

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

**VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE
LAS MAQUILAS EN EL ÁREA TEXTIL, UBICADAS EN LA ZONA 12 DEL MUNICIPIO
DE GUATEMALA DURANTE EL AÑO 2006**

MAGDALENA PATRICIA RODRÍGUEZ FIGUEROA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2008

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

**VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE
LAS MAQUILAS EN EL ÁREA TEXTIL, UBICADAS EN LA ZONA 12 DEL MUNICIPIO
DE GUATEMALA DURANTE EL AÑO 2006**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MAGDALENA PATRICIA RODRIGUEZ FIGUEROA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre 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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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



Ronny Patricio Aguilar Archila
Abogado y Notario



Guatemala, 12 de noviembre de 2007.

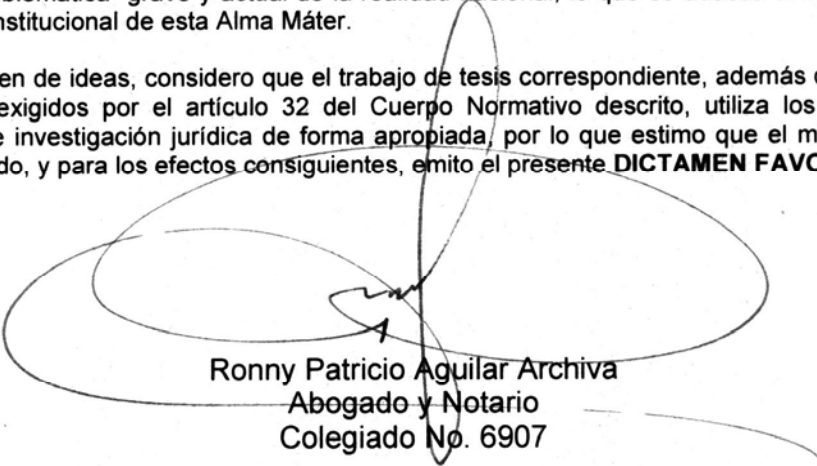
Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Licenciado Castillo Lutín:

De acuerdo con su providencia en donde me designa como asesor del trabajo de tesis intitulado **"VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE LAS MAQUILAS EN EL ÁREA TEXTIL, UBICADAS EN LA ZONA 12 DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA DURANTE EL AÑO 2006"**, presentado por la estudiante **MAGDALENA PATRICIA RODRÍGUEZ FIGUEROA**, me permito rendir el dictamen solicitado:

1. Que el fondo y forma de la presente investigación reúnen los requisitos indispensables para ser aprobado, en virtud, que se acoge a los estándares establecidos en el Cuerpo Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. Resulta meritorio resaltar que la estudiante Rodríguez Figueroa, hace una descripción y explicación jurídico social de las violaciones a los derechos humanos laborales que afrontan las trabajadoras de las maquilas en el área textil, enfocando el tema en una de las zonas industriales del Departamento de Guatemala, la zona 12.
3. Que investigaciones como la presente, sirven y servirán para los centros de documentación e investigación de las Universidades del país, pues no se quedan en la mera lógica teórica de las monografías sino que hace énfasis en el análisis de una problemática grave y actual de la realidad nacional, lo que se adecua al fin primario y constitucional de esta Alma Mater.

En ese orden de ideas, considero que el trabajo de tesis correspondiente, además de llenar los requisitos exigidos por el artículo 32 del Cuerpo Normativo descrito, utiliza los métodos y técnicas de investigación jurídica de forma apropiada, por lo que estimo que el mismo puede ser aprobado, y para los efectos consiguientes, emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.


Ronny Patricio Aguilar Archila
Abogado y Notario
Colegiado No. 6907

Ronny Patricio Aguilar Archila
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS RENÉ CONTRERAS ARIAS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MAGDALENA PATRICIA RODRIGUEZ FIGUEROA, Intitulado: "VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE LAS MAQUILAS EN EL ÁREA TEXTIL, UBICADAS EN LA ZONA 12 DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA DURANTE EL AÑO 2006".

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

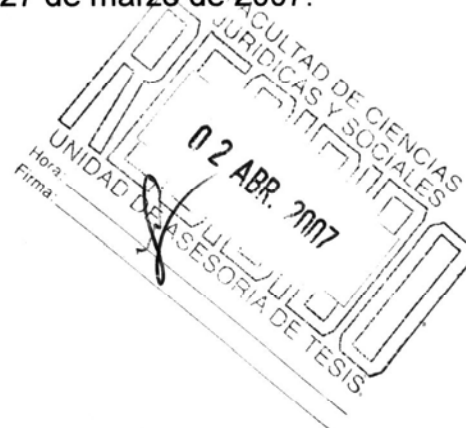
LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

CARLOS RENÉ CONTRERAS ARIAS
11 AV. "A" 7-40 ZONA 1
TEL. 22305179



Guatemala, 27 de marzo de 2007.



Licenciado:
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Ciudad.

Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución de fecha veinte de noviembre de dos mil siete, de la Unidad de Asesoría de Tesis de esa facultad, procedí a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MAGDALENA PATRICIA RODRÍGUEZ FIGUEROA, intitulado: "VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE LAS MAQUILAS EN EL ÁREA TEXTIL, UBICADAS EN LA ZONA 12 DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA DURANTE EL AÑO 2006", en virtud de lo cual le informo:

1. Revisé la tesis presentada por la estudiante Rodríguez Figueroa, a la cual se le efectuaron algunas correcciones, las que fueron atendidas por la sustentante.
2. Analicé el trabajo de investigación en su forma y contenido y a mi criterio, la misma llena los requisitos de actualidad e importancia del tema desarrollado.
3. Dentro la presente investigación, considero que se ha observado la aplicación científica de los métodos deductivo, inductivo; en las técnicas utilizadas también se aplicaron las fuentes directas de información, encuestas, entrevistas para llevar a cabo la misma, y como técnica indirecta, la bibliografía, de análisis y contenido.

CARLOS RENÉ CONTRERAS ARIAS
11 AV. "A" 7-40 ZONA 1
TEL. 22305179



4. La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas, las conclusiones y recomendaciones son oportunas, la bibliografía está actualizada en referencia al tema estudiado y es importante la contribución científica que se realiza en la misma, en cuanto a uno más de los problemas que aquejan a la sociedad guatemalteca.

Por lo anteriormente expuesto **DICTAMINO** que la tesis presentada, llena los requisitos exigidos por esta casa de estudios superiores, de conformidad con el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público

Atentamente,

A handwritten signature in cursive script, enclosed within a large, hand-drawn oval.

Carlos René Contreras Arias
ABOGADO Y NOTARIO
col. 3028



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de agosto del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MAGDALENA PATRICIA RODRÍGUEZ FIGUEROA, Titulado VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE LAS MÁQUILAS EN EL ÁREA TEXTIL, UBICADAS EN LA ZONA 12 DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA DURANTE EL AÑO 2006 Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/ragm

eff.



DEDICATORIA

A DIOS: Por su presencia, sabiduría y fortaleza para lograr esta meta.

A GUATEMALA: Para que la paz y la solidaridad no sea un sueño sino una realidad.

A MIS PADRES: Adalberto de Jesús Rodríguez Porras y Cándida Ofelia Figueroa Marroquín, por el apoyo incondicional y sus oraciones constantes.

A MI ESPOSO: Neftalí, gracias por el apoyo durante la carrera.

A MIS HIJAS: Flor de María, Ana Lourdes y Evelyn María, con todo mi amor por que son la razón de mi vida.

A MIS HERMANOS:
Yoly, Luis, María del Carmen, Clarita, Lety y Silvia, con mucho cariño.

A MIS SOBRINOS: Con todo mi cariño, en especial a Any y Luis Ernesto, por el apoyo brindado.

A mis
excompañeros y
amigos de trabajo:

Con mucho cariño a Samy, Idalia, Martita, Mayra, Marí Luz, Hugo, Marvin y Gustavo (+).

A mis compañeros y
Amigos de estudio:

Karla, Edgar, Maco, Jorge Mario, Julio, Pedro Catalán, Pedro Velásquez y Elizabeth, gracias por su amistad.

A:
Lic. Rony Patricio Aguilar Archiva, por su colaboración en la asesoría del trabajo de investigación.

A: Lic. Carlos René Contreras Arias, con cariño por su ayuda y sabios consejos en la revisión del trabajo de investigación.

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

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo	1
1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.2 Definición	3
1.3 Denominaciones.....	3
1.4 Caracteres.....	4
1.5 Fuentes formales generales del derecho.....	8
1.6 Fuentes legales específicas del derecho del trabajo.....	9
1.7 Disciplinas que se relacionan con el derecho del trabajo.....	9
CAPÍTULO II	
2. La relación laboral.....	13
2.1 Definición.....	13
2.2 Perfeccionamiento de la relación laboral.....	13
2.3 Elementos de la relación laboral.....	14
2.3.1 Capacidad.....	15
2.3.1.1 De goce.....	15
2.3.1.2 De ejercicio.....	15
2.3.2 Consentimiento.....	17
2.3.3 Objeto.....	17

	Pág.
2.4 Derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores.....	17

CAPÍTULO III

3. El contrato individual de trabajo.....	21
3.1 Definición.....	21
3.2 Características.....	22
3.3 Modalidades del contrato individual de trabajo.....	23
3.4 Sujetos del derecho individual del trabajo.....	24
3.5 Jornadas de trabajo.....	27
3.6 Salario.....	28
3.7 Terminación de la relación laboral.....	30

CAPÍTULO IV

4. Derechos laborales de las trabajadoras de la maquila.....	33
4.1 Normas protectoras del derecho del trabajo.....	33
4.2 Salario mínimo.....	39
4.3 Horas extras.....	42
4.4 Aguinaldo y bono catorce	44
4.5 Vacaciones.....	45
4.6 Prestaciones por maternidad.....	46
4.7 Indemnización en caso de despido injusto.....	46

CAPÍTULO V

5.	Violaciones a los derechos laborales mínimos de las trabajadoras de las maquilas en el área textil ubicadas en la zona 12 del municipio de Guatemala durante el año 2006.....	49
5.1	Maquila.....	49
5.2	Decretos ley que sustentan la actividad de la maquila en Guatemala.....	53
5.3	Situación actual.....	56
5.4	La opinión de las trabajadoras.....	73
	CONCLUSIONES.....	85
	RECOMENDACIONES.....	87
	BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

Derivado de la guerra civil que vivió Guatemala durante treinta y seis años, es un punto estratégico para que países industrializados como: Corea, Estados Unidos, Japón y otros, generen nuevas fuentes de trabajo, una de éstas es la maquila; la cual constituye un elemento de los procesos del capitalismo; forma parte del sistema de producción por contrato, que constituye una de las modalidades de reorganización en las empresas y es uno de los factores que conduce a la nueva división internacional de trabajo.

Si algún tema ha propiciado polémica y discusión, ha sido el de la maquila de textiles, desde diversos puntos de vista: económico, político, social y laboral. En el aspecto económico, este sector ha generado empleo en un gran porcentaje, justificando el amplio apoyo en materia fiscal que el Estado le ha propiciado, haciéndole creer que nuestra economía iniciará un proceso de crecimiento basado en las exportaciones.

En términos económicos internacionales se mencionan ventajas comparativas, de globalización de la economía, de comercio sin fronteras, de mercado global, de bloques económicos, del Acuerdo General en Tarifas (GAT), de Tratado de Libre Comercio; todo ello propiciado para un reacomodamiento de la economía mundial, orquestado por naciones que desean conservar su posición privilegiada en el primer mundo.

Dentro de la dinámica de la política de las naciones más pobres de América Latina, no existen otros lineamientos que no sean los del Fondo Monetario Internacional (FMI), con sus reajustes estructurales.

Una de las formas en que la masa laboral, especialmente del área rural y sectores marginados, ha ingresado a la economía formal es mediante su inserción en el mercado de las maquilas textiles. Las personas, de una forma deplorable, se hacinan en enormes bodegas y son explotadas y degradadas salvajemente en estos centros de trabajo. Cuando la gente pretende la exigencia de sus derechos, los patronos de las maquilas arremeten en contra de los derechos laborales de los trabajadores y

trabajadoras; entre ellos la falta de sus prestaciones económicas, la estabilidad laboral y la negación de la libre sindicalización.

Es por ello que el propósito de este estudio, al plantear la hipótesis, es analizar violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras de maquilas en el área textil, ubicadas en la zona 12 del municipio de Guatemala durante el año 2006, en virtud de que en este sector se da una serie de violaciones relacionadas con el género que enfrentan las trabajadoras, tanto en el proceso de selección como en el empleo.

El objetivo general, fue analizar y describir las violaciones a los derechos de la mujer trabajadora, ante la falta de pago de sus prestaciones a las cuales tienen derecho y específicamente, las horas extras, salario mínimo, prestaciones de ley, indemnizaciones respectivas y prestaciones por maternidad; ocasionadas por las empresas maquiladoras del área textil; hacer un estudio pormenorizado de las instituciones jurídicas relativas al derecho del trabajo y a las prestaciones que corresponden a las trabajadoras de las maquilas del sector textil; establecer cuáles han sido las acciones que ha tomado la Inspección General de Trabajo para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas.

Los supuestos que sirvieron de base para desarrollar la presente tesis, se basaron en que la relación laboral constituye una vinculación fáctica entre patrono y trabajador, que da nacimiento a los distintos derechos y obligaciones que la Ley otorga a ambas partes; que la legislación laboral guatemalteca no está siendo cumplida por los patronos de las empresas de maquilas; esto tiene como consecuencia que los patronos no paguen a las trabajadoras sus prestaciones laborales a que tienen derecho.

Esta investigación reviste importancia ante la problemática que han generado las violaciones laborales de la mujer trabajadora en el sector maquila, área textil, por el cierre de varias empresas, ya que durante los últimos dos años han cerrado aproximadamente unas 20, sin que los propietarios de éstas le cancelen a su personal sus salarios y prestaciones de ley; no obstante, que por años han trabajado en éstas.

El Gobierno no ha dado alguna solución a este problema, a pesar de que las maquilas empiezan a funcionar en el país gozando de beneficios por la generación de empleo, sólo se aprovechan de estos beneficios y desaparecen sin dejar ningún rastro por los deficientes controles que tienen las instituciones de gobierno encargadas de velar por su cumplimiento.

El capítulo uno contiene antecedentes e historia, características y disciplinas que se relacionan con el derecho de trabajo; en el segundo capítulo se desarrolla la relación laboral, elementos, derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, el tercero, trata el desarrollo del contrato individual de trabajo, definición, características y sujetos; el cuarto capítulo se refiere a los derechos laborales de las trabajadoras de las maquilas; en el quinto capítulo, se desarrollan las violaciones a los derechos laborales mínimos de las trabajadoras de las maquilas y, por último, las conclusiones y recomendaciones.

Entre los métodos que se utilizaron en este trabajo se encuentran el deductivo e inductivo. El deductivo, partió de premisas generales (derecho del trabajo, relación y contrato de trabajo, derechos laborales); a fin de dar solución a una problemática específica (la violación a los derechos laborales de las trabajadoras de la maquila); así también, se podrán establecer inferencias lógicas a fin de evaluar el grado de respeto al orden jurídico por parte de los patronos de las empresas maquiladoras.

Asimismo, se tomó en cuenta el método jurídico, ya que los procedimientos de interpretación técnica de las normas jurídicas laborales aprobadas, coadyuvan a establecer si realmente éstas son respetadas por los empresarios de la maquila y qué consecuencias jurídicas derivan de la falta de cumplimiento.

Las técnicas utilizadas fueron la documental, ya que el material bibliográfico y los instrumentos legales son de gran importancia para el desarrollo de esta investigación, que sirven como medio para la recolección de la información; y de campo, ya que se realizaron entrevistas a los empleados, jefes e inspectores del Ministerio de Trabajo y

Previsión Social, que tienen áreas asignadas relacionadas con las violaciones a los derechos laborales en las maquilas; asimismo, con dirigentes sindicales, Procuraduría de los Derechos Humanos, con el objeto de establecer cuáles han sido los principales derechos violados y las acciones que se han tomado con relación al tema.

Con este estudio se dio un acercamiento objetivo y significativo de lo que son las empresas maquiladoras de ropa, y el impacto que genera a la población trabajadora y a la sociedad.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1 Antecedentes históricos

Las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas históricas, siendo claramente identificables las siguientes: comunidad primitiva; sociedad esclavista; sociedad feudal; sistema capitalista y sistema socialista.

Con relación a la sociedad esclavista no se puede hablar de derecho de trabajo, ya que todo hombre nacido esclavo nacía para la esclavitud. En las sociedades feudales existieron las corporaciones de oficios, que eran organizaciones de talleres artesanales los cuales se integraban con tres categorías de personas: a) los aprendices; b) los oficiales o compañeros y c) los maestros. Estos últimos constituían el grado más alto que podía alcanzar una persona dentro de la organización. En tanto que en el campo existían los señores feudales propietarios de la tierra también llamados terratenientes, y los siervos de la gleba que eran los campesinos que trabajaban en la tierra del señor feudal.

Derivado al crecimiento del comercio y a la tecnificación de la producción por medio de la producción en serie surgió la industrialización; dicho fenómeno se concretó principalmente en países como Gran Bretaña, Francia, Alemania, Holanda y en los Estados Unidos de Norteamérica.

La invención de la máquina de vapor y del bombillo eléctrico, permitió una producción agresiva, provocando la ampliación de la jornada de trabajo más allá de la iluminación natural, iniciándose procedimientos de producción que propiciaron condiciones excesivamente desventajosas para los obreros.

Adicionalmente a la revolución industrial hay que agregarle los acontecimientos como la independencia de los Estados Unidos de Norteamérica, la Revolución Francesa y al nuevo orden filosófico mundial que provocaron serios cambios en lo económico, en lo político y sobre todo lo ideológico, iniciándose la producción en gran escala; se multiplicaron y crecieron las fábricas en los países tecnológicamente desarrollados, al grado de llevar a la ruina a los talleres artesanales que pudieron competir en este nuevo modo de producción (Sistema Capitalista).

En la actualidad el sistema capitalista se caracteriza porque el esquema productivo se encuentra en poder de un sector minoritario que posee la riqueza, o sea, es propietario de los medios de producción (capital) y otro sector mayoritario de la población que a través de la prestación de su servicio (trabajo) hace posible la producción.

Se ha señalado que el sistema capitalista constituye la etapa histórica en que nace el Derecho del Trabajo, porque en esa etapa las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho.

1.2 Definición

“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”¹.

Denominación que cuenta con mayor número de partidarios en la doctrina para designar las “normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores”.²

1.3 Denominaciones:

Según el tratadista español Guillermo Cabanellas, a esta rama jurídica se le ha denominado de diferentes formas, las cuales varían según la etapa histórica y entre las cuales se pueden mencionar:

- a. Derecho industrial: esta denominación fue utilizado en Francia, porque fue en la Industria donde se originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras; denominación que en un momento resultó inadecuada, pues el término industrial

¹ Cabanellas Guillermo, **Tratado de política laboral y social**. Pág. 576

² Dr L. Silvestre. Hugo, **Diccionario jurídico del trabajo**, Pág.66.

abarca aspectos como el relativo a las patentes de invención, marcas etc. y por otra parte no involucra otra parte de ocupaciones.

- b. Derecho obrero: se originó en las protestas de la clase trabajadora, que tenían por objeto mejorar sus condiciones de trabajo.
- c. Derecho social: esta denominación tiene la debilidad de ser un término muy amplio que involucra todos los aspectos sociales y que bajo esa denominación no podrían involucrarse las sociedades mercantiles.

En Guatemala desde que se conoce esta reglamentación, hecho que por cierto data de 1947, se usa la denominación derecho del trabajo y la mayoría de normas y principios están contenidos en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo.

1.4 Caracteres

El Código de Trabajo contiene normas de carácter sustantivo y de tipo procesal, y por ello algunos lo consideran poco desarrollado, sin embargo por los intereses que tutela y la desconfianza en cuanto a que se introduzcan cambios profundos a esta rama jurídica a provocado en algunas épocas enfrentamientos entre los distintos sectores de la producción y entre éstos y las autoridades de turno, como aconteció en los años 1979-1980, cuando se pretendió promulgar un Código Procesal del Trabajo.

Como aspecto especial, el Código de Trabajo tiene en su parte considerativa las características ideológicas que inspiran la legislación laboral guatemalteca, las cuales pueden enumerarse:

1. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales. Según el inciso b, del considerando cuarto del Código del Trabajo las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos (Artículo 102, Constitución Política de la República de Guatemala) son “protectores del trabajador irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, la cual varía de acuerdo a las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo” (Código de Trabajo, cuarto considerando inciso b).

Dentro de las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos, se pueden citar:

- a. La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos (Artículo 102 inciso n), Constitución Política de la República de Guatemala.
- b. Los límites máximos de las jornadas de trabajo (Artículo 102 inciso g), Constitución Política de la República de Guatemala).
- c. La obligación de conceder descansos remunerados ((Artículo 102 inciso g), Constitución Política de la República de Guatemala).

- d. La obligación de pagar por lo menos los salarios mínimos y la obligación del Estado de fijar en forma periódica los salarios mínimos para cada actividad económica (Artículo 102 literal f), Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo artículo 113).
 - e. La obligación de los patronos de aplicar el principio de la igualdad de salario (Artículo 102 literal c) Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo artículo 89).
 - f. La obligación patronal de pagar en moneda de curso legal (Artículo 102 literal d) Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo artículo 90).
 - g. La obligación de una indemnización a favor del trabajador en caso de despido injustificado, (Artículo 102 literal o), Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo artículo 82).
 - h. La asignación de una parte porcentual a las ventajas económicas que el trabajador tenga (Artículo 90 Código de Trabajo).
 - i. La inmovilidad que gozan las madres en estado de gravidez, etc.
2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables: “son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo o convenio cualquiera. (Artículo 12 Código de Trabajo).

3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo: Que esos límites legales afortunadamente elevados a normas de carácter constitucional, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social entre patrones y trabajadores, esta característica del derecho de trabajo no solo justifica la existencia de las normas protectoras del trabajador, sino hacer obligatoria su aplicación.
4. El derecho del trabajo es realista y objetivo: Según el inciso d del cuarto considerando del Código de Trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social; y es Objetivo porque su tendencia es de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público: por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
6. El derecho del trabajo es hondamente democrático: por que se orienta a mantener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.
7. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores: puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección Jurídica preferente.

8. Principio de estabilidad en el trabajo: la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación; es entonces, el principio que persigue que las relaciones de trabajo sean duraderas.

1.5 Fuentes formales generales del derecho

De acuerdo con el ordenamiento jurídico guatemalteco, son fuentes formales de derecho:

- a. La ley;
- b. La jurisprudencia;
- c. La costumbre; y
- d. La doctrina.

“La ley es la fuente primaria y después la jurisprudencia y la costumbre” (Artículo 2, Ley del Organismo Judicial), la ley regula que la jurisprudencia es complementaria de la ley, que la costumbre rige solo en defecto de ley aplicable, por delegación de la ley y siempre que no sea contraria a la moral y al orden público. En cuanto a la doctrina la “ley establece que en las sentencias se expondrán las doctrinas fundamentales de

derecho y principios que sean aplicables al caso” (Artículo 2, Ley del Organismo Judicial)

1.6 Fuentes legales específicas del derecho del trabajo

Partiendo que la ley es la fuente del ordenamiento jurídico guatemalteco, tenemos la estructura siguiente:

1. Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Los Convenios Internacionales de Trabajo y los Tratados Internacionales y Regionales, para lo cual se debe tener presente lo dispuesto en los artículos 46 y 102 inciso t, de la Constitución Política de la República.
3. El Código de Trabajo
4. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, las sentencias colectivas de trabajo, los contratos colectivos de trabajo y los convenios colectivos de trabajo de toda índole.
5. Los Acuerdos Ministeriales, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Ley Nacional de Servicio de Civil, reglamentos independientes.
6. Los contratos individuales de trabajo.

1.7 Disciplinas que se relacionan con el derecho del trabajo

El derecho laboral persistió bajo la cobertura del derecho civil hasta mediados del siglo pasado. Sin embargo, esa larga convivencia con lo civil ha dejado marca, en todo lo

laboral. El contrato una de las instituciones civiles más relevantes, se traspaso a lo laboral aunque con matices propios.

Cuando surgió el derecho laboral, el punto de partida lo constituye el contrato, institución que se nutre de su matriz civilista. De ahí lo recurrente de lo laboral a lo civil. En lo colectivo las regulaciones de los sindicatos han sido tomadas de las instituciones civiles y mercantiles que regulan las asociaciones, las asambleas generales, los consejos de administración.

En lo penal se han prestado instituciones para adecuar el orden punitivo laboral, sanciones contra infractores de las leyes laborales que sirven de base a la llamada Policía Laboral, que es sostén de las inspecciones de trabajo.

Del derecho constitucional, matriz e inspiración de todo el ordenamiento jurídico, establece los lineamientos básicos e incuestionables del derecho laboral. La sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Carta Magna, considera al trabajo como un Derecho Social, la que comprende los principios, lineamientos y principales derechos laborales. Dentro de esos principios se destacan la tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, por lo mismo, ninguna ley ordinaria ni negociación colectiva puede derogar alguno de esos derechos mínimos de los trabajadores.

En cuanto a lo procesal, lo laboral establece sus propios procedimientos, aunque admite supletoriamente la aplicación más depurada del procedimiento civil y mercantil

(Artículo 326 del Código de Trabajo) siempre que no sea contrario a los principios procesales de trabajo.

Otras ciencias, como la medicina, la estadística y la psicología, aportan elementos importantes al estudio del Derecho Laboral, sin embargo, los resultados de esas ciencias auxiliares son explicativos y no normativos.

CAPÍTULO II

2. La relación laboral

2.1 Definición

Según el Doctor Mario de la Cueva: “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos individuales y sus normas supletorias”³.

2.2 Perfeccionamiento de la relación laboral

Las disposiciones del código de trabajo regulan que para que se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios. De conformidad con lo que regula el Código de Trabajo “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.

³ **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Varios autores. Pág. 187

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 las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo. (Artículo 19, Código de Trabajo).

2.3 Elementos de la relación laboral

Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil.

2.3.1 Capacidad

En términos generales se reconocen dos clases de capacidad.

2.3.1.1 De goce

Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica.

2.3.1.2 De ejercicio

Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la negociación.

En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que regula que “tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer las acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas al que alude el párrafo anterior, lo son solo para los efectos del trabajo, en consecuencia no afecta en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria (Artículo 31, Código de Trabajo).

Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, son:

- a. El contrato de trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.
- b. Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el Contrato de Trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un Contrato cuyo contenido está establecido por las condiciones legales mínimos que están establecidas.
- c. Es un contrato que controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.
- d. El que presta personalmente un servicio determinado, tiene en justicia derecho a los frutos.

- e. El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén o a nivel familiar.

2.3.2 Consentimiento

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, establecida en la Constitución Política de la República y como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

2.3.3 Objeto

En el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quién en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

2.4 Derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores

Del Contrato de Trabajo derivan para las partes una variedad de derechos y obligaciones, las que a continuación se describen:

- A) Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores
- a. Derechos: los derechos por ser facultades conferidas a los trabajadores, que generalmente tienen como contraprestación una obligación del patrono, deben estar expresamente regulados en las leyes de trabajo y previsión social, y por virtud del principio de irrenunciabilidad que revisten las normas de trabajo, el ejercicio de esos derechos es imperioso.
 - b. Obligaciones: las obligaciones de los trabajadores bien pueden clasificarse en generales o genéricas y en específicas. Con relación a las generales se refiere a aquellas situaciones que no devienen taxativamente de una norma jurídica, sino de la aplicación lógica jurídica o los principios que orienten al Derecho del Trabajo, y a las específicas son aquellas situaciones que sí están expresamente contempladas en la ley. El Código de Trabajo regula las obligaciones de los trabajadores en el artículo 63.
 - c. Prohibiciones: las prohibiciones establecidas por la ley a los trabajadores, tratan de evitar que estos se conduzcan inadecuadamente dentro del trabajo, previendo que éstos puedan asumir actitudes que produzcan desorden en la empresa, en ese sentido el fin de las prohibiciones es la paz y el orden laboral. Las prohibiciones a los trabajadores se encuentran reguladas en el artículo 64 del Código de Trabajo.

B) Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos

- a. Derechos: los derechos de los patronos también son facultades que ellos pueden ejercitar para darle plena aplicación al contrato individual de trabajo o para mantener el orden en su empresa, con la diferencia que por ser el Derecho de Trabajo, un cúmulo de garantías sociales mínimas a favor de los trabajadores, susceptibles de mejorarse a favor de estos, hace evidente que para el patrono esos derechos no son irrenunciables, como sucede con el trabajador.
- b. Obligaciones: el derecho del trabajo, por tener una vía de crecimiento en beneficio de los trabajadores, generalmente ha contemplado a favor de estos todas o casi todas las alternativas que pudieran serles de interés, y siendo el campo de obligaciones patronales muy detallado y su forma de sustentarlas bien establecido, quizá no pueda considerarse que existan obligaciones de los patronos, no contempladas en la ley, sin embargo, para efecto de brindar protección al trabajador y para garantizarle el goce de las garantías que le han sido concedidas, en el caso de Guatemala, el artículo 61 del Código de Trabajo refiere algunas en forma expresa, que pueden calificarse como obligaciones específicas.
- c. Prohibiciones: al igual que en el caso de las prohibiciones a los trabajadores, las prohibiciones a los patronos van dirigidas a establecer la paz laboral, con la diferencia que aquí no se pretende evitar el orden que se pueda dar en las

relaciones laborales, sino evitar los excesos que se pudieran cometer por parte del patrono, pues es él quien tiene la dirección de la relación de trabajo, el Código de Trabajo regula las prohibiciones a los patronos en el artículo 62.

CAPÍTULO III

3. El contrato individual de trabajo

3.1 Definición

En cuanto a nuestra ley cabe mencionar que el Código de Trabajo define el 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 (Artículo 18, Código de Trabajo).

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.

3.2 Características

Las principales características del contrato de trabajo son:

a. Bilateralidad:

De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de Contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.

b. Consensual:

Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los Contratos Reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

c. Oneroso:

Implica una prestación mutua de contenido económico; en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

d. Principal:

No depende para su validez de ningún otro tipo de Contrato.

e. De tracto sucesivo

El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

3.3 Modalidades del contrato individual de trabajo:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato; y no el resultado de la obra; y
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

3.4 Sujetos del derecho individual del trabajo

En el desenvolvimiento de la relación laboral aparecen una diversidad de sujetos, entidades o grupos, divididos básicamente en trabajadores y empleadores, los cuales se clasifican de la siguiente manera:

A. Trabajador

Según el Diccionario de la Lengua Castellana, trabajador es el que trabaja, el concepto es muy amplio y para el Derecho Individual del Trabajo solamente interesa el que define el Código de Trabajo que dice: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo (Artículo 3, Código de Trabajo).

B. Trabajadores especiales, sujetos a regimenes especiales

Derivado a las actividades que realizan en estos regimenes especiales de trabajo y por revestir características propias, necesitan disposiciones especificas para sus particulares condiciones, debido a que las leyes comunes de trabajo resultan en algunos casos inapropiadas por situaciones espacialísimas de la actividad laboral de que se trate, entre esta clasificación puede señalarse:

- a. Trabajo agrícola y ganadero: este se refiere a la labor manual ejecutada habitualmente fuera del domicilio, para otra persona en el cultivo de la tierra, el aprovechamiento de los bosques, el cuidado de la explotación de los animales y el aprovechamiento de la caza y la pesca. En Guatemala los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos están considerados trabajadores agrícolas; pero no se consideran trabajadores agrícolas los contadores, ni los trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de las empresas agrícolas. (Artículo 138, Código de Trabajo).

Entre las consideraciones particulares del trabajo agrícola ganadero, se destaca la consideración del trabajo de menores que acompañen a sus padres; la reglamentación de los requisitos que deben cumplir los representantes patronales; la obligación de la inspección general de trabajo de instruir a los trabajadores agrícolas en cuanto a los requisitos que deben cumplir los representantes patronales (Artículo 141, Código de Trabajo); los derechos de estos trabajadores a que les proporcionen habitaciones que reúnan condiciones higiénicas, las modalidades para el pago de algunas prestaciones como el salario, las vacaciones, (Artículo 134, Código de Trabajo) etc.

- b. Trabajo de mujeres y menores de edad: la regulación del trabajo es la protección de las mujeres y de los menores de edad y el trabajo que estos

desarrollen debe ser adecuado, especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral (Artículo 147, Código de Trabajo).

- c. Trabajo a domicilio: es aquel trabajo que se desarrolla en el lugar que elijan los laborantes, el cual se puede ejecutar en la propia vivienda de los trabajadores, tiene como aspecto esencial, el que las labores se realizan sin la dirección inmediata del empleador; sin embargo existe una relativa dirección, por cuanto que el patrono califica la calidad de los artículos producidos.

- d. Trabajo doméstico: se consideran trabajadores domésticos aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de limpieza, asistencia y demás propias de un hogar o de otro tipo de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

- e. Trabajo de transporte: se consideran trabajadores de transporte, los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros de uno y de otros, sea por tierra o por aire.

- f. Trabajo de aprendizaje: constituye aquel en que los aspirantes a aprender un arte, profesión u oficio se comprometen a trabajar para un patrono, recibiendo la instrucción ya sea directamente del patrono o de un tercero.

- g. Trabajo en el mar y en las vías navegables: es aquel trabajo en donde se prestan servicios propios de navegación a bordo de una nave bajo las órdenes de un capitán.

- h. Régimen de los servidores del estado y sus instituciones: se consideran trabajadores del Estado los que desempeñan la función de administrar y de brindar atención a las necesidades y servicios que presta el Estado, dichas actividades se encuentran reguladas en la Ley de Servicio Civil.

3.5 Jornadas de trabajo

Jornada de trabajo: “se entiende como el lapso, periodo o duración de tiempo en el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”⁴.

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores a realizadas que se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual. El tema de la duración de la jornada de trabajo está referido a lo que constituye la jornada diaria de trabajo y su consideración en unidades mayores que pueden ser la semana, la quincena o el mes. Por ello la intención de regular derechos entre patronos y trabajadores lleva como punto de partida: a) fijar la jornada de trabajo; y b)

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 223.

establecer un adecuado salario. Dentro de las Jornadas de trabajo tenemos: Ordinaria y Extraordinaria.

En la Jornada ordinaria se encuentran:

- a. Diurna: es aquella que esta comprendida en un horario de las 6:00 a las 18:00 horas.
- b. Nocturna: es aquella que esta comprendida en un horario de las 18:00 de un día a las 6:00 horas del día siguiente. Si en esta jornada de trabajo se laboran cuatro horas o más durante la noche, se considera como nocturna.
- c. Mixta: es aquella que abarca horas de uno y otro horario.

La jornada extraordinaria: es aquella que se realiza por razones de incrementar la producción o razones técnicas, en el cual el patrono puede hallarse en la necesidad de que algunos o todos sus trabajadores laboren tiempo adicional. También se le conoce como horas extras de trabajo, para desarrollar esta jornada de trabajo debe mediar la aceptación del trabajador, el límite de duración de la jornada extraordinaria y la retribución debe estar determinado en la ley.

3.6 Salario

Se entiende por salario, en términos generales, "cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de

contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos fuerza de trabajo”⁵.

El Convenio 95 de Trabajo establece: que salario “es toda prestación ofrecida al trabajador, cualquiera que sea el nombre que se le dé, crea un derecho a favor del trabajador”⁶.

De conformidad con lo que regula el Código de Trabajo: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos” (Artículo 88, Código de Trabajo).

Tradicionalmente se ha cuantificado el pago de los servicios que se prestan en relación de dependencia, en dos formas:

- A. Por unidad de tiempo, tomando de base alguna unidad de tiempo en el desempeño de las labores encomendadas. Se calcula tomando de base períodos de tiempo previamente convenidos que pueden ser meses, quincenas, semanas, días u horas, independientemente del resultado que se tenga del trabajo; y

⁵ Fernández Molina, Luis. Ob cit. Pág. 187

⁶ Convenio de Trabajo número 95, artículo 1

- B. Por unidad de obra, tomando de base el trabajo realizado, sea por pieza, por tarea, por precio alzado o a destajo sin importar el tiempo empleado.

3.7 Terminación de la relación laboral

La terminación de la relación laboral de trabajo se da cuando “concluye el vínculo laboral de un trabajador, es decir que se le ha comunicado la voluntad de poner fin a la relación de trabajo y el trabajador efectivamente ha dejado de prestar servicio, o cuando por alguna causa imprevisible para las partes de la relación de trabajo esta no puede continuar porque ya no concurre alguna de las partes”⁷.

La terminación de las relaciones de trabajo puede establecerse en los casos siguientes:

- a. Despido directo: Cuando el patrono unilateralmente toma la determinación de ponerle fin a la relación de trabajo y comunica al trabajador la decisión de dar por terminada la relación de trabajo. Al respecto el Código de Trabajo dispone: “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 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 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 (Artículo 78, Código de Trabajo).

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho de Trabajo Ob cit.** Pág. 133

- b. Despido indirecto: puede también darse el caso que el patrono, sus parientes o dependientes cometa actos que vulneren los legítimos derechos del trabajador, y que dichos actos estén considerados por la ley, para dar por terminado su contrato de trabajo o relación de trabajo, en cuyo caso corresponde al trabajador comunicar al patrono su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y cesar inmediata y efectivamente en el desempeño del cargo. En este caso el trabajador debe demandar a su patrono el pago de indemnización y demás prestaciones que le corresponden. No obstante, lo anterior, el patrono también puede demandar el abandono de trabajo en contra del trabajador.

- c. Renuncia: también puede darse por decisión del trabajador, caso en que el trabajador deberá dar aviso con la antelación que la ley dispone; o que de hecho le ponga fin al contrato de trabajo, abandonando su trabajo, en cuyo caso se da una renuncia tácita, en cuyo caso si fuera perjudicado el patrono podría deducir responsabilidad al trabajador.

- d. Mutuo consentimiento: también las partes pueden ponerle término a ese contrato, de común acuerdo, casos en que generalmente media una carta de renuncia, pero bajo esta situación en cuyo caso la ley exime de responsabilidad a las partes, sin embargo, suele suceder que cuando el contrato termina por mutuo consentimiento el patrono convenga con el trabajador que se retira en esta forma, a pagarle, alguna compensación económica por servicios prestados.

Algunos confunden esto último con lo que es una indemnización por tiempo servido.

CAPÍTULO IV

4. Derechos laborales de las trabajadoras de la maquila

4.1 Normas protectoras del derecho del trabajo

a) Constitución Política de la República de Guatemala:

Independientemente de la realidad diaria de su aplicación, la Constitución Política contiene normas programáticas que enmarcan a la República de Guatemala como un Estado Social protector de los derechos de trabajadoras de este país. Muestra de ello es que el Capítulo Segundo sobre derechos sociales contempla una sección dedicada al trabajo, que consagra postulados fundamentales.

El artículo 101 considera al trabajo como un derecho humano, no como mera mercancía, y como tal es una obligación social que debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El artículo 102 crea una lista de derechos sociales mínimos que deben ser reconocidos y respetados en toda la República, entre los que se encuentran:

1. Derechos individuales de carácter laboral:

- Derecho a la libre elección de un trabajo que garantice una existencia digna.

- Remuneración equitativa
- Igualdad salarial
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley
- Fijación periódica del salario mínimo
- Limitación de la jornada ordinaria
- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores
- Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos
- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual
- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios
- En la época de la lactancia la mujer tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica
- Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos, cuando despida injustificadamente al /a trabajador/a
- Irrenunciabilidad de los derechos laborales (artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

2. Derechos colectivos:

- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.
- Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- De manera restrictiva se establece el derecho de huelga (artículo 104, de la Constitución Política de la República).

b) Ratificación de convenios internacionales de la OIT

Guatemala es el país centroamericano que ha ratificado más convenios internacionales del trabajo, los cuales están vigentes y forman parte de su ordenamiento jurídico laboral. A esta fecha cuenta con 72 convenios ratificados por el Congreso de la República, entre los que se encuentran los siguientes⁸:

1. En materia de derechos individuales

1.1 Salarios:

- C26 “Sobre los métodos para la fijación de salarios. (ratificado desde el 4 de mayo de 1961)

⁸ Se citan solamente los convenios que tienen relación con las materias analizadas en el presente estudio (salarios, jornadas laborales, seguridad social y negociación colectiva) y que son de acatamiento obligatorio en la industria de la maquila.

- C95 “Sobre la protección del salario”. (ratificado desde el 13 de febrero de 1952)
- C100 “sobre igualdad de remuneración” (ratificado el 2 de agosto de 1961)
- C131 “Sobre la fijación de salarios mínimos” (ratificado desde el 14 de junio de 1988)

1.2 Jornadas laborales y descansos:

- C 1 “Sobre las horas de trabajo (industrias)” (ratificado desde el 14 de junio de 1988)
- C14 “Sobre el descanso semanal” (ratificado desde el 14 de junio de 1988)
- C29 “Sobre el trabajo forzoso”
- C89 “Sobre el trabajo nocturno de las mujeres.”
- C90 “Sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria.”
- (Los anteriores tres convenios fueron ratificados desde el 13 de febrero de 1952)
- C105 “Sobre la abolición del trabajo forzoso” (ratificado desde el 9 de diciembre de 1959)

1.3 En materia de seguridad social:

- C77 “Sobre el examen médico de los menores en la industria.”
- C81 “Sobre la inspección del trabajo.”
- C103 “Sobre la protección de la maternidad.”
- (todos los anteriores fueron ratificados desde el 13 de febrero de 1952)
- C161 “Sobre los servicios de salud en el trabajo” (ratificado desde el 18 de abril de 1989)

- C148 “Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación, del aire, ruido y vibraciones) (ratificado el 22 de febrero de 1996)

1.4 En materia de derechos colectivos:

- C 87 “Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”
- C.98 “Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.” (ambos ratificados desde el 13 de febrero de 1952)
- C 154 “Sobre la negociación colectiva” (ratificado el 29 de octubre de 1996)

c) Código de Trabajo

El Código de Trabajo de Guatemala con sus reformas, data del año 1971. Se le conoce dentro de grupo de “códigos tipo” que fueron impulsados en América Latina por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la década los años setenta.

Contiene características o principios ideológicos de marcada tendencia social y protectora de los derechos laborales, entre los que destacan:

- El derecho protector de la parte más débil de la relación laboral: el y la trabajadora
- El derecho de trabajo como un derecho tutelar, es decir que protege especialmente a lo trabajadores puesto que se trata de compensar la

desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

- El derecho trabajo como un mínimo de garantías sociales, es decir, estos derechos pueden ser aumentados mediante los convenios o pactos colectivos, pero nunca pueden ser menores a los que dispone el Código.
- La irrenunciabilidad de los derechos laborales.
- El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo, es de orden público, esto quiere decir que es de aplicación forzosa en las empresas que se instalen en Guatemala sean nacionales o extranjeras, en otras palabras nadie lo puede desconocer.
- Limita la autonomía de la voluntad propia del derecho común, lo cual significa que el patrono y los trabajadores no pueden acordar condiciones menores a las que el Código de Trabajo establece, por ejemplo no pueden renunciar al salario mínimo ni a una jornada limitada, de ocurrir esto se estaría ante un incumpliendo de la normativa laboral.

Es este el ordenamiento jurídico que rige las relaciones laborales en las empresas guatemaltecas en general y en particular en las empresas de la maquila. En otras palabras, son normas vigentes que no pueden ni han sido derogadas, Sin embargo, en la vida diaria son desconocidas e incumplidas de manera constante, por los empresarios maquileros lo que implica una “flexibilización de hecho” de las normas laborales del país, a la vista y tolerancia de las autoridades gubernamentales.

Las condiciones descritas demuestran que las leyes no siempre se aprueban para ser cumplidas, de manera que la legislación laboral es insuficiente cuando no se acompaña de luchas permanentes de las trabajadoras y sus organizaciones.

Dentro de los derechos laborales se pueden mencionar:

4.2 Salario mínimo

“Es el establecido legalmente, para cada periodo laboral que los que los empleadores pueden pagar a sus a sus trabajadores por sus labores”⁹. Fue establecido por primera vez en Australia y Nueva Zelanda en el siglo XIX. Los costos y beneficios de los salarios mínimos legales son aún objeto de debate.

Generalmente se expresa en unidades monetarias de trabajo. Cada país suele establecer las normas legales que regulan el salario mínimo y los mecanismos para determinar periódicamente su monto, generalmente en forma anual.

De conformidad con los principios generales del Derecho de Trabajo y con las disposiciones legales que se rigen en Guatemala, todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permite satisfacer sus deberes familiares.

⁹ Página de Internet Wikipedia org/Wiki.salario

El tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante ya que es uno de los principales objetivos de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador.

En el artículo 102 literal a) de nuestra Constitución, proclama “el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”, y en el literal b) señala que “todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.

Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que esta de por medio el ingreso de subsistencia de gran parte de la población

Si somos optimistas, a las maquiladoras se les debe ver como una solución temporal en tanto se creen plazas de trabajo que puedan y que, dadas mejores circunstancias, tengan que pagar mayores salarios a los trabajadores para conservarlos.

Las “malas” oportunidades de trabajo no se deben eliminar prohibiéndolas, sino creando mejores. El mercado las eliminará cuando se creen mejores.

¿Por qué hay pocas maquiladoras en EE.UU.? Porque como los salarios de mercado son altos no podrían competir en el mercado laboral. Hay que ser realistas: se pagan salarios bajos donde hay pocas oportunidades para los trabajadores, pues nadie puede

pagar más que sus competidores, ya que saldría del negocio, en cuyo caso ya no pagará nada.

Lo más equivocado, y cruel, que puede un país pobre hacer es prohibir que se pague menos de una cantidad, es decir, un salario mínimo. Es equivocado porque evidentemente un Gobierno no puede obligar a nadie a dar empleo y menos a pagar más de lo que puede recobrar en la venta del producto.

Y resulta ser cruel porque en ausencia de mejores oportunidades el remedio no es dejar a los trabajadores sin empleo. Es mejor un pobre empleo que ningún empleo por razones obvias, pero también sus urgentes necesidades los impulsan a tratar de obtener ingresos de cualquier manera, y así se irán a la calle miles de trabajadores que en busca de cualquier empleo van a pujar todos los salarios del país para abajo.

Nadie trabaja por un bajo salario si tiene oportunidad de trabajar por uno más alto. Quienes están ofreciendo un pobre salario están ofreciendo a los trabajadores su mejor oportunidad, una oportunidad mucho mejor que la que ofrecen sus críticos que ninguna oportunidad y ningún salario ofrecen. Lo que hace falta son más y mejores oportunidades de trabajo.

Todo lo anterior es elemental. Entonces caben dos preguntas. Primero ¿por qué prohibir a los trabajadores a trabajar por una suma arbitraria, menor a la que ellos están dispuestos a recibir dada la falta de mejores oportunidades?

Y la segunda es, ¿si para que sean competitivas las maquiladoras se ha considerado no cargarles un impuesto sobre utilidades y además, en efecto quitando las aduanas, no sugiere eso que para crear más oportunidades alternativas debería dárseles el mismo tratamiento a todas, para que también sean competitivas internacionalmente?. No olvidemos que una empresa es competitiva internacionalmente si puede competir con el precio mundial (aunque no exporte y no sólo si es rentable gracias a privilegios. La eficiencia o ineficiencia, la competitividad, la ganancia o pérdida económica, es la diferencia entre el costo local y el precio al que se puede comprar en el mercado internacional sin distorsiones, lo demás es ficción.

4.3 Horas extras

“Se entiende por jornada extraordinaria aquella que excede del máximo legal o la pactada contractualmente si esta fuere menor”¹⁰. Las horas extras deberán constar por pacto escrito, proceden sólo ante existencia de situaciones o necesidades temporales de la empresa, renovable por acuerdo entre las partes, los trabajadores a jornada parcial no necesitan dicho pacto.

En los contratos de trabajo, o en su defecto en la ley, ésta contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana durante el cual el trabajador debe de estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos lo que se denomina **ordinario legal normal**. Sin embargo, se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores

¹⁰ Página de Internet www.mini.trabajo.sab.gt.

extraordinarias en el que el trabajador fuera de las jornadas pactadas se encuentra a disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales, tal como lo indica el artículo 121 del código de trabajo, las denomina horas extraordinarias.

Realmente en la práctica, el criterio de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función de las jornadas máximas legales o pactadas independientemente del origen o de la necesidad de implantar el horario continuado. Puede que la exigencia obedezca a la planificación laboral considerando una extensión de las jornadas legales máximas. De ahí que de horas extraordinarias como estipula la ley se convierte en horas extras como se convierte en la práctica.

La realidad rebasa la buena intención de legislador y es práctica reconocida que muchos trabajadores voluntariamente elaboran horas extras para mejorar su ingreso en estos casos, si algún trabajador se negare a elaborar más allá de la jornada recibirá únicamente el salario mínimo. Siendo la jornada laboral una institución laboral y un derecho reconocido en la misma institución, no puede pactarse en contra de ella un perjuicio en contra del trabajador conforme a nuestra legislación, el primer requisito para que se trabajen horas extraordinarias es que sean en forma voluntaria y por lo menos un 50% de la hora más ordinaria.

El Código de Trabajo estipula que “la jornada ordinaria de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana (Artículo 116, Código de Trabajo). Asimismo, dicha norma dispone que ciertas

categorías de trabajadores no tendrán jornadas superiores a doce horas, excepto en casos excepcionales, los cuales estos trabajadores deben recibir pagos de horas extras por cada hora que exceda las doce horas diarias. En estas categorías están los representantes del patrono, los que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los vigilantes, los que cumplen su cometido fuera de la oficina y los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no estén sometidas a jornadas de trabajo. (Artículo 124, Código de Trabajo) “El código no explica el significado de esta cláusula.

4.4. Aguinaldo y bono catorce:

El aguinaldo, también conocido como **sueldo anual complementario o décimo tercer salario**, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Por esa razón se llama también **aguinaldo navideño**. En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año, o sea, equivalentes al salario de un mes, del último mes (noviembre). El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono tiene en depósito a favor del trabajador, a quien se lo entrega en determinada época, que en nuestro medio es la quincena de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de la festividades se ocasionan al final del año (regalos, convivios, comidas, viajes) y para los gastos propios del inicio de año (cuota escolares, uniformes, útiles).

Estamos pues frente a otra clara evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanzan aspectos de paternalismo.

4.5 Vacaciones:

Se entiende “por vacaciones anuales retribuidas un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración¹¹ “

Vacación anual remunerada es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Es pues una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del empresario, quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado.

Las vacaciones son los salarios que corresponden al período anual obligatorio de descanso del trabajador, no son otro complemento del salario. Las vacaciones en principio no se pagan, se dispensa del trabajo durante ese período, sino se disfrutan por la terminación del contrato, lo que ocurre es un reconocimiento monetario del derecho que viene acumulando el trabajador, una indemnización.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo

4.6 Prestaciones por maternidad

En nuestra legislación se instituye un régimen especial para las mujeres, que comprende básicamente: La no discriminación por motivo de embarazo y sus consecuencias; la atención especial en cuanto a labores durante el estado de embarazo, que comprende los períodos prenatal, postnatal y lactancia; la inamovilidad durante dichos períodos, la atención y el respeto.

En atención al hecho de la maternidad, nuestra legislación concede un período de descanso laboral a la madre trabajadora, en la última etapa del embarazo, de treinta días antes de la fecha estimada del alumbramiento. El período postnatal fue ampliado de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro días en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, en aplicación de convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Ambos períodos son de descanso laboral y remunerado para la trabajadora, al cien por ciento de su salario. Ese pago lo hace el Seguro Social, siempre que la trabajadora sea afiliada al Instituto; caso contrario, corresponde el pago al empleador.

4.7 Indemnización en caso de despido injusto

Nuestra legislación protege a la trabajadora, que por lo mismo y en cuanto a tal hecho es inamovible. Si el patrono quiere despedir a esa trabajadora, debe existir y probarse un motivo suficiente. El Código de Trabajo regula que si el empleador no prueba la causa justa del despido, deberá pagar al trabajador las indemnizaciones que el mismo

Código contempla, entendiendo como “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado “ por el patrono al momento de dar por terminado un contrato de trabajo a plazo indefinido sin que exista causal justa o en su defecto por existir causas que constituyen despido indirecto e injustificado “¹²

¹² Cabanellas Guillermo, **Diccionario jurídico**. Pág. 215
47

CAPÍTULO V

5. Violaciones a los derechos laborales mínimos de las trabajadoras de la maquila

Antes de iniciar con los derechos laborales de las trabajadoras de maquila, se desarrollará la definición de Maquila.

5.1 Maquila:

Es la industria encargada de la confección o ensamblaje de productos con piezas elaboradas importadas.

En Guatemala ante el proceso de globalización económica, constituye una actividad considerada “punta de lanza”

El desarrollo de la industria guatemalteca continúa siendo incipiente y muy vulnerable, a pesar de haber gozado de protección y subsidios del Estado desde la década de los años 50, con el propósito de fomentar su desarrollo. Esta meta sigue siendo un reto hasta el momento.

A partir de los años 80, el gobierno de la Democracia Cristiana asume la decisión de resolver el problema del desempleo a través de la promoción del sistema de “draw back”, más conocido en nuestro país como maquila.

La industria maquiladora se ha expandido de forma acelerada en Centroamérica y el Caribe, ubicándose en espacios productivos conocidos como “Zonas Francas”. La expansión de este tipo de industria responde a cambios en la forma de organizar la producción industrial a nivel mundial, cambios estos que empezaron en los años 70 y se aceleraron en los años 90, con la globalización de la economía.

Antes la producción de ropa, se realizaba en un solo país. Si bien la materia prima (telas, botones, hilos, encajes) podía importarse de otros países, toda la prenda se confeccionaba en una sola fábrica y un solo país. En esa fábrica se cortaba la tela, se confeccionaba, se etiquetaba y de allí se distribuía a los consumidores.

Hoy la producción de las grandes industrias del mundo se ha dividido en diferentes países. La industria del vestido o de prendas de vestir se trabaja por etapas, en fábricas que se ubican en diferentes partes del mundo. En un país se cortan las piezas, en otro se cosen, en otro se pegan botones y la etiqueta se pone al final en el país donde se venderá la ropa. A esta forma de producción se le llama maquila. Así, la empresa maquiladora es la empresa que ejecuta, para una empresa más importante, una o más operaciones para la fabricación de un producto.

La industria maquilera, se vio favorecida por las condiciones de la denominada “Iniciativa de la Cuenca del Caribe, de los Estados Unidos” a través de la cual se buscaba abaratar costos de producción para los empresarios, dando paso en

Guatemala a una serie de exenciones fiscales y arancelarias que hacen atractiva la instalación de maquilas en el país.

La presencia de este tipo de empresas ha permitido la creación de empleo para personas que cuentan con poca calificación. Sin embargo es alta su contrapartida, ya que imponen a sus trabajadores (as) condiciones de trabajo muy poco beneficiosas, que frente a la carencia de empleo son aceptadas sin rebatirse.

Una amplia fuerza de trabajo conoce y sufre la necesidad de empleo y desconocen los derechos que les amparan constitucionalmente y a través de las leyes laborales como trabajadores y trabajadoras. Según estadísticas de la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales (AGEXPRONT), el 68% de empresas maquileras corresponde a capital coreano, 24% a capital guatemalteco y el 8% restante a Estados Unidos. La población guatemalteca vive en condiciones de pobreza (aproximadamente 60 %) y extrema pobreza (40 %) ¹³, lo que evidencia que muchas personas que pertenecen a la población potencialmente activa sobreviva de forma sub-empleada, lo que hace poco probable la posibilidad que puedan salir del status social descrito. Ello favorece a que exista una mano de obra abundante y barata en un país donde la tasa de sindicalización no sobrepasa el tres por ciento de la masa laboral.

Una de las formas en que la masa laboral, especialmente del área rural y sectores marginados han ingresado a la economía formal es mediante su inserción en el

¹³ Revista AGEXPRONT 5ª. Impresión 2004 **Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer y su Protocolo Facultativo.**

mercado de las maquilas textiles. Las personas de una forma deplorable se hacían en enormes bodegas y son explotadas y degradadas salvajemente en estos centros de trabajo. Cuando la gente pretende la exigencia de sus derechos, los patronos de las maquilas arremeten en contra de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, entre ellos el no pago de sus prestaciones económicas, la estabilidad laboral y la negación de la libre sindicalización.

Una respuesta del capital a esta situación la constituyen las exportaciones no tradicionales que inician su expansión en esa década. La industria de la maquila de textiles y confección, son actividades consideradas exportaciones no tradicionales.

Condiciones como el bajo costo de la mano de obra, la cercanía del mercado norteamericano, el hecho de que no existieran cuotas de importación ni incentivos fiscales fueron un excelente incentivo para la inversión de la maquila de la confección en Guatemala. La primera maquila, de origen coreano, se instaló en 1984, y para 1989 existían más de 50 “que generaban la mitad de las exportaciones por maquila”.¹⁴

Alrededor del 80% del total de toda la producción maquiladora guatemalteca, al igual que en la mayoría de los países centroamericanos, está ubicada en la rama de confecciones y éste tipo de industria tiende a crecer. Este crecimiento no solamente corresponde a un aumento en el número de empresas y zonas francas instaladas, sino que también tiene que ver con la configuración de la llamada maquila de “paquete

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. Pág. 166.

completo”, que pretende abarcar tanto el proceso textil y corte, como la confección. Se ha dicho que Guatemala es el país mayormente orientado a los tipos más complejos de producción y aumenta esta orientación, al igual que la mayoría de los países.¹⁵

Desde sus inicios en la década de los años 1980 hasta la actualidad, la maquila de Guatemala, al igual que el resto de la región, ha contratado principalmente a mujeres para el desempeño de la mayoría de sus actividades, ya que es conocida la relación entre las labores que se realizan en la maquila textil y las tareas reproductivas ancestrales como la costura, donde las mujeres centroamericanas han sido socializadas y por lo tanto, llevan consigo una ventaja comparativa en el momento de la contratación. Habría que agregar que esta ventaja comparativa no es reconocida en el nivel remunerativo de la relación.¹⁶

Otro factor que ha favorecido la contratación de mujeres en las empresas maquiladoras es la poca o ninguna calificación formal que se solicita al momento del ingreso en la fábrica. El promedio de escolaridad de hombres y de mujeres está en alrededor de 6 años de estudios primarios.

5.2 Decreto que sustentan la actividad de la maquila en Guatemala

1966 Decreto 443 Creación del Régimen Suspensivo de Derechos Arancelarios

¹⁵ ASEPROLA (2003) **Condiciones de trabajo en las maquiladoras Centroamérica**. Documento interno de trabajo (Borrador) Actualización a cargo de Carla Morales y Ana Victoria Naranjo.

¹⁶ Idem

1973 Decreto 22-73 Ley Orgánica de la Zona de Libre Industria y Comercio Santo Tomás de Castilla “ZOLIC”

1979 Decreto 30-79 Ley de Incentivos a las Empresas de Exportación

1984 Decreto 21-84 Ley de Incentivos a las Empresas de Exportación – Reformas

1989 Decreto 29-89 Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de la Maquila

1989 Decreto 65-89 Ley de Zonas Francas

El artículo 1o. del decreto 29/89 abre el espacio para la promoción, incentivación y desarrollo en el territorio aduanero guatemalteco de la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana. Dicho Decreto-Ley regula el funcionamiento de las empresas de maquila dentro del marco del Régimen de Admisión Temporal que permite recibir dentro del territorio nacional, mercancías que son destinadas a ser exportadas o re-exportadas.

El artículo 7o. de dicha ley establece: “Se entenderá por actividad de maquila bajo el Régimen de admisión Temporal, aquella orientada a la producción y /o ensamble de bienes que en términos de valor monetario contengan como mínimo el (51%) cincuenta y uno por ciento de mercancías extranjeras destinadas a ser reexportadas a países fuera del área centroamericana ... “

La ley guatemalteca ha beneficiado a los propietarios de este tipo de empresas, amparándoles y exonerándoles totalmente del Impuesto Sobre la Renta –ISR- y de los

derechos arancelarios e impuestos a la importación, incluso del Impuesto al Valor Agregado (IVA). Dichos beneficios se justifican bajo la premisa de que estas empresas generan empleos y divisas, transfieren tecnología, desarrollan vínculos horizontales con la economía local y tecnifican mano de obra. Objetivos y metas que en el caso de las empresas de la maquila en Guatemala distan de concretarse de manera fehaciente para favorecer el espacio de las relaciones laborales y fortalecerlas de manera amplia, sostenible y sustentable.

Suspensión temporal de derechos arancelarios e impuesto del valor agregado sobre materia prima, productos semi-elaborados, envases, materiales de empaque, etiquetas, muestras de ingeniería, instructivos, maquinaria, equipo, partes y componentes, previamente garantizados con una fianza, garantía específica bancaria a través de almacenes generales de depósito, exoneración del impuesto sobre la renta, por un período de diez años, sobre las utilidades provenientes de la exportación. Exoneración de derechos arancelarios, impuestos de importación, valor agregado sobre la importación de maquinaria, equipos, partes, componentes y accesorios utilizados en el proceso de producción. Exoneración total de impuestos ordinarios y extraordinarios. Régimen de Devolución de Derechos.

Función de manera similar al de admisión temporal. Se diferencia en que las mercancías admitidas temporalmente, se garantizan con depósitos en efectivo, los cuales son devueltos después de realizada la re-exportación. Sus incentivos son: exoneración del impuesto sobre la renta por un período de diez años y la exoneración

de impuestos ordinarios y extraordinarios a las exportaciones. Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria.

Da participación al exportador indirecto, quien es el que suministra mercancías, materias primas, productos semi-elaborados, materiales, envases o empaques a otra empresa, que los incorpora en sus mercancías, cuyo destino es la exportación a países fuera del área centroamericana. Sus beneficios: franquicia arancelaria para reponer a las empresas el monto de los derechos pagados en la importación de materias primas utilizadas en la fabricación de productos que fueren incorporados por otras empresas a sus productos de exportación.

Resumiendo, se puede decir que el desarrollo de la actividad maquiladora en Guatemala responde a un proceso concreto de internacionalización del capital en la industria textil-confección. Las características de este proceso de internacionalización condicionan el tipo de trabajo realizado por las mujeres trabajadoras de la maquila.

5.3 Situación actual

Durante la investigación realizada se determinó que las trabajadoras de maquilas ubicadas en la zona 12 del municipio de Guatemala, se vieron afectadas por las siguientes situaciones:

1. Discriminación basada en la situación reproductiva:

Una de las violaciones que aqueja en el sector de las maquilas, especialmente referente a las trabajadoras, es la discriminación basada en la situación reproductiva. Es difícil encontrar trabajo en otro lugar, y es fácil que la maquila las engañe. La industria mostró una preferencia por la mano de obra femenina por una serie de razones. Primero, se asocia culturalmente a las mujeres con la costura, y éstas tienen más probabilidades de haber realizado alguna vez este tipo de trabajo y de poder operar una máquina de coser con más habilidad que los hombres. Segundo, se cree que las mujeres, especialmente las jóvenes, tienen manos más ágiles y por lo tanto son más diestras y rápidas que los hombres. Tercero, se considera que las mujeres son más obedientes y menos combativas que los hombres.

La edad ideal de las óptimas trabajadoras para los patronos es de los dieciocho a los veinticuatro años. No deben estar casadas porque si están casadas tienden a tener responsabilidades añadidas, los patronos miran como un problema que la mujer empiece a tener hijos. Muchas veces no contratan a una mujer si tiene niños pequeños, porque es probable que se pongan enfermos y va a tener que asistir al médico con frecuencia. Tampoco contratan a una mujer con sobrepeso, pues les resulta probable que se ponga enferma con frecuencia y tendrá que ir al médico también. La trabajadora ideal en las fábricas de maquila es ser joven, no casada, saludable, delgada y delicada, soltera, que viva cerca y que no tenga experiencia previa.

La mayoría de trabajadoras son ladinas. La edad promedio de las mujeres es de veintisiete años. En conjunto, las trabajadoras de maquila poseen más educación que las trabajadoras de casa particular. La mayoría han terminado la educación primaria, algunas han estudiado secundaria y se gradúan de secundaria. Otras trabajadoras de maquilas son analfabetas.

Existe una serie de violaciones relacionadas con el género que enfrentan las trabajadoras de maquila tanto en el proceso de selección como en el empleo. Muchas de las trabajadoras del área textil de la zona 12 del municipio de Guatemala también están relacionadas directamente con el género, tienen una grave repercusión sobre las vidas de las trabajadoras de maquila. Casi todas las trabajadoras entrevistadas se quejaron de que las maquilas exigen dos horas de trabajo extra todos los días. Además, trabajadoras de una variedad de maquilas denuncian que la gerencia suele obligarlas a trabajar horas extras para completar pedidos. A veces, las horas extras se pagan al precio correspondiente, otras veces no. En los recibos de pago rara vez se documenta en detalle las horas trabajadas y a que precio. De hecho, muchas de las trabajadoras nunca han recibido ningún tipo de justificante de pago. Las trabajadoras de maquila ganan el salario mínimo diario. La mayoría de las fábricas emplean sistemas complicados y con frecuencia arbitrarios-de pago por pieza e incentivos basados en la producción total de una línea de ensamblaje para determinar el bono. Las trabajadoras se quejaron de que este sistema, aunque puede aumentar su ingreso mensual, fomenta un nivel poco saludable de competencia entre las trabajadoras e impone una presión tremenda para trabajar horas extras.

Las trabajadoras de las fábricas Kimberly KOW y Dong Bang Fashions, S.A., manifiestan que los guardias son muy groseros para revisar, y los hombres se burlan de las mujeres.

Además las mujeres indígenas que trabajan en las maquilas de dicho sector aseguran que las apartan para hacerles registros más agresivos, por el hecho que piensan de que esconden algo debajo de los trajes. Estos registros siempre tuvieron lugar a plena vista de otros trabajadores.

La observación de los abusos en las maquilas puede ser difícil debido a su nivel relativamente bajo de sindicalización y el temor a represalias que impide que muchas trabajadoras busquen ayuda o presenten denuncias. El seguimiento de las responsabilidades de las compañías estadounidenses que subcontratan a maquilas individuales en Guatemala supone un reto aún mayor. Estas compañías pueden subcontratar a toda una variedad de maquilas, que a su vez pueden subcontratarse entre ellas. Algunas maquilas tienen pedidos fijos de compañías estadounidenses, mientras que otras tienen contratos a corto plazo que cambian constantemente. La mayoría de las operadoras de línea de maquilas no tienen ni idea de que marcas llevarán las camisas o los pantalones que están cosiendo, porque las etiquetas se ponen al final del proceso. Además, puede ser bastante arriesgado para las trabajadoras sacar etiquetas de las fábricas, ya que los gerentes están cada vez más preocupados sobre la revelación del contratista y la mala publicidad.

Se ha recopilado información sobre las relaciones contractuales entre ciertas maquilas específicamente en el área textil de Guatemala en año 2006 compañías estadounidenses de varias maneras. En ciertos casos la información relativa a la participación de empresas estadounidenses, ya sea mediante la documentación sobre el terreno o por medio de las propias maquilas, la existencia de una relación contractual.

Varias de las compañías de Estados Unidos que subcontratan a fábricas en las que documentamos abusos han suscrito un código de conducta propio o se han adherido al código de conducta voluntario del sector. Durante los últimos cinco años, los códigos de conducta corporativos han surgido como un instrumento alternativo para la promoción del respeto a los derechos laborales y para la rendición de cuentas de la empresa privada. Esta tendencia se debe en parte al reconocimiento generalizado de que muchos gobiernos no hacen cumplir las normas laborales nacionales e internacionales. La mayoría de los códigos de conducta, inspirados en las normas de la OIT, incluyen una disposición contra la discriminación. Un ejemplo es el Código de Conducta en el Lugar de Trabajo adoptado por la Asociación de la Industria de Ropa (Apparel Industry Partnership). El código declara que: "Ninguna persona deberá estar sujeta a cualquier discriminación en su empleo, incluyendo contratación, salario, beneficios, promociones, disciplina, terminación o jubilación basado [sic] en género, raza, religión, edad, incapacidad, preferencia sexual, nacionalidad, opinión política u origen social o étnico". A pesar que los mismos no se cumplen, los códigos de conducta son un avance satisfactorio si se implementan adecuadamente y se supervisan independientemente;

sin embargo, estos códigos no pueden sustituir nunca la aplicación por parte del gobierno de la legislación nacional e internacional.

La organización de empresas de la confección guatemalteca, VESTEX, tiene un código de conducta voluntario con ocho puntos. El Artículo 1 del código dispone que "se promueve el respeto a la dignidad humana y lograr la igualdad entre hombres y mujeres evitando toda discriminación en el empleo, por motivos de raza, color, religión, opinión política." El manual destinado a ofrecer directrices para la supervisión del cumplimiento del código de conducta declara que "la compañía no empleará personal respaldándose en la discriminación para contratar, asignar salarios, acceso a entrenamiento, promociones, terminación o retiro, basado en la raza, casta, nacionalidad, religión, incapacidad, sexo, orientación sexual o afiliación política

Muchas maquilas guatemaltecas del área de la zona 12 han adoptado prácticas para identificar a solicitantes de empleo embarazadas con el fin de denegarles el empleo. Se requiere habitualmente a las solicitantes de empleo en las maquilas que declaren si están embarazadas como condición para la contratación. La práctica es generalizada y suele materializarse en una pregunta directa en el formulario de solicitud o en una pregunta verbal en entrevistas de empleo individuales o colectivas. Algunas las realizan en las instalaciones de la maquila, a veces tan crudamente como con un pinchazo en el estómago por parte del personal médico de la fábrica. Otras requieren a la solicitante que les entregue un certificado, costado por ella, para demostrar que no está embarazada. Estos esfuerzos sistemáticos por eliminar a las trabajadoras embarazadas

encajan dentro de una práctica general de evitar contratar a trabajadoras con demasiadas responsabilidades familiares. Se pregunta habitualmente a las solicitantes, ya sea directamente o en los formularios de aplicación o en la entrevista, cuántos hijos tienen, que edad tienen sus hijos y si están casadas. También han obligado a las trabajadoras que tienen que escribir y firmar en las solicitudes que no van a tener más hijos.

Las trabajadoras de maquila que quedan embarazadas durante el empleo disfrutan rara vez de toda la gama de beneficios y protecciones que le otorga el Código de Trabajo de Guatemala. Por ley, las trabajadoras embarazadas que informan a sus empleadores por escrito de su estado tienen derecho a un total de ochenta y cuatro días de permiso de maternidad pagado y diez meses con derecho a lactancia. Se ha de permitir que la trabajadora se tome dos descansos de treinta minutos al día para dar de mamar a su hijo en un cuarto adecuado dentro de las instalaciones, o alternativamente, que la trabajadora trabaje una hora menos al día. Esta hora de lactancia es remunerada. Una vez que la trabajadora ha informado a su empleador, y durante los meses de permiso de maternidad y lactancia, la empleada no puede ser despedida salvo con la autorización previa de un juez. Se debe acomodar a las trabajadoras embarazadas y proteger su salud y la del feto. En realidad, sin embargo, la gerencia de las maquilas impide el acceso de las trabajadoras a la atención sanitaria, incluida la atención a la salud reproductiva, y no respeta el pleno disfrute de los derechos por maternidad de las trabajadoras.

2. Acceso a la atención a la salud

El acceso a la atención sanitaria en general, y la atención a la salud reproductiva y prenatal en particular, es un problema importante para las trabajadoras de maquila. A diferencia de las empleadas de casa particular, las trabajadoras de maquila tienen derecho a disfrutar del sistema de atención a la salud para empleados, conocido como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).. El IGSS está financiado con una combinación de contribuciones de empleadores, empleados y del Estado. La afiliación al IGSS da derecho a recibir atención médica gratuita, entre otros beneficios. Sin embargo, muchas trabajadoras se quejaron de que no las habían registrado en el IGSS, a pesar de que la maquila continuaba deduciéndoles su contribución a la seguridad social de cada salario. Otras trabajadoras que estaban afiliadas informaron de que tenían graves dificultades para obtener el permiso del empleador necesario para tener el tiempo libre para visitar el centro del IGSS. Claudia Amparo Herrera, una ex supervisora de línea en Modas One Korea, nos dijo que había renunciado al empleo en parte porque sus superiores se negaban una y otra vez a dar permisos para ir al IGSS a las que estaban en su línea.

Asimismo, también manifestaron las mujeres que la fábrica les descontaba la contribución al IGSS de cada salario, en realidad solo estaban afiliadas 52% de ellas el 31% de las mujeres nunca pudieron obtener un permiso para ir al doctor o al IGSS, y 57% no pudieron obtener un permiso pagado. Entre las que se habían tomado un permiso no remunerado para visitar al médico, más del 75% les dedujeron cierta

cantidad de dinero del salario por ese período. Lo anterior confirma la obstrucción del acceso a la atención de la salud, lo cual es "muy común" en estas empresas.

Tanto los hombres como las mujeres se ven afectados por las políticas y las prácticas de las maquilas relativas al IGSS y los certificados laborales. Las mujeres se enfrentan a repercusiones específicamente relacionadas con el género con respecto al acceso a la atención a la salud reproductiva, especialmente la atención prenatal, durante el parto y posterior al parto.

c. Despidos de trabajadoras embarazadas

El despido directo de trabajadoras embarazadas es menos común ahora que en el pasado. Las fuertes protecciones a la maternidad contempladas en el Código de Trabajo y un claro reconocimiento entre las trabajadoras y los funcionarios de trabajo sobre los derechos de las trabajadoras embarazadas han tenido un impacto positivo. Sin embargo, la práctica no ha desaparecido. Según un documento de la Inspección del Ministerio de Trabajo¹⁷, en el año 2005, la Inspección recibió cuarenta y dos denuncias de despidos ilegales de trabajadoras durante el período protegido de lactancia de diez meses, relacionadas con maquilas ubicadas en el área de la zona 12 de esta capital.

Se estableció que entre las mujeres que habían dado a luz mientras trabajaban en maquilas el 28% del total de mujeres no había recibido un permiso de maternidad. De

¹⁷ Boletín No. 16 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

las mujeres que pudieron tomarse un permiso de maternidad, casi el 40% no cobraron su salario durante ese período, ejemplo de esta situación, cuando quedan embarazadas y les negaron el acceso al IGSS, terminaron dando a luz prematuramente en su propia casa. La gerencia de Textiles Sung Jae, S.A. les dijo que tenían que renunciar a su empleo y que las volverían a contratar varios meses más tarde. Aunque los gerentes de la fábrica volvieron a contratar a varias de ellas, se han negado hasta ahora a pagarles la indemnización por el tiempo trabajado hasta el momento de su renuncia. Tampoco les han permitido una hora diaria para lactancia, como prescribe la ley, que había otras mujeres **en Textiles Sung Jae, S. A.** que estaban a punto de dar a luz, pero que no habían recibido carnés del IGSS y no estaban seguras de si disfrutarían de los beneficios por maternidad a los que tenían derecho.

En el sector maquila se han producido algunas de las más graves violaciones recientes de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras sindicalistas. En el sector maquila se están llevando a cabo varios intentos de organización sindical para intentar mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Los sindicalistas, los trabajadores y las trabajadoras manifestaron a Amnistía Internacional sobre las condiciones de trabajo en algunas de las fábricas; dijeron que en muchos casos, los salarios pagados eran muy inferiores al salario mínimo, se obligaba a los trabajadores, en su mayoría mujeres, a trabajar durante horarios prolongados e informaron que, en muchos casos, se encierra a los trabajadores y se les obliga a quedarse hasta que terminan con su cuota diaria de producción. Según los informes, las condiciones higiénicas son muy

precarias, con sólo dos o tres servicios para 500 y 800 trabajadores en algunas fábricas.

En otras fábricas, los trabajadores han informado de la deficiente iluminación y de la escasa ventilación, de la ausencia de protección respecto a los elementos químicos y el polvo y de la poca o nula formación sobre cuestiones de salud o seguridad; denunciando casos de agresión sexual y de palizas propinadas a la mano de obra mayoritariamente femenina por los encargados de las fábricas. Los esfuerzos por combatir estos abusos se han topado con más abusos, en algunos casos, los propietarios han cerrado las fábricas, las han reabierto con otros nombres y han llevado a cabo despidos masivos como un medio de eludir su responsabilidad legal ante los trabajadores.

d. Hostigamiento sexual

El Gobierno de Guatemala está obligado conforme al derecho internacional a combatir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo por ser tanto una forma de discriminación sexual como de violencia basada en el género.

El hostigamiento o abuso sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar

problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

e. Compromisos del gobierno sobre derechos laborales

Antes de hacer referencia a los resultados de las entrevistas realizadas en el presente estudio, es pertinente resaltar los compromisos que en materia de respeto a los derechos laborales, contrajo el gobierno de Guatemala en el proceso de negociación política con la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca –URNG- y que se constituyen en la agenda que debe ser cumplida para construir la democracia y la paz en Guatemala.

El Acuerdo sobre aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria en su parte II. Desarrollo Social plantea: “(...) el Estado, tiene obligaciones específicas por mandato constitucional de **procurar el goce efectivo, sin discriminación alguna de los derechos al trabajo, a la salud, a la educación, a la vivienda y demás derechos sociales.** La superación de los desequilibrios sociales históricos que ha vivido Guatemala y la consolidación de la paz requieren de una política decidida por parte del Estado y del conjunto de la sociedad.”¹⁸ (el realce es propio).

En materia de trabajo dicho Acuerdo señala el compromiso del gobierno en “(...) propiciar medidas concertadas con los distintos sectores sociales, tendientes a

¹⁸ Acuerdo de Paz **Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria**

incrementar la inversión y la productividad, en el marco de una estrategia general de crecimiento con estabilidad y equidad social. “¹⁹

En cuanto a la protección de la normativa laboral, dicho Acuerdo en el acápite mencionado párrafo 26 afirma la “ (...) **obligatoriedad del Estado de hacer efectivas las leyes laborales y sancionar severamente sus infracciones, incluyendo aquellas referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse**”. (El realce es propio).

El inciso (i) del citado Acuerdo señala la obligatoriedad del Estado de promover la reorientación de las relaciones laborales en las “(...) **empresas impulsando la cooperación y la concertación trabajadores- empleadores que procuren el desarrollo de la empresa para beneficio común (...)**”, inclusive la posible participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas empleadoras de los mismos. En inciso (ii) por su parte se refiere al compromiso del Estado de “**...agilizar los procedimientos para el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones laborales**”. (El realce es propio).

1. Significado del concepto de flexibilidad laboral desde los y las trabajadoras

Flexibilidad laboral es el término con el que los teóricos del neoliberalismo han llamado a la eliminación de regulaciones establecidas en la legislación nacional respecto del derecho de trabajo.

¹⁹ *Ibidem.* II. E. 26. b

Las entrevistas sostenidas con trabajadoras de empresas maquiladoras del sector textil permiten encontrar el significado que le asignan las trabajadoras al concepto “flexibilización de las relaciones laborales”, siendo éste un ejemplo de opinión generalizada: “Los y las trabajadoras, no nos oponemos a que las cosas cambien. El problema es que esos cambios **nunca nos benefician y los dueños de las empresas se benefician frente a que nosotras aceptemos** las jornadas que ellos fijan y que en nuestro salario no se incluyan los incentivos que debemos recibir por el trabajo realizado en la empresa”.²⁰

2. Eliminación de normas mínimas tutelares del derecho de trabajo

Las trabajadoras, por su propia práctica, asocian la flexibilidad en las relaciones laborales con la eliminación de sus derechos en cuanto a salarios, condiciones de trabajo y formas de contratación, privilegiando el trabajo a destajo y temporal sobre el trabajo permanente. El artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala establece como Derechos Sociales Mínimos que todo trabajador(a) debe tener, los siguientes:

- a) Libre elección del trabajo.
- b) Todo trabajo debe ser remunerado.
- c) Igual salario para igual trabajo.
- d) Obligación de que el salario lo paguen en moneda legal.

²⁰ Cita de trabajadora de maquila entrevistada al referirse a qué entiende por flexibilidad laboral.

- e) Nadie puede retener el salario de un trabajador , salvo orden de un juzgado.
- f) Ganar el salario mínimo.
- g) La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 8 horas diarias, ni de 44 a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

En trabajos nocturnos la jornada no puede ser mayor de 6 horas diarias, ni de 36 a la semana. Y la jornada mixta, no puede ser mayor de 7 horas diarias ni de 42 a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser pagada como tal.

- h) Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada semana de trabajo. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán pagados.
- i) También tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones anuales, pagadas después de cada año de trabajo.
- j) Tiene derecho a aguinaldo anual, no menor del 100% de su salario mensual.
- k) Protección a la mujer trabajadora.
- l) Los menores de 14 años no pueden trabajar.
- m) Protección y trabajo a los ciegos y personas con deficiencias o sea retrasos físicos, mentales o de los sentidos.

- n) Obligación del empleador a la indemnización del trabajador por despido.
- o) El patrón tiene que pagar a la familia del trabajador que haya muerto, un mes de salario por cada año laborado.
- p) Los trabajadores tienen absoluta libertad de organizarse en sindicatos.
- q) El establecimiento de instituciones que beneficien a los trabajadores.
- r) Si el despido de un trabajador es injustificado el patrono debe pagar lo que estipule el juzgado respectivo; y
- s) El Estado debe participar en tratados internacionales que beneficien al trabajador.

Ahora bien, la modalidad de flexibilizar las relaciones laborales, se traduce en una desregulación normativa de hecho, que deja por un lado los derechos adquiridos por los y las trabajadoras, a través de los esfuerzos colectivos que durante muchos años han venido realizando las organizaciones sindicales.

3. Códigos de Conducta versus normativa laboral vigente

Este apartado, pretende hacer ver las situaciones difíciles en que las trabajadoras están inmersas debido a la falta de aplicación de los derechos mínimos, contenidos en la legislación guatemalteca. Aunque no es tema específico del presente estudio, se debe considerar que en algunas de las empresas investigadas, los Códigos de Marca como los llaman las trabajadoras son su defensa para la protección de sus derechos

laborales, una defensa "aparente", pues cuando los supervisores de marca llegan a la empresa, las condiciones de trabajo se maquillan y todo parece que camina bien.

Los Códigos de Conducta (o Códigos de Marca) son el punto de referencia para vincular a las empresas transnacionales con la vigilancia de las condiciones de trabajo en las que su ropa es elaborada. Los Códigos de Conducta, fijan a las empresas maquiladoras nacionales, especificaciones de producción del producto, calidad del mismo, fechas de entrega y también especificaciones en materia de derechos laborales.

La observancia de los Códigos de Conducta de empresas transnacionales son una exigencia básica para el trabajo de las empresas maquiladoras y los "monitores o supervisores de marca" se constituyen en actores centrales para el respeto de los derechos laborales.

En las empresas maquiladoras del sector textil, los códigos de conducta son colocados en lugares visibles para los y las trabajadoras. No así el Código de Trabajo y tampoco el reglamento interior de trabajo que para el cumplimiento de principios de observancia laboral ha elaborado la Comisión de la Industria de Vestuario y Textiles -.VESTEX- de la Asociación Guatemalteca de Exportadores de Productos No Tradicionales (AGEXPRONT).

5.4 La opinión de las trabajadoras.

Las leyes nacionales y los convenios internacionales establecen un primer orden de regulación laboral, los Códigos de Conducta, en un segundo orden también lo hacen, pero veamos lo que las trabajadoras opinan de sus condiciones laborales:

¿Qué piensan del Código de Conducta elaborado por la Comisión de la Industria de Vestuario y Textiles VESTES de AGEXPRONT?

“Está muy bien. La empresa que tiene el código de conducta tiene que cumplir todo lo que en ellos se establece y eso es bueno para los trabajadores.”

¿Que conocen del código de conducta?

“El código de conducta lo tienen **las marcas** con las que trabajan las empresas. Las marcas tienen sus supervisores que llegan a las empresas para ver que éstas, cumplan con el código. Por ejemplo, la empresa que trabaja con la marca "Dupley" envía a sus supervisores a la empresa para revisar que ésta esté cumpliendo con los/as trabajadores/as.”

“Está bien, porque trata de que la empresa cumpla con los derechos de los trabajadores y de que se haga lo que realmente dice la ley, no como lo hacían tiempo atrás.”

“Muchas personas que trabajan en la maquila no conocen de la existencia del código de conducta ni les gusta leerlo.”

“Estas marcas nos han llevado el código o reglamentos que ellos les ponen a la empresa y nos lo dan a todos para que lo conozcamos. Las marcas lo entregan a la empresa y ésta se los entrega a los supervisores para que nos los hagan llegar a nosotras las trabajadoras. No en todas las empresas se da a conocer el código de conducta que las marcas establecen, y en la mayoría de empresas no hay a la mano de los y las trabajadoras un Código de Trabajo.”

“La marca Nike y Kimberly con frecuencia supervisan el cumplimiento de sus códigos de conducta. Pero por desgracia siempre tiene que haber algo. Supuestamente, las empresas cumplen con las leyes, pero no es así, porque cuando llegan estos "visitadores" como les dicen, los dueños de las empresas avisan que tienen que estar baños limpios, entradas y salidas desocupadas y nos dicen hasta la hora que ellos van a llegar y lo que debe decirse frente a determinadas preguntas pues, supuestamente los "visitantes" no quieren que los trabajadores se mantengan haciendo muchas horas extras.”

¿Cómo se pagan las horas extras?

Entrevista

“En mi empresa por ejemplo, según la tarjeta lo más que puede hacerse en horas extras es hasta las 8.00 PM. , pero eso es mentira, porque pasan un reporte que uno se quede a las 10:00 p.m. a las 12:00 p.m. o a las 3:00 de la mañana. **Ese reporte no está en la tarjeta sino en un reporte aparte y esa hora extra la pagan aparte, pero si siempre nos obligan a hacer horas extras.”**

¿Conocen ustedes si hay diferencias en el salario entre una empresa y otra?

“Lo que se vive en la relación de trabajo en las maquilas de Guatemala, refleja que el salario varía bastante de una a otra pues son los “dueños” los que establecen lo que nos quieren pagar. Cada maquila define sus propios criterios...”

“Por ejemplo en el incentivo de metas a las operarias se les paga a Q12.00 y a las ayudantes a Q.5.00 ó Q.6.00.”

“Efectivamente se debe reconocer que no se hace el mismo trabajo, pero en cierta forma se produce el mismo cansancio. Los incentivos que dan a los operarios son más altos que a los ayudantes que no solamente hacen una operación dentro del proceso, sino que los tienen aquí y allá, en toda la línea.”

“Las trabajadoras manuales tienen un incentivo muy bajo. Hay diferencia salarial también entre hombres y mujeres. Por ejemplo el supervisor fija más sueldo al hombre que a la mujer aunque trabajen igual.”

“Existen diferencias salariales entre las que saben leer y los analfabetas y las indígenas. Estas se manifiestan en que las hacen de menos, les ponen más trabajo o las colocan en determinados puestos aún y cuando tengan experiencia y puedan hacer otros trabajos más calificados.”

“Hay discriminaciones por razón de edad, las personas mayores de 40 ó 45 que usualmente son colocadas para la limpieza de los baños en mantenimiento sin tomar en cuenta que por su propia experiencia pueden hacer otros trabajos.”

“Las diferencias también se marcan por la "especialidad" en el trabajo. Por ejemplo a la overlockista sólo la ponen a eso, pues supuestamente, no sabe hacer otra cosa, aún y cuando pueda y conozca todo el proceso, lo que hace que a la hora del pago, bajen los incentivos.”

¿Qué pueden decirme en cuanto al respeto que tienen en su centro de trabajo hacia su integridad física y moral? ²¹

“Algunas veces hasta intentan pegarle a una”. El Ministerio de Trabajo, debería dar a las personas que optan por este cargo una capacitación en relaciones humanas y en el propio contenido del Código de Trabajo en cuanto a los derechos de los y las trabajadoras.

“El trato de los y las supervisoras hacia las trabajadoras es malo.”

“Generalmente los y las supervisoras por el tiempo que tienen en las empresas han ido adquiriendo cierta experiencia pero ésta no ha sido positiva en cuanto a aprender a como tratar a las personas.”

²¹ La Constitución Política de Guatemala garantiza **la integridad y la seguridad de la persona.(Art. 3)**

“Cuando vienen las visitas de las marcas, ejemplo la Nike, que las hace mes a mes, siempre hay una persona de la marca viendo que todo vaya bien. Pero esto no es en todas las empresas. En algunas los visitantes aparecen cada seis meses y a veces cada año.”

“Los supervisores de marca en aquellas empresas en donde se tiene el Código de Conducta de una determinada marca, preguntan a los y las operarias en privado cosas relativas a cómo les están tratando en la empresa. Algunos de ellos (as) dejan su número de teléfono para que uno pueda comunicarse con ellos (as) en caso de despido por haberles proporcionado la información diciéndonos que si se diera ese caso nos darían un trabajo mejor que el que se tiene actualmente. Pero hasta “ahorita” no se ha visto eso, tal vez por algo de miedo de las compañeras que han sido entrevistadas.”

“No nos permiten tomar ningún descanso. Algunas empresas acostumbran que para que sus trabajadoras no pierdan el tiempo el ayudante lleva el agua a sus puestos y si miran levantada a la trabajadora la regañan. La ida al baño, es un problema. Hay empresas que tienen una tabla de control. Una tiene que ir con ésta o si no, no la dejan entrar y la supervisora esta viendo quien se levanta.”

¿Se producen diferencias en la jornada laboral entre una empresa y otra?

“La única empresa de maquila en la que se respetan las jornadas laborales es porque tiene sindicato.”

“Las imposiciones en cuanto a las jornadas de trabajo por parte de la empresa no pueden cambiarse, pues tampoco se permite la organización de las trabajadoras dentro de la empresa para hacer llegar las demandas de todas a los jefes”

“En algunas empresas de la maquila, en la hoja de contrato se establece el horario de trabajo. Pero, cuando a ellos les conviene porque hay poco trabajo nos sacan a las 16:00 de lo contrario hasta las 17:30 obligatorio.”

“Las horas extras en la jornada diurna para algunas empresas son obligatorias. Exigen a sus trabajadores quedarse hasta las 6.00 p.m. Sin un trabajador (a) se opone a ello es despedido o si no le despiden sólo gana el salario mínimo pero sin incentivos aún y cuando sea una buena trabajadora y les van despidiendo indirectamente cambiándoles de trabajo, mandándoles a empaque o a doblar prendas.”

“Así es como van sacando a las personas. Son pocas las empresas que cumplen con la ley del trabajo.”

"Trabajé en una empresa en la Avenida Petapa, cuando uno no quería quedarse, le cerraban la puerta y tenía que quedarse a velar a veces dos noches seguidas. A veces nos hacían trabajar hasta 1:00 o 2:00 de la mañana, dormíamos un poquito y al siguiente día amanecía y seguíamos trabajando ¡Qué bueno fuera que nos dejaran durmiendo en una cama!, Una tenía que ver donde se dormía, aunque sea doblar una caja y taparse si es que hay, porque es prohibido sacar cosas de la maquila."

"Cuesta mucho que den el certificado de trabajo porque hay quienes ya tienen 4 meses y no se lo dan, lo pide uno y lo pide y no se lo dan".

Hay empresas que tienen solamente fijado un día a la semana para dar certificados de trabajo, que generalmente coincide con el día miércoles. Los lunes y martes casi no dan permisos porque son los primeros días de la semana. Todas las entrevistadas afirman que desconocen la Ley del Seguro Social y que manejan informaciones que les da la misma empresa, diciéndoles que si uno se afilia no le dan trabajo en otro lado y entonces esta expuesto a no encontrar trabajo.

¿Les permiten en la empresa conversar sobre la importancia de organizarse?

La trabajadora representante de la única empresa denominada Kimberly Koow que cuenta con organización sindical, señala que éste no tiene la confianza de todas y todos los trabajadores, por la forma en que se trabajó para su constitución, señalando que la dirigencia llegaban a visitar a las personas a sus casas e hicieron que firmaran

una papeleta y su dirección y todo. “En fin surgieron unos problemas por eso entonces a todas las personas les entre miedo para afiliarse. Ellos tampoco dieron a conocer qué es el sindicato y qué realmente trae el sindicato, porque uno puede saber algunas cosas, pero no realmente la importancia de estar organizados para defender lo que nos afecta.” La empresa Kimberly Koow cuenta ya con Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, pero los y las trabajadoras lo desconocen.

Coinciden en afirmar que en la empresa no se puede ni hablar de sindicatos, por el peligro al despido. “Los empresarios quieren solidaridad para con ellos y que en la empresa que todos nos llevemos bien, que no haya pleitos ni nada pero no tenemos que hablar de nuestro derecho a organizarnos.”

¿Por qué consideran ustedes importante que los y las trabajadoras puedan asistir a talleres y cursos de formación laboral?

“Bueno, para mí significa demasiado porque ya tengo más de 3 años y medio de estar viniendo a la organización de AMES (Asociación de Mujeres en Solidaridad), he aprendido bastante, he ayudado y orientado a otras compañeras, porque tenemos que valernos nosotras y tener que hacer valer nuestros derechos y si tiene sus ventajas, porque esto de nuestros derechos no lo sabía antes y para mi está muy bien esto y lo sigo poniendo en practica y lo seguiré poniendo en práctica. Las personas saben que las puedo ayudar pero yo les he dicho que no tienen que contar quien las esta

ayudando, sino que simplemente las están ayudando de parte de la Inspección de Trabajo y si la verdad que si he tenido éxito y me siento orgullosa por eso.”

Otra de las entrevistadas afirma: “...para mí, significa mucho y significa que puedo ayudar a mis compañeras tanto en la maquila como mis vecinas, mis hijos porque si antes no conocía mis derechos ahora si, los conozco mejor porque aquí en AMES me han enseñado “como es defender los derechos” y lo que les he recomendado a mis compañeras sin dar a conocer que soy una promotora para que no me despidan de mi trabajo es que les digo que vayan a la Inspección de Trabajo y les he dicho los códigos. Lo que nos enseñó aquí y así es como las he ayudado a ellas y me han ayuda bastante. No les digo a las personas que yo estoy aquí en AMES sino que les digo vayan a la Inspección de Trabajo porque allí lo ayudan a uno. Nosotras las mujeres tenemos que hacer valer nuestros derechos y lo que dice el Código de Trabajo.”

La empresa se impone frente a las necesidades de sus trabajadores(as).

Esta es la voz colectiva que se desprende de la entrevista que de manera colectiva se realizó con la participación de 30 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a 5 maquiladoras ubicadas en San Miguel Petapa, y zona 12 avenida Petapa. Los principales problemas identificados por las personas entrevistadas que afectan su derechos se resumen de la siguiente manera:

Falta de comunicación

- No hay una comunicación directa con los dueños de la empresa.

- Siempre nos comunicamos con los encargados.
- Los patronos no respetan nuestros derechos y queremos que se respeten, para que haya más comunicación como patrono y trabajador.
- No podemos conversar dentro de nosotros mismos pues piensan que queremos formar el sindicato.

Falta de organización

- La falta de organización es un problema central para los trabajadores y trabajadoras de la maquila.
- En ello tenemos culpa los propios trabajadores pero hablando con franqueza, tampoco tenemos tiempo para poder conversar y llegar a algunos acuerdos entre nosotros.
- Los patronos y los encargados de la empresa nos piden que los respetemos. Nosotras también necesitamos que ellos lo hagan. Que se respeten también los derechos de los y las trabajadoras.

Ambiente y condiciones de trabajo

- Que haya un ambiente agradable en el centro de trabajo y que no pongan música rápida y pesada que les produce dolor de cabeza y coloquen ventiladores.

- El trabajo es repetitivo. Debería ser rotativo en sus distintas operaciones y los patronos deberían de dar oportunidad a sus empleados para superarse y no dejarlos haciendo toda la vida lo mismo.

Si estuviéramos organizadas todas juntas podríamos

- Evitar el maltrato que se recibe por parte de los supervisores y evitar “que la coreana grite en la línea”
- Evitar las agresiones verbales y que nos den tiempo para refaccionar. Nos paguen las horas trabajadas y nos den un mejor salario.
- Que les den su tiempo de trabajo a las trabajadoras que despiden.
- Que no exijan de nosotras mas allá de lo que podemos hacer. Por ejemplo, cuando sacamos metas, al día siguiente nos las aumentan.
- Que nos paguen según nuestro trabajo y que no nos obliguen a hacer horas extras. (Si uno no quiere hacer horas extra lo mandan a la oficina y le hacen firmar una carta de amonestación).
- Que se establezcan medidas de higiene y seguridad.
- “No nos dan equipo de protección para trabajar y por eso muchas veces nos enfermamos y a veces gravemente y se rehúsan a darnos certificados del IGSS. Uno tiene que aguantarse hasta de tomar agua para no ir al baño, porque el problema es que hay que pedir la ficha primero para poder ir.” No hay comedor y debemos comer en la calle. “Me molesta comer afuera y no poder hablar con nadie”.

- Respeto a la jornada laboral y que no exijan tantas horas extras. Las horas extras son obligatorias, si uno no se queda, bajan la bonificación o la suspenden.
- En cuanto a la seguridad social: “ se pasa pidiendo un certificado por meses para deber que a uno se lo den y cuando uno lo tiene cuesta que le den a uno un permiso y los supervisores exigen llegar al horario que ellos indican. A las mujeres embarazadas no les quieren dar el certificado del I.G.S.S. y lo malo es que cada quincena nos descuentan dinero. Si uno pide permiso le quitan el incentivo. Y si uno falta medio día le quitan el mínimo esto también ocurre con los permisos.
- El pago de un salario justo.
- Nos exigen trabajar más y nos pagan muy poco. Además:
 - ✓ No nos pagan puntual
 - ✓ El problema es que la entrada es a las 7:00 pero si por alguna causa uno llega a las 7:05 le descuentan 1 hora y por 3 entradas a las 7:05 le descuentan un día completo.
 - ✓ Los patronos no dan incentivos a todos por igual.
 - ✓ Nos quitan la bonificación cuando les da la gana.
 - ✓ El principal problema que tiene la empresa con nosotras es que la forma de pago no es puntual o sea que si la producción no ha salido no hay pago aunque ya estemos cerca de la fecha.

CONCLUSIONES

1. La parte patronal de las empresas de maquila infringe los principios constitucionales y leyes laborales; lo que va en perjuicio de los derechos sociales mínimos de los trabajadores.
2. Debido a las condiciones de pobreza y extrema pobreza en que vive Guatemala, se evidencia que muchas personas que pertenecen a la población potencialmente activa sobrevive de forma sub-empleada; lo cual favorece a que exista mano de obra abundante y barata, donde la tasa de sindicalización no sobrepasa el tres por ciento de la masa laboral.
3. Los patrones de la maquilas arremeten en contra de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, con el pago de sus prestaciones económicas, estabilidad laboral, y la negociación de la libre sindicalización.
4. Las trabajadoras necesitan un ambiente agradable en el centro de trabajo; el trabajo es repetitivo y no rotativo en sus distintas operaciones.

5. Las trabajadoras de maquila no cuentan con seguridad e higiene para su salud; en especial, las mujeres embarazadas a quienes se les niega la asistencia periódica al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

6. Las condiciones mínimas establecidas por la legislación laboral para la mayoría de trabajadoras y trabajadores del país no se cumplen en el sector de la maquila; el desconocimiento de los derechos laborales, son factores que atentan contra la posibilidad de mejoramiento de las condiciones de vida de cada persona; largas jornadas de trabajo de 12 a 16 horas, sin pago de horas extras y, además, obligatorias, son sólo la parte más visible de este problema.

7. Existe discriminación basada en la situación reproductiva, independientemente de la forma que tenga, es un tipo de discriminación por motivos de sexo. Las pruebas de embarazo como condición para el empleo son un ejemplo claro. El incumplimiento de las protecciones para la maternidad también constituye una forma de discriminación sexual. Las pruebas de embarazo como condición están intrínsecamente ligadas y son específicas de la condición femenina.

RECOMENDACIONES

- 1 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus órganos competentes, debe velar por el cumplimiento de las leyes constitucionales, laborales y las normas internacionales de derechos humanos, para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2 El Estado debe garantizar que se cumpla con los Acuerdos de Paz, específicamente al compromiso contraído en el Acuerdo sobre “Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria” con relación a revisar la legislación laboral para proteger los derechos de las mujeres que trabajan como empleadas de las empresas maquiladoras y crear mecanismos para garantizar que éstas se implementan en la práctica.
- 3 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo, debe realizar visitas sorpresivas, oportunas y periódicas a maquilas para investigar las prácticas de contratación e inspeccionar las condiciones laborales, higiene y salud.

- 4 Es necesario que el Ministerio de Trabajo capacite y le de formación oportuna y periódica a los inspectores y funcionarios sobre asuntos relacionados con género, para fortalecer la supervisión de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo.

- 5 Tanto el Ministerio de Trabajo y Prevención Social como el Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social (IGSS), deben realizar investigaciones pro-activas de las presuntas violaciones, cuando existan causas razonables para creer que una denuncia individual representa un problema generalizado en una maquila.

BIBLIOGRAFÍA

AGEXPRONT **Estadísticas de industria de vestuario y textiles.** Gráficos de Guatemala 1994. (s.e.), (s..E.), (s.l.i.).

Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales (AVANCSO). **El Significado de la maquila en Guatemala.** Cuadernos de Investigación No. 10, Guatemala 1994. (s.e.), (s..E.), (s.l.i.).

CABANELLAS, Guillermo **Diccionario enciclopédico de derecho usual** Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina. (s.e.), (s..E.), (s.l.i.), (s.f.).

CASTILLO GONZALEZ, Jorge Mario, **Derecho administrativo guatemalteco**, tomo 1. 15ª edición; actualizada, Guatemala (s.e.) 2004.FERNÁNDEZ MOLINA, Luís **Derecho laboral guatemalteco**, editorial Oscar de León Palacios, impreso en Guatemala año 2000, 2ª. Edición.

Comisión económica para América Latina. (CEPAL) **Evolución económica durante 1993** Guatemala, 1993. (s.e.), (s..E.), (s.l.i.).

GONZÁLEZ CAHAUPE-CAZAU, Eduardo. **Apuntes de derecho penal guatemalteco.** Teoría del delito, Fundación Myrna Mack, 2ª. edición, Guatemala (s.e.) 2003.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, Fernando Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar, **Metodología de la investigación**, 2ª. edición, editorial ultra, México 2000. (s.e.).

MARÍN S., Rossana. **La situación sociolaboral en las zonas francas y maquiladoras de Centroamérica y República Dominicana:** Impreso Costa Rica 1996, 1ª. edición.

Microsoft Corporación. Enciclopedia encarta 2007, **la maquila**, <http://www.microsoftencarta/enciclopediaencarta.com>. (02 mayo 2007).

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina; Ed. Heliasta S.R.L. 2004.

PETRAS, James y LAPARTE, Robert. **Transformación revolucionaria o modernización Amorrortu** Editores, Buenos Aires 1994. (s.e.), (s.E.), (s.l.i.), (s.f.).

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Tomo I y II. Vigésima 2ª. Ed. Madrid, España. Ed. Heliasta. 2001.

VARELA HERNANDEZ, José Antonio. **La democracia en los países en vías de desarrollo.** México: Harla, 1994. (s.e.).

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdía. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1963.

Código de Comercio. Congreso de la República de Guatemala Decreto 2-70.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número. 1441, Decreto 64-94, Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Código de Trabajo.

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 17-73, 1973.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Marco Vinicio Cerezo Arévalo, Presidente de la República de Guatemala, Decreto número 6-78, 1978.

Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Año 1998.

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

Ley de Zona Francas. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 65-89.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. José Antonio Serrano Elías, Presidente de la República de Guatemala, Decreto número 9-92, 1992.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. José Antonio Serrano Elías, Presidente de la República de Guatemala, Decreto número 9-92, 1992.

CONCLUSIONES

1. La parte patronal de las empresas de maquila infringen los principios constitucionales y leyes laborales, lo que va en perjuicio de los derechos sociales mínimos de la parte trabajadora.
2. Debido a las condiciones de pobreza y extrema pobreza en que vive Guatemala, se evidencia que muchas personas que pertenecen a la población potencialmente activa sobrevive de forma sub-empleada, lo cual favorece a que exista mano de obra abundante y barata donde la tasa de sindicalización no sobrepasa el tres por ciento de la masa laboral,
3. Los patrones de la maquilas, arremeten en contra de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, con el pago de sus prestaciones económicas, estabilidad laboral, y la negociación de la libre sindicalización.
4. Las trabajadoras necesitan un ambiente agradable en el centro de trabajo; el trabajo es repetitivo y no rotativo en sus distintas operaciones.

5. Las trabajadoras de maquila no cuentan con seguridad e higiene para su salud, en especial las mujeres embarazadas a quienes se les niega la asistencia periódica al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

6. Las condiciones mínimas establecidas por la legislación laboral para la mayoría de trabajadoras y trabajadores del país no se cumplen en el sector de la maquila, el desconocimiento de los derechos laborales, son factores que atentan contra la posibilidad de mejoramiento de las condiciones de vida de cada persona; largas jornadas de trabajo de 12 a 16 horas, sin pago de horas extras, y además obligatorias, son solo la parte mas visible de este problema.

7. existe discriminación basada en la situación reproductiva, independientemente de la forma que tenga, es un tipo de discriminación por motivos de sexo. Las pruebas de embarazo como condición para el empleo son un ejemplo claro. El incumplimiento de las protecciones para la maternidad también constituye una forma de discriminación sexual. Las pruebas de embarazo como condición están inextricablemente ligadas y son específicas de la condición femenina.

RECOMENDACIONES

Al Gobierno de Guatemala:

Al Poder Ejecutivo:

- 1 Respetar y hacer cumplir las leyes constitucionales, laborales y las normas internacionales de derechos humanos para garantizar el derecho a la no discriminación y el derecho a la intimidad, condenando públicamente la discriminación por motivo de embarazo como discriminación basada en el sexo. Dar prioridad al cumplimiento de los acuerdos de paz, específicamente al compromiso contraído en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de revisar la legislación laboral para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, promulgar leyes para proteger los derechos de las mujeres que trabajan como empleadas de las empresas maquiladoras y crear mecanismos para garantizar que éstas se implementan en la práctica.
- 2 Realizar visitas sorpresivas, oportunas y periódicas a maquilas para investigar las prácticas de contratación e inspeccionar las condiciones laborales, higiene y salud, los inspectores y otros funcionarios del Ministerio de Trabajo reciban formación oportuna y periódica sobre asuntos relacionados con cuestiones de género dentro de los derechos laborales y técnicas de investigación, así como fortalecer el papel y la capacidad supervisora de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y poner en

marcha una campaña pública para informar a las trabajadoras sobre esta sección y los servicios que ofrece.

3 Garantizar que tanto el Ministerio de Trabajo y Prevención Social como el Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social (IGSS) realicen investigaciones pro-activas de las presuntas violaciones. cuando existan causas razonables para creer que una denuncia individual representa un problema generalizado en una maquila, las oficinas de inspección de estos organismos deben poner en marcha investigaciones completas e inmediatas.

4 Revisar los procedimientos de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para fortalecer su autoridad para aplicar la ley, mejorar la eficiencia y garantizar la protección de la seguridad en el empleo y la confidencialidad de los trabajadores. Ambas inspecciones deben poner habitualmente en marcha investigaciones que respondan y desvelen violaciones relacionadas específicamente con asuntos de género.

A las Empresas Maquiladoras

5 Afiliar a todos los trabajadores al IGSS y establecer un proceso razonable y eficiente con el fin de que los trabajadores adquieran el certificado laboral necesario para acceder a los servicios de atención a la salud del IGSS. Se debe

entregar a todos los trabajadores la tarjeta del IGSS y otorgarles el tiempo libre razonable para visitas al médico.

- 6 Divulgar por escrito a todas las trabajadoras nuevas y con antigüedad en la empresa información sobre sus derechos laborales-incluidos el derecho a la igualdad y el derecho a protecciones y beneficios relacionados con la maternidad y sobre cómo acceder a los organismos oficiales encargados de hacer respetar estos derechos. Garantizar que estos materiales escritos estén disponibles en varias lenguas indígenas cuando sea pertinente, colocar pósters en lugares prominentes, informando a las mujeres sobre las protecciones y los beneficios que les corresponden por maternidad, lo que incluye los derechos a la atención sanitaria previa y posterior al parto, e indicando los mecanismos internos apropiados para garantizar el disfrute de dichos derechos.

- 7 Garantizar que el Proyecto de Mujeres Trabajadoras en las Maquilas de Guatemala documente violaciones de los derechos laborales relacionadas con el género, entre ellas la discriminación basada en la situación reproductiva, y adopte medidas adecuadas para crear conciencia sobre estos temas y promover una mayor aplicación de la leyes nacionales e internacionales por parte del gobierno guatemalteco.

5.2 BIBLIOGRAFIA

A LIBROS

Fernández Molina, Luís **Derecho Laboral Guatemalteco**, editorial Oscar de León Palacios, impreso en Guatemala año 2000, segunda edición.

Marín S., Rossana. **La Situación Sociolaboral en las Zonas Francas y Maquiladoras de Centroamérica y República Dominicana**, Impreso Costa Rica 1996, primera edición.

Petras, James y Laparte, Robert. **Transformación Revolucionaria o Modernización Amorror** Editores, Buenos aires 1994. (s.e.), (S.E.), (s.l.i.), (s.f.).

Varela Hernández, José Antonio. **La Democracia en los Países en vías de desarrollo**. México: Harla, 1994. (s.e.).

Hernández Sampieri, Roberto, Fernando Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar, **Metodología de la Investigación** Segunda Edición, Editorial Ultra, México 2000. (s.e.).

González Cahaupé-Cazau Eduardo. **Apuntes de derecho penal guatemalteco**. Teoría del delito, Fundación Myrna Mack, 2ª. edición , Guatemala (s.e.) 2003.

Castillo Gonzalez, Jorge Mario, **Derecho administrativo guatemalteco**, tomo 1. 15ª edición; actualizada, Guatemala (s.e.) 2004.

B. MONOGRAFIAS

AGEXPRONT **Estadísticas de industria de vestuario y textiles** Gráficos de Guatemala 1994. (s.e.), (S..E.), (s.l.i.)..

Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales (AVANCSO) **El Significado de la Maquila en Guatemala**. Cuadernos de Investigación No. 10, Guatemala 1994. (s.e.), (S..E.), (s.l.i.).

Comisión económica para América Latina. (CEPAL) **Evolución Económica durante 1993** Guatemala, 1993. (s.e.), (S..E.), (s.l.i.).

C. DICCIONARIO

Cabanellas, Guillermo **Diccionario enciclopédico de derecho usual**__. Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina . (s.e.), (S..E.), (s.l.i.), (s.f.).

Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Argentina; Ed. Heliasta S.R.L. 2004.

Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. Tomo I y II. Vigésima 2ª. Ed. Madrid, España. Ed. Heliasta. 2001.

Microsoft Corporación. Enciclopedia encarta 2007, **la maquila**, <http://www.microsoftencarta/enciclopediaencarta.com>. (02 mayo 2007).

D. INSTRUMENTOS LEGALES

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

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto número. 1441, Decreto 64-94, Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Código de Trabajo.

Código de Comercio, Congreso de la República de Guatemala Decreto 2-70

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

Ley de Zona Francas, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 65-89

Código Penal. Congreso de la República, Decreto número 17-73, 1973

Código Civil. Enrique Peralta Azurdía. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1963.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Marco Vinicio Cerezo Arévalo, Presidente de la República de Guatemala, Decreto número 6-78, 1978.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, José Antonio Serrano Elías, Presidente de la República de Guatemala, Decreto número 9-92, 1992.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, José Antonio Serrano Elías, Presidente de la República de Guatemala, Decreto número 9-92, 1992.

Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención Belem do para.