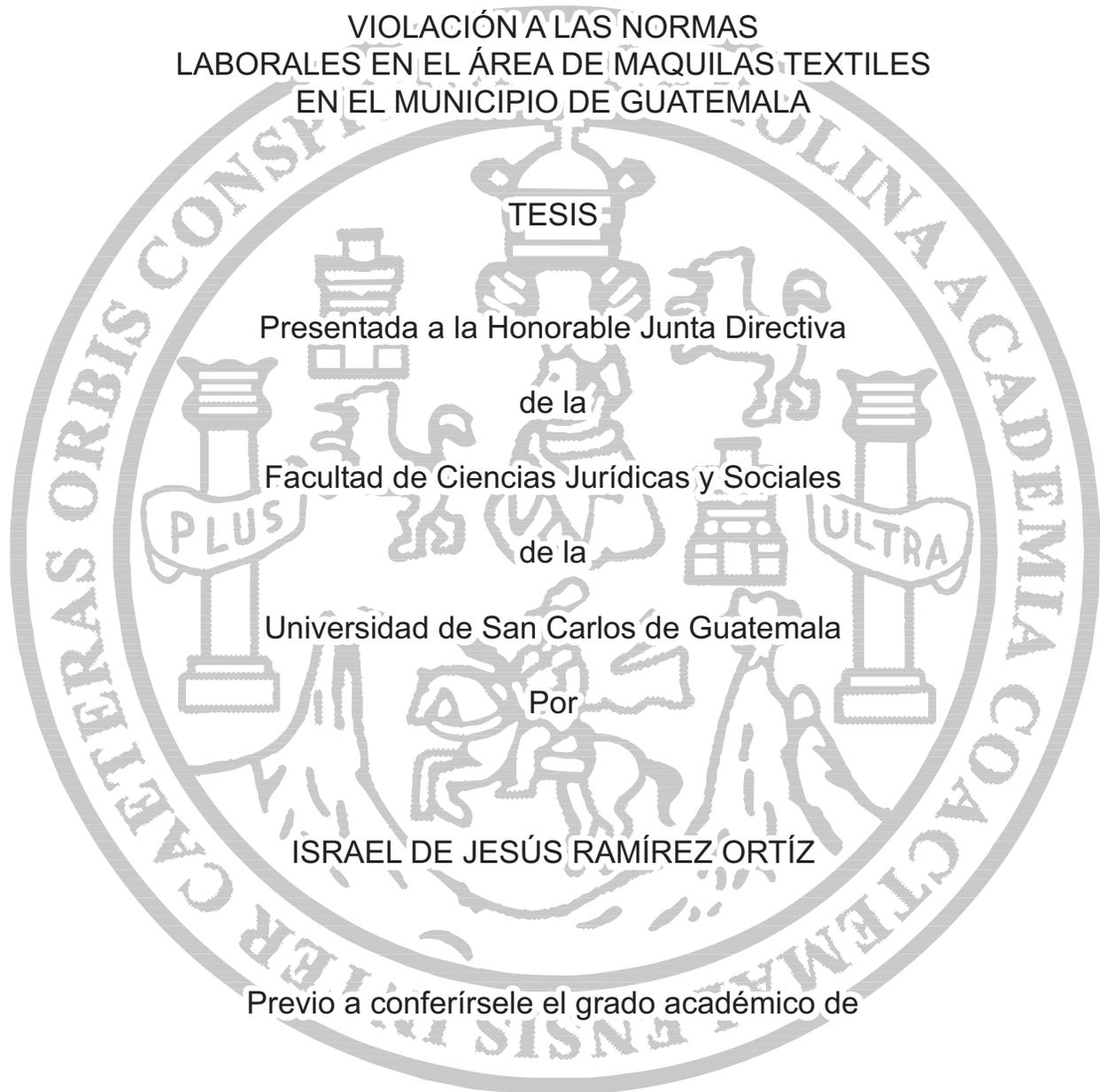


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

VIOLACIÓN A LAS NORMAS  
LABORALES EN EL ÁREA DE MAQUILAS TEXTILES  
EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ISRAEL DE JESÚS RAMÍREZ ORTÍZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2009



**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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**M.A. Marta Lidia Nij Patzán**  
**Abogada y Notaria**

15 avenida 15-16 Zona 1 Barrio Gerona,  
Teléfono 2411-9191



Guatemala, 28 de Agosto de 2008

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES



Licenciado  
Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.

Respetuosamente hago de su conocimiento que procedí a asesorar la tesis del estudiante ISRAEL DE JESÚS RAMÍREZ ORTÍZ, intitulada "VIOLACIÓN A LAS LEYES LABORALES EN EL ÁREA DE MAQUILAS TEXTILES EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA."

He de informarle que para el mejor desarrollo del contenido de la tesis, se hicieron algunas correcciones y observaciones a las que el estudiante muy diligentemente cumplió; por lo que considero que la tesis llena los requisitos establecidos en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que me permito exponer lo siguiente:

Durante la investigación se utilizó como técnica de investigación la bibliográfica apoyándose en autores argentinos, españoles, guatemaltecos así como también se consultaron algunos sitios Web.

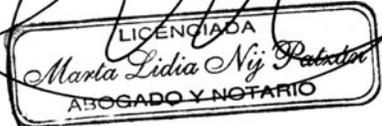
El contenido temático fue desarrollado con base al método analítico, sintético y deductivo. Las conclusiones alcanzadas fueron formadas con base en la interpretación de la investigación realizada, dando paso a las recomendaciones formuladas en el presente estudio.

La presente investigación es de gran aporte ya que los derechos laborales en el área de maquilas textiles son constantemente quebrantados, por lo que concluyo expresando que el presente estudio es de gran importancia ya que tiene por objeto ampliar los estudios sobre este tema.



Por lo expuesto anteriormente y en mi calidad de asesora, emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE** y apruebo la presente investigación, para que sea admitida en el examen público correspondiente.

Atentamente.

LICENCIADA  
*Marta Lidia Nij Patator*  
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado: 4,508

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

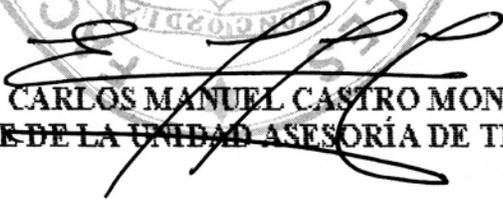
Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS RODOLFO POLANCO GIL, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ISRAEL DE JESÚS RAMÍREZ ORTIZ, Intitulado: "VIOLACIÓN A LAS LEYES LABORALES EN EL ÁREA DE MÁQUILAS TEXTILES EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, 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. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/ragm

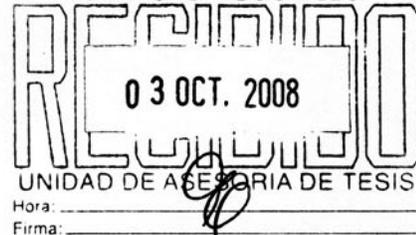
LIC. LUIS RODOLFO POLANCO GIL

12 Calle 2-04 Zona 9,  
2do. Nivel Of. 211 Edificio Plaza del Sol  
Teléfonos: 2362-5828/52064428



Guatemala, 30 de Septiembre de 2008  
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Licenciado  
Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que procedí a revisar la tesis del estudiante ISRAEL DE JESÚS RAMÍREZ ORTÍZ, intitulada "VIOLACIÓN A LAS LEYES LABORALES EN EL ÁREA DE MAQUILAS TEXTILES EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA." Por lo que emito el siguiente dictamen:

He de informarle que a mi criterio la presente investigación debiera llamarse: "VIOLACIÓN A LAS NORMAS LABORALES EN EL ÁREA DE MAQUILAS TEXTILES EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA" por considerar el término normas laborales más apropiado. Para el desarrollo del contenido de la tesis, se hicieron algunas correcciones y recomendaciones, por lo que considero que la tesis llena los fundamentos legales y doctrinarios de la investigación correspondiente y los requisitos establecidos en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público, y para el efecto me permito exponer lo siguiente:

El enfoque metodológico que se utilizó en este trabajo fue la revisión bibliográfica y documental; el contenido temático fue desarrollado con base al método analítico, sintético y deductivo. Como técnica de investigación se utilizó la técnica bibliográfica; las conclusiones alcanzadas fueron formadas con base en la interpretación de la investigación realizada, dando paso a las recomendaciones que en el estudio se plasmaron.

En cuanto a la bibliografía, se consultaron autores españoles, argentinos, guatemaltecos y sitios Web; por todo lo manifestado anteriormente, concluyo que es muy interesante el estudio de este tema y en mi calidad de revisor emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE** para que sea discutido en el examen público correspondiente, por considerar que dicha investigación es de gran aporte científico y técnico en las ciencias jurídicas.

Sin otro particular, me despido con muestras de mi estima y consideración



Luis Rodolfo Polanco Gil  
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 3,826

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de mayo del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ISRAEL DE JESÚS RAMÍREZ ORTIZ. Titulado VIOLACIÓN A LAS NORMAS LABORALES EN EL ÁREA DE MAQUILAS TEXTILES EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA. 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/sllh



## DEDICATORIA

A DIOS: Por ser El fuente de vida y de sabidura, a quien debo todo lo que soy.

A MIS PADRES: Por todo su cariño, amor, ternura y cuidado que me han brindado.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser templo de enseñanza y, en especial, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme formado como profesional.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Nociones básicas.....	1
1.1. Derecho del trabajo .....	1
1.2. Conceptos y definiciones.....	3
1.2.1. Trabajo.....	3
1.2.2. Salario.....	4
1.2.3. Patrono.....	5
1.2.4. Trabajador.....	5
1.2.5. Contrato individual de trabajo.....	5
1.2.6. Maquila.....	6
1.2.7. Interpretación.....	6
1.2.8. Prestación.....	7
1.2.9. Empresa.....	8
1.2.10. Ensamblar.....	8
1.2.11. Exportación.....	8
1.2.12. Reexportación.....	8
1.2.13. Exportador indirecto.....	8
1.2.14. Merma o pérdida.....	9
1.2.15. Deshechos.....	9
1.2.16. Territorio aduanero nacional.....	9
1.2.17. Régimen de admisión temporal.....	9
1.2.18. Régimen de devolución de derechos.....	9
1.2.19. Régimen de reposición con franquicia arancelaria.....	10
1.2.20. Régimen de perfeccionamiento activo.....	10
1.2.21. Régimen de exportación de componente agregado nacional total.....	10



## CAPÍTULO II

2. La industria de la maquila .....	11
2.1. Reseña histórica.....	12
2.2. Características.....	14
2.3. Importancia de las zonas francas.....	14
2.4. El trabajo en las maquilas.....	19
2.5. Condiciones de trabajo.....	22
2.5.1. Salarios insuficientes.....	23
2.5.2. Malas condiciones de seguridad e higiene.....	24
2.5.3. Jornada laboral extremadamente larga y cambiante.....	26
2.5.4. Represión sindical.....	27
2.6. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	31
2.7. Los códigos de conducta.....	34

## CAPÍTULO III

3. La maquila en Guatemala.....	
3.1. Implantación geográfica.....	43
3.2. El fenómeno de la deslocalización.....	46
3.3. La realidad de las maquilas.....	46
3.4. Problemáticas generadas por la introducción de las maquilas.....	47
3.5. Las maquilas como modelo de desarrollo social y económico.....	48
3.6. Cierre anómalo de las maquilas.....	50
3.7. Composición de las plantillas.....	51
.....	52

## CAPÍTULO IV

4. La violación a las normas laborales en el área de maquilas textiles.....	55
4.1. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	55
4.2. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos.....	68
4.3. Medidas disciplinarias.....	63



4.3.1. Regulación de la medidas disciplinarias.....	83
4.4. Violaciones a los derechos laborales.....	64
4.4.1. Género y edad .....	65
4.4.2. Salarios .....	66
4.4.3. Jornadas y horas extras .....	66
4.4.4. Libertad de asociación y negociación colectiva.....	67
4.4.5. Seguridad y previsión social .....	71
4.4.6. Maternidad y atención a los niños .....	72
4.4.7. Medio ambiente y condiciones de trabajo.....	73
4.4.8. Flexibilidad laboral .....	76
4.5. La responsabilidad del Estado en la protección de los derechos .....	
laborales.....	77
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

## INTRODUCCIÓN



Las maquilas textiles en el municipio de Guatemala, representan una fuente de ingresos y de empleo para miles de personas. La mano de obra utilizada por estas empresas maquiladoras es primordialmente femenina, de escasos recursos económicos, madres solteras, jefas de hogar, jóvenes e incluso niñas y niños, provenientes en la mayoría de casos del interior de la República y con baja escolaridad, condiciones que generan un alto nivel de vulnerabilidad y desprotección ante situaciones en las que se ven desfavorecidos como trabajadores.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto determinar las causas que actualmente influyen en la industria textil de Guatemala, con respecto a la violación de los derechos de los trabajadores y de las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República y los convenios internacionales firmados y ratificados por el Estado de Guatemala en materia laboral. Siendo que la industria textil representa un alto porcentaje de la fuente generadora de empleos; no es posible que los trabajadores de esta industria textil no puedan hacer efectivos sus derechos laborales.

Partiendo de la hipótesis: Los derechos de los trabajadores dentro de las industrias de maquilas textiles, debido a que explotan a los trabajadores para satisfacer sus necesidades de demanda en el mercado; y esto se produce debido a la falta de educación e información que se le da al trabajador, ya que en su mayoría desconocen los beneficios que les otorga la legislación guatemalteca. Asimismo, ante la inexistencia de entes estatales que cuenten con programas de fiscalización de objetivos, leyes adecuadas y actualizadas, personal entrenado acorde a principios y valores, que permitan prevenir y orientar al patrono y al trabajador oportunamente, así como determinar y sancionar las irregularidades, se seguirán dando violaciones a los derechos laborales.



Los objetivos del trabajo son: Determinar las causas fundamentales de los aspectos laborales elementales de la actividad amparada bajo el Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y la maquila; determinar las principales causas del incumplimiento de los aspectos laborales de estas entidades y mediante un análisis técnico a efecto de solucionar estas irregularidades.

Este estudio está contenido en cuatro capítulos: en el primero, nociones básicas sobre derecho del trabajo, definiciones de trabajo, salario, patrono, trabajador, obligación, maquila, prestación, empresa, ensamblar, exportación, territorio aduanero nacional y los regímenes de admisión temporal, devolución de derechos, reposición con franquicia arancelaria, entre otros; en el segundo, la industria de la maquila, reseña histórica, características, importancia de las zonas francas, el trabajo en las maquilas, condiciones de trabajo, convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los códigos de conducta; en el tercero, la maquila en Guatemala, implantación geográfica, el fenómeno de la deslocalización, la realidad de las maquilas, problemática generada por la introducción de las maquilas, las maquilas como modelo de desarrollo social y económico, cierre anómalo y la composición de las plantillas; y en el cuarto, se desarrolló la violación a las normas laborales en el área de maquilas textiles, derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos, medidas disciplinarias, violaciones a los derechos laborales y la responsabilidad del Estado en la protección de los derechos laborales.

La metodología que fue aplicada al investigar y recabar el material, el estudio de la doctrina y la legislación a través de la técnica bibliográfica y documental, habiendo dado como resultado este trabajo, que servirá de apoyo y consulta para toda persona interesada en estudiar la violación a las leyes laborales en el área de maquilas textiles.

# CAPÍTULO I



## 1. Nociones básicas

### 1.1. Derecho del trabajo

Si el concepto es producto de la apreciación objetiva que se hace sobre una cosa, esa apreciación debe responder a la consideración origen de la cosa en cuestión, a la valoración de las características que le hacen diferente, al objeto en que tiene aplicación, y a los fines que persigue. Con esos elementos, Devealli define al Derecho de trabajo como: “El resultado de causas económicas, sociales y políticas directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos (capital – trabajo).”<sup>1</sup>

El derecho del trabajo, es definido por José Dávalos de la siguiente forma: “Es la rama jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general.”<sup>2</sup> El Código de Trabajo no presenta una definición, pero en el Artículo 1 preceptúa: El presente Código regula los derechos y obligaciones, de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, encontramos establecido la fuente del Derecho del trabajo, en su Artículo 101, el cual establece lo siguiente: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. En cuanto al primer enunciado, fácilmente se comprende que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica lícita que nos permita los medios suficientes para subsistir, aunque en nuestro medio debemos admitir a la falta o insuficiencias de trabajo.

---

<sup>1</sup> Devealli, Mario. **Tratado de derecho de trabajo**. Pág. 7

<sup>2</sup> Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**. Pág. 5

El Derecho de trabajo guatemalteco está regido por características ideológicas adaptadas a la realidad nacional, establecidas en el Código de Trabajo (Decreto Número 1441). Estas son:



- a) El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, porque trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Esta característica ideológica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica: Artículo 103: Tutelaridad de las Leyes de Trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.
- b) El derecho del trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos o condiciones de trabajo.
- c) El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada para diversos factores y desigualdades de orden económico social.
- d) El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar



ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, criterio social, y a base de hechos concretos y tangibles. Este principio, cabe indicar que no todas las situaciones están reguladas en los cuerpos normativos y que tanto autoridades administrativas como judiciales en ocasiones deben resolver situaciones que se les presentan aplicando un criterio social, que ocasionalmente podría alejarse de la formalidad jurídica tradicional, pero que responda a los fines de esta rama jurídica.

- e) 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. Este principio nos explica que: El Estado actúa como ente soberano subordinado a toda la colectividad, imponiendo las normas necesarias y limitando la autonomía de la voluntad.
  
- f) El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación que muchas veces se ha contemplado en Guatemala.

## 1.2. Conceptos y definiciones

### 1.2.1. Trabajo

El vocablo trabajo se deriva de la voz latina con la idea de sujeción y de pena. Para otros proviene de la palabra trabs, porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la academia española, el origen es en latín hipotético y tardío tripalium, aparato para sujetar las caballerías. Desde el punto de vista económico tiene tres acepciones:

- 
- a) El ejercicio de la actividad cualquiera que sea su esfera y forma;
  - b) Es el esfuerzo más o menos penoso impuesto al hombre para producir un objeto útil, que satisface sus necesidades o las ajenas;
  - c) Es el medio diario para procurarse las cosas necesarias de la vida.

El autor Néstor De Buen dice que el trabajo, es: “La suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero que el patrono está dispuesto a dar, y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.”<sup>3</sup>

Desde el punto de vista laboral, De Buen expresa: “La prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia.”<sup>4</sup> Con esta premisa existe trabajo aunque no se despliegue realmente esfuerzo físico o intelectual, como en los casos de modelos, vigilantes, suplentes y en otros casos en que el individuo se reduce a hacer acto de presencia.

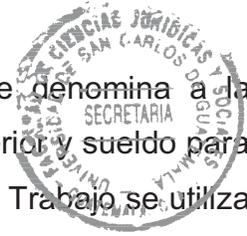
### 1.2.2. Salario

Compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios y obras, no solo la parte que recibe en metálico o en especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, impedimento o interrupciones del trabajo. En otras palabras, se puede decir que es toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo.

---

<sup>3</sup> De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 8

<sup>4</sup> **Ibid.**



Salario es sinónimo de sueldo, la diferencia es que salario se le denomina a la remuneración de trabajadores situados en una escala jerárquica superior y sueldo para empleados de menor categoría. Cabe mencionar que en el Código de Trabajo se utiliza indiferentemente las dos acepciones, por lo cual su significado debe de tener el mismo tratamiento.

### 1.2.3. Patrono

Persona natural o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de uno o varios trabajadores, mediante el pago de una remuneración.

### 1.2.4. Trabajador

Persona que labora voluntariamente, pero en condición de dependencia para un empleador que debe pagarle la remuneración correspondiente, en el mismo sentido se dice que trabajador es toda persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o subordinación. También es sinónimo de obrero y jornalero.

### 1.2.5. Contrato individual de trabajo

El Código de Trabajo en el Artículo 18 define el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, como el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de

incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.



### 1.2.6. Maquila

Encuentra su etimología en el vocabulario árabe vulgar makila o mikyala que significa, básicamente, medida de capacidad. De allí que el término maquila tenga en la actualidad varias acepciones, de las cuales se citan: a) Porción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda, y b) Medida con que se maquila.

La maquila es un sistema de producción encargada de la conversión de materia prima en productos terminados, lo que se logra conjugando capitales extranjeros, locales y mano de obra local de bajo costo, en donde la función principal consiste en elaborar productos de alta calidad y con altos estándares de eficiencia en la transformación de los bienes. Así mismo podemos decir que la maquila es uno de los principales violadores de los derechos laborales, a pesar de gozar de exenciones fiscales.

### 1.2.7. Interpretación

Técnica que sirve para buscar sentido y valor de toda norma con el objeto de medir su extensión precisa y apreciar su eficiencia en cuanto al gobierno de las relaciones jurídicas, aparentemente comprendidas en el ámbito de su vigencia. En los términos generales, interpretar es desentrañar el sentido de una expresión para descubrir lo que significa. La interpretación no es una labor exclusiva del juez, cualquier persona puede realizarla dividiéndose de la siguiente manera:

a) Desde el punto de vista del intérprete se divide en:

- Auténtica. Es la que realiza el mismo legislador por medio de reglas contenidas en el mismo texto legal, ejemplo: adopción en el Código Civil.



- Doctrinal. Es la que realiza los juristas en sus trabajos científicos tratados o libros tratando el contenido de las leyes.
- Judicial. Es la que realiza el juez al aplicar la ley en un caso concreto de manera que esta labor esta destinada a los órganos jurisdiccionales.

b) Desde el punto de vista de los medios para realizarla, la interpretación puede ser:

- Gramatical. Tiende a determinar el sentido de la ley, buscando el siguiente de las palabras contenidos en el texto legal.
- Lógica. Está constituye una indagación más profunda sobre la letra del texto.

c) Desde el punto de vista del resultado, se divide en:

- Declarativa. Es la que trata de encontrar un acuerdo entre la letra de la ley y su espíritu.
- Restrictiva. Es cuando la ley establece menos que lo que el legislador quiso decir.
- Extensiva. Es cuando la ley establece más que lo que el legislador quiso decir.
- Progresiva. Surge por la transformación social, científica y jurídica que tiene un país por el transcurso del tiempo.

### 1.2.8. Prestación

Conjunto de remuneraciones impuestas por ley que el empleado tiene derecho de recibir de parte del patrono, las cuales son las siguientes:

- Retribución del séptimo día
- Tiempo extraordinario



- Indemnización
- Vacaciones
- Aguinaldo
- Bonificación anual (bono 14)
- Bono incentivo

#### 1.2.9. Empresa

Unidad productiva, propiedad de personas individuales o jurídicas constituida de conformidad con las leyes de la República.

#### 1.2.10. Ensamblar

Actividad que consiste en acoplar partes, piezas, subconjuntos o conjuntos que al ser integrados dan como resultado producto con características distintas a dichos componentes.

#### 1.2.11. Exportación

Es la salida del territorio aduanero nacional, cumplidos los trámites legales, de mercancías nacionales o nacionalizadas.

#### 1.2.12. Reexportación

Salida de mercancías extranjeras llegadas al país y que no fueron nacionalizadas dentro del territorio nacional, y cumplidos los trámites legales, se exportan nuevamente.

#### 1.2.13. Exportador indirecto

Empresa que dentro de la actividad económica suministra mercancías, materias primas, productos semielaborados, materiales, envases o empaques a otra empresa,

calificada dentro de la ley que los incorpora en mercancías cuyo destino es la exportación a países fuera del área centroamericana.



#### 1.2.14. Merma o pérdida

Es la parte que ha sido destruida o que desaparece durante la operación de perfeccionamiento, por evaporación, desecación, escape en forma de gas, agua, etcétera.

#### 1.2.15. Deshechos

Se entiende por deshechos los recortes, residuos, desperdicios o sobrantes de la materia prima que se ha empleado para la producción o ensamble de un bien exportado, el cual resulta inutilizable en esta operación.

#### 1.2.16. Territorio aduanero nacional

Territorio en el que la aduana ejerce su jurisdicción y son plenamente aplicables las disposiciones de la legislación arancelaria y aduanera nacional.

#### 1.2.17. Régimen de admisión temporal

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

#### 1.2.18. Régimen de devolución de derechos

Régimen que permite una vez efectuada la exportación o reexportación, obtener el reembolso de los derechos arancelarios, impuestos a la importación e Impuesto al

Valor Agregado, pagados en depósito, que hubiere grabado mercancías internadas productos contenidos en ellas o consumidos durante su proceso.



#### 1.2.19. Régimen de reposición con franquicia arancelaria

Régimen permite importar con exoneración de derechos arancelarios e impuestos a la importación, el valor equivalente por los derechos arancelarios e impuestos a la importación pagados por el exportador indirecto. Esta franquicia será utilizada para la reposición de materias primas, productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas que estén directamente relacionados con su proceso de producción.

#### 1.2.20. Régimen de perfeccionamiento activo.

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

#### 1.2.21. Régimen de exportación de componente agregado nacional total

Régimen aplicable a las empresas, cuando dentro de su proceso productivo utiliza en su totalidad mercancías nacionales o nacionalizadas, para la fabricación o ensamble de productos de exportación.

## CAPÍTULO II



### 2. La industria de la maquila

La proliferación de maquilas en muchos países del América latina está estrechamente relacionada con el fenómeno de la globalización. Ésta puede entenderse como un conjunto de procesos por los cuales las diferentes ventajas de la producción que pueden obtenerse a lo largo del mundo son más asequibles a las empresas. La globalización se ha ido conformando gracias a una serie de cambios tecnológicos, económicos, legales e institucionales que han disminuido enormemente los costes que supone para una empresa trasladar, en todo o en parte, su proceso de producción. Generalizando, se puede decir que la globalización facilita a las empresas la toma de decisiones sobre la localización de las instalaciones productivas con el fin de aprovechar las condiciones más favorables de cada lugar. De esta forma, la vinculación de la empresa con un país determinado se vuelve difusa, al menos en el ámbito de la producción, dando lugar a una forma empresarial no centrada en un lugar concreto, sino estructurada como una red, de manera que la empresa puede obtener el máximo provecho de todos sus componentes.

Por otra parte, dentro de este proceso, uno de los aspectos que en mayor medida condiciona las decisiones de localización empresarial es el laboral, y no sólo por lo que respecta a los costes laborales, sino también debido a otros factores como la existencia de sindicatos y su capacidad reivindicativa. La situación de las relaciones laborales es determinante, como veremos, en las decisiones de localización empresarial en países de América latina. Esta gran capacidad de decisión empresarial es el origen del fenómeno conocido como deslocalización de la producción, y en concreto da origen a la producción en maquilas que tiene lugar en muchos países.

Para E. Tamayo: “Las maquilas son centros de producción, generalmente localizados en países empobrecidos, como resultado de decisiones estratégicas por parte de las empresas con el fin de que los costes de producción sean menores. Esta transferencia



de actividades industriales de un país a otro puede adquirir diversas modalidades, puede tratarse de una maquila que es propiedad de la empresa transnacional, la cual ha realizado una inversión directa en infraestructura, material y equipo técnico necesario para la fabricación del producto, o bien puede subcontratarse la producción de una actividad a una empresa local a la que la empresa transnacional le marca una serie de directrices sobre como realizar la tarea e importa la materia prima con que elaborarla. Esta última forma de deslocalización es la más extendida. Por otra parte, también existe la contratación a domicilio, lo que se conoce como la maquila domiciliaria, se trata de productos realizados por las mujeres en sus propias casas o en locales que reúnen unas precarias condiciones de trabajo y que están habilitados para tal efecto.”<sup>5</sup>

Las maquilas pueden instalarse en cualquier rincón del mundo, pues la rapidez de las comunicaciones y de los transportes les permite buscar a los subcontratistas o los puntos de producción menos caros. En ellas sólo se ejecuta una parte del proceso, por ejemplo el ensamblado de piezas. Se parte de la disociación entre la producción y el mercado de consumo de los bienes fabricados, de modo que la maquila no ofrece bienes a un consumidor final, sino capacidad de producción a otras empresas. Esta oferta proviene de un factor competitivo clave: mano de obra barata y dócil.

## 2.1. Reseña histórica

Ramos y Haque indican: “No existe un acuerdo unánime acerca del momento en que aparecieron las maquilas en Centroamérica. En cualquier caso, es en los años 60 y 70 cuando se instalan las primeras plantas maquiladoras, amparadas por las transnacionales de Estados Unidos, pero su extensión y desarrollo se produce en la década de los 90 con la liberalización del comercio internacional y la mundialización de la economía.”<sup>6</sup> En concreto es en el año 1974 cuando surgen las primeras zonas francas en El Salvador; en 1976 en Honduras; en 1980 en Guatemala y a mediados de

---

<sup>5</sup> Tamayo, Eduardo. **Globalización y maquilas**. <http://www.sudnordnews.org/trabajo> (10 de julio de 2,008)

<sup>6</sup> Ramos, Sandra y Amin Amirul Haque. **Condiciones laborales del textil en los países del sur**. Pág. 3

los 80 en Costa Rica. Herman Daly hace mención de: “Un caso particular es el de Nicaragua donde en 1976 surgen las primeras maquiladoras norteamericanas, las cuales tuvieron que abandonar posteriormente el país a consecuencia de la revolución popular sandinista y la posterior confiscación y estatización de todas las empresas. No sería, por tanto, hasta 1990-1991, fecha en la que el Frente Sandinista pierde las elecciones, que las compañías transnacionales volverían a instalarse en Nicaragua.”<sup>7</sup>



Según Daly: “La crisis del petróleo de los años setenta repercute en las empresas de los países industrializados que entran en un fuerte juego de competencia vía precios. Es en este contexto cuando las transnacionales buscan reducir los costes de producción a través del traslado de ciertas fases de la actividad productiva intensivas en mano de obra y que no han logrado ser automatizadas, de los países industrializados a los países empobrecidos donde el trabajo es más barato y fácilmente explotable y la legislación social, fiscal o medioambiental más vulnerable. Pero, ¿Dónde surgen principalmente las maquilas? Como se ha señalado anteriormente, la expansión de las maquilas se ve impulsada por la aplicación de las políticas económicas basadas en el modelo de libre comercio promovidas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y por el Banco Mundial (BM), ambas organizaciones financieras internacionales presionan a los países del Sur para que paguen su deuda externa, incrementada en la crisis de los 80. Ante esta exigencia, los organismos gubernamentales de los países empobrecidos realizan programas de ajuste estructural que llevan a la población activa de estos países al desempleo y a situaciones de extrema pobreza.”<sup>8</sup>

Ante un contexto de crisis económica, de crecimiento de la pobreza y del conflicto social los gobiernos de los países centroamericanos se muestran dispuestos a dictar una serie de leyes que permiten la creación de zonas francas, es en estos espacios privilegiados donde se suelen localizar las plantas maquiladoras. Uno de los efectos más perversos de la globalización de la economía es la creación de zonas francas

---

<sup>7</sup> Daly, Herman E. **Los peligros del libre comercio**. Pág. 4

<sup>8</sup> **Ibid.**

industriales donde se ubican fábricas. Son las maquilas que no internalizan los costos, sino que éstos le son subvencionados por los gobiernos y pueblos de los países donde se asientan.



## 2.2. Características

El fenómeno de las maquilas en los países Centroamericanos se caracteriza por los siguientes rasgos:

- a) Se trata de una inversión extranjera que subcontrata a empresas locales para la producción de una parte de la actividad industrial destinada a la exportación;
- b) Busca la reducción de los costes de producción a través de la obtención de ventajas fiscales ofrecidas por los gobiernos donde se radican; y
- c) La utilización de mano de obra barata (incluida la infantil), que tiene que trabajar en precarias condiciones de trabajo y se ve sometida a la violación de todos sus derechos humanos y laborales.

Herman Daly expreso que: “Las empresas maquiladoras que se instalan en Centroamérica pertenecen a empresas transnacionales de capital coreano, taiwanés y norteamericano que fabrican principalmente productos de las ramas del textil y el montaje electrónico. Son productos que suelen ser elaborados con materias primas y maquinaria importadas (los inversores compran poco en el mercado local) y que posteriormente son exportados al mercado del Norte. Por esta razón aunque el producto se haya elaborado en México, Guatemala, Honduras, Marruecos, Bangladesh o la India, en las etiquetas se mantiene el made in Usa, made in Uk o made in Spain.”<sup>9</sup>

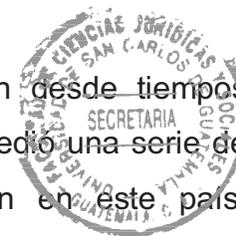
## 2.3. Importancia de las zonas francas

La organización PANGEA señalo: “Un factor clave para la instalación y el desarrollo de las maquilas son las zonas francas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT),

---

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág. 5

reconoce en uno de sus informes que las zonas francas existen desde tiempos inmemoriales. “<sup>10</sup> Ya en el siglo XIII el rey Alfonso X el Sabio concedió una serie de privilegios comerciales a la ciudad de Cádiz (España). También en este país, concretamente en Barcelona, se instauró a principios del siglo XX una zona de estas características con fábricas destinadas a la industria automovilística. Posteriormente, en 1959, apareció en Shannon (Irlanda) una zona franca, pero su verdadero desarrollo e implantación se produce en la década de los 60/70 cuando se expanden de forma dispersa por todos los países del Sur y muy especialmente por América Latina. La implantación de estas zonas muestra una evolución creciente en los momentos actuales. Los gobiernos de los países empobrecidos permiten cada vez más la creación de estos espacios. Así, la Organización Internacional del Trabajo señala que en la actualidad existen aproximadamente 850 zonas francas en el mundo que dan empleo a 27 millones de personas.



De conformidad con la Organización Internacional del Trabajo: “Un estudio elaborado por la Asociación Mundial de Zonas Francas Industriales (WEPZA) en 1997 reflejaba la distribución de estos espacios de libre cambio por las diferentes regiones del planeta: en América del Norte existían 320 zonas francas, en América Central 41, en el Caribe 51 y en América del Sur 41, mientras que en Europa existían 81, en Oriente Medio 39, en Asia 225, en África 47 y en el Pacífico 2.”<sup>11</sup>

Una zona franca es definida por la OIT como: “Una zona de desarrollo industrial claramente definida, que constituye un enclave de libre intercambio dentro del régimen aduanero y comercial de un país, y donde las empresas manufactureras extranjeras que fabrican especialmente para la exportación se benefician de un cierto número de incentivos fiscales y financieros.”<sup>12</sup> Las Zonas Francas se caracterizan por ser espacios, semejantes a cualquier polígono o parque industrial, que intentan atraer la

---

<sup>10</sup> PANGEA. **Las zonas francas para la exportación: Las maquilas.** <http://www.pangea.org> (12 de julio de 2008)

<sup>11</sup> Organización Internacional del Trabajo. **Nota sobre las labores. Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales.** <http://www.oit.org/public/spanish> (12 de julio de 2008)

<sup>12</sup> **Ibid.**



inversión extranjera que produce para la exportación ofreciéndoles durante un período de tiempo (según la legislación del país pueden ser diez, quince o veinte años), una serie de ventajas comparativas que seducen tanto a los inversionistas extranjeros como a las empresas locales que subcontratan para el exterior.

La organización WEPZA señala: “Las ventajas que se ofrecen pueden ser las siguientes: incentivos fiscales (exención de los derechos de aduana a la importación de materias primas, maquinaria, equipos e insumos y a la exportación de los productos; exoneración del pago de impuestos sobre el valor agregado, de impuestos y tasas municipales o del impuesto sobre la renta); licencia de repatriación de beneficios y de capital invertido; concesión de créditos preferenciales; mano de obra abundante y barata, en su mayoría femenina; facilidades para la instalación de las infraestructuras y los servicios necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial; garantía de estabilidad política y social; debilidad o inexistencia de sindicatos; legislaciones laborales laxas y falta de restricciones medioambientales, así como fácil acceso a los mercados a los que se va a exportar el producto.”<sup>13</sup>

A todo esto hay que añadir lo ya mencionado anteriormente respecto a la gran facilidad de las empresas para trasladar partes de sus procesos productivos de un país a otro, lo que da lugar a una situación sumamente ventajosa para las empresas con capacidad de operar a nivel internacional. Éstas, además, cambian de razón social con cierta frecuencia o desmontan su reducida infraestructura y se van a otro lugar, cuando vence el plazo prescrito en la legislación para poder beneficiarse de las ventajas ofrecidas por el país en que están ubicadas.

De este modo, según Naciones Unidas “las zonas francas se constituyen, desde hace algunos años, en los nuevos focos de desarrollo producto de la nueva división internacional del trabajo. Su capacidad de atracción de capitales internacionales a

---

<sup>13</sup> WEPZA. **Directorio Internacional de Wepza de las zonas de proceso de exportación y de las zonas de libre cambio.** <http://www.wepza.org/zonas/librecomercio> (11 de julio de 2008)



países de la periferia económica tiene una explicación clara: el beneficio que para el gran capital supone la reubicación industrial en países donde el costo de la producción es mínimo.”<sup>14</sup>

Los gobiernos de los países del Sur compiten entre ellos en la formación de grandes emporios de mercado libre o zonas francas donde puedan ubicarse las maquilas y lo hacen sobre todo ofreciendo a las empresas transnacionales la legislación más permisiva e irrespetuosa en relación a los derechos humanos, laborales y medioambientales, reconocidos en numerosas declaraciones y convenciones internacionales, para que estas se radiquen en su país gozando de total impunidad ante el incumplimiento de sus obligaciones sociales y laborales.

“Es decir, la administración en estos países aplica todo tipo de medidas para allanar el camino a las empresas que operan a nivel internacional, mientras se mantiene pasiva a la hora de asegurar a los trabajadores y trabajadoras el respeto de unos derechos mínimos. Sirvan como ejemplo de estas políticas las declaraciones del presidente de la Asociación de Zonas Francas (AZF) de El Salvador: Tenemos la posición ideal. Tenemos leyes modernas e infraestructuras. Contamos con la voluntad del gobierno y el apoyo empresarial. Tenemos gente laboriosa, nuestro país se encuentra en una posición ventajosa. Somos competitivos y probablemente el país con mayores oportunidades en toda Latinoamérica, a excepción de Chile.”<sup>15</sup>

Por lo tanto, las maquilas son también un fenómeno promovido, o al menos apoyado, por los gobiernos de los países receptores, quienes ponen como excusa para defenderlas ante sus poblaciones, entre quienes crece cada día más la pobreza y la crisis económica, que son la forma más factible y exclusiva de promover el crecimiento de la economía local, combatir el problema del desempleo, ingresar divisas que permitan pagar la deuda externa, introducir nuevas tecnologías y transmitir nuevos

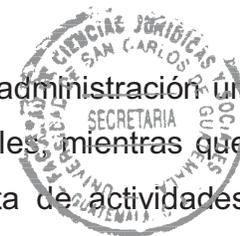
<sup>14</sup> Centro de la Naciones Unidad sobre las sociedades transnacionales. **Efectos económicos y sociales de empresas multinacionales en zonas de procesamiento para la exportación.** <http://www.oit.org/empresas/multinacionales> (4 de julio de 2008)

<sup>15</sup> Fundació pau I solidaritat. **La maquila: un retoro a la explotación.** Pág. 12



conocimientos y cualificaciones a la población activa, además de dar un impulso a sector de la exportación de productos. Podría pensarse, de acuerdo con estos planteamientos gubernamentales, que la instalación de estos centros de producción es beneficiosa para el país receptor; sin embargo, son cada vez más numerosos los estudios que evidencian que los costes de las maquilas son superiores a sus beneficios. Del lado positivo, resulta innegable que las maquilas ofrecen posibilidades de empleo a poblaciones, sobre todo del medio rural, carentes de otras alternativas laborales. En particular, las mujeres tienen la oportunidad de acceder a puestos de trabajo y, por tanto, a una autonomía económica que difícilmente alcanzarían en dichas sociedades. Ahora bien, estas ventajas iniciales son más que compensadas por los fenómenos de carácter negativo derivados de la lógica y las prácticas de las empresas maquiladoras. Así, la inversión extranjera exige la máxima flexibilidad en las relaciones laborales, es decir, un marco de normas laborales mínimas, con salarios muy bajos por largas jornadas de trabajo, sin previsión en atención sanitaria ni seguridad en el trabajo, así como con ausencia o restricción de la acción sindical, y es más, se intenta mantener el escenario que dio lugar a su decisión de ubicarse allí, con lo cual pueden constituir un impedimento para el avance en las condiciones de trabajo y de vida de la población empleada.

Además, hay que tener en cuenta que en las maquilas se utilizan unas estructuras de producción ligeras, es decir, que se pueden trasladar con cierta facilidad, por lo que no se trata de una inversión estable ni segura, ya que el inversionista puede acudir a múltiples subcontratados que realizan rápidamente la producción. A esto hay que añadir que al tratarse de tareas simples de ensamblaje y de montaje, que no precisan más que de una tecnología rudimentaria, la transferencia de nuevos conocimientos y cualificaciones profesionales a los trabajadores y trabajadoras de la maquila es escasa, ya que sólo se ha instalado la parte de la producción más fácil que no necesita formación ni alta mecanización.



La instalación de las maquilas en muchas ocasiones genera para la administración un fuerte gasto en infraestructura y en exención de impuestos y aranceles, mientras que las divisas que se quedan en el país son escasas. Como se trata de actividades basadas en la importación de materias primas, ensamblado de piezas y exportación de productos de baja calidad a otros mercados, la repercusión a largo plazo en la economía local es más bien limitada. Así pues, el beneficio para los países con bajos salarios tampoco es muy alto, de forma que puede concluirse que el atractivo de crear zonas francas donde se ubiquen las maquilas consiste en que permite la “separación espacial entre los lugares donde se sufren los costos y los que disfrutan de los beneficios. La empresa podrá comprar mano de obra en los mercados baratos y vender sus productos en los de renta y salarios elevados.”<sup>16</sup>

#### 2.4. El trabajo en las maquilas

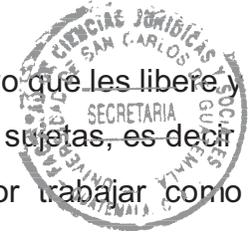
Las mujeres, por lo general, son la mano de obra mayoritaria en el trabajo en las maquilas, sobre todo en determinados sectores. En concreto, en las del sector textil, de la confección y del ensamblaje electrónico, al menos dos de cada tres personas contratadas son trabajadoras. Fernández Pacheco indica: “Así, en Centroamérica el empleo generado en la industria de la maquila a finales del año 2000 alcanzaba los 364.000 puestos de trabajo, de los cuales entre un 70 y un 87% eran ocupados por mujeres. Este elevado nivel de contratación femenina en las maquilas no se corresponde con el de las empresas transnacionales matrices, en cuyas plantillas las mujeres sólo representan un 28%. El perfil de la mujer trabajadora de la maquila es el de jóvenes, de entre 15 y 30 años, con poco conocimiento sobre sus derechos, cuya vida laboral transcurre de una maquila a otra, y con una experiencia laboral en el sector de la economía formal más bien escasa o nula. Con cierta frecuencia las trabajadoras de las maquilas proceden del mundo rural o de sectores marginados de la ciudad, y, como resaltan algunos estudios realizados en el área centroamericana, no se perciben a si mismas como explotadas por el régimen de trabajo impuesto en la maquila.”<sup>17</sup> Más

---

<sup>16</sup> **Ibid.**

<sup>17</sup> Fernández Pacheco, Janina. **La maquila: un mundo laboral de mujeres**. Pág. 7

bien lo valoran como una oportunidad para obtener un poder adquisitivo que les libere y emancipe de la sumisión a la autoridad patriarcal a la que se han visto sujetas, es decir les permita un mayor nivel de independencia. Para ellas es mejor trabajar como operarias en una planta maquiladora que como empleadas domésticas.



Fernández Pacheco hace mención sobre: “Una asesora de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) especializada en cuestiones de género en América Central resaltaba en un informe presentado en 1997, como son las mujeres las que destacan porcentualmente como fuerza de trabajo en las zonas francas, especialmente como mano de obra en las fábricas textiles y de prendas de vestir. En 1995 el porcentaje de empleo femenino en la industria textil de las zonas francas de América Central y del Caribe era del 80% en Guatemala y Nicaragua, el 78% en Honduras y El Salvador, el 95% en Panamá, el 65% en Costa Rica y el 60% en la República Dominicana. Por otra parte, en países asiáticos, como Bangladesh, India o China las mujeres son el 85% de la mano de obra en las zonas francas orientadas a la exportación.”<sup>18</sup>

Para L. Daeren: “La fuerza de trabajo femenina cumple una importante función económica en estos países, sin embargo, ni los organismos gubernamentales, ni los inversores, ni las organizaciones sindicales y otros grupos interesados en cuestiones laborales tienen en cuenta los problemas específicos de estas trabajadoras. Las mujeres que trabajan en las maquilas padecen unas condiciones de trabajo y de vida diferentes a los hombres, aunque la fuerza laboral de ambos sexos viva condiciones de empleo pésimas. En todas las partes del mundo, la función de reproducción social ha sido asignada tradicionalmente al sexo femenino, pero son las mujeres de los países empobrecidos las que se ven obligadas a responder ante las situaciones de pobreza trabajando en las maquilas y asumiendo, además de las responsabilidades familiares, también responsabilidades económicas, como una estrategia de supervivencia.”<sup>19</sup> Son

---

<sup>18</sup> **Ibid.**

<sup>19</sup> Daeren, Lieve. **Cuestiones de género en la industria maquiladora en América central y República Dominicana.** Pág. 6



ellas las que ingresan en el mercado de trabajo como única salida para poder mantener a sus hijos y aportar el dinero necesario al hogar, pues con frecuencia se trata de madres solteras o el marido tiene dificultades de encontrar trabajo, convirtiéndose así en el principal soporte de la familia y en la jefa del hogar. Daeren dice que: “Existe un amplio volumen de trabajadoras que para evitar la pobreza de si mismas y de sus familias se enfrentan a condiciones de trabajo durísimas como jornadas laborales abusivas, trabajos a destajo, contratos temporales, escasas remuneraciones, despidos arbitrarios, malos tratos o problemas de salud por falta de medidas sanitarias.”<sup>20</sup>

Las trabajadoras de las maquilas tienen que soportar jornadas de trabajo excesivamente largas, que pueden oscilar entre 10 y 12 horas diarias. Si a esto le añadimos las cargas familiares, tenemos lo que se conoce como la doble jornada laboral, que puede traer como consecuencia graves problemas de salud (fatiga, estrés,...), de seguridad y de bienestar social. Es por eso que en las maquilas la tasa de rotación laboral es bastante elevada, pues es difícil soportar este ritmo de trabajo. Así, las mujeres suelen decidir una fecha límite para abandonar su empleo en la maquila, aun sabiendo que no van a disponer de ninguna pensión ni previsión social. Los empresarios de las maquilas quieren una mano de obra femenina poco cualificada, dócil, disciplinada y paciente, con destrezas para realizar determinado tipo de tareas.

Según Daeren: “Generalmente, en las maquilas de la industria textil los hombres realizan los trabajos mejor pagados, como la supervisión, el mantenimiento o el corte, mientras que las mujeres quedan relegadas a realizar tareas repetitivas y semicalificadas, aunque en ocasiones tengan una experiencia y un nivel educativo superior al requerido para el trabajo que desempeñan. Cuando dejan de trabajar en las maquilas la formación adquirida es mínima, por lo que les resulta más difícil lograr un empleo en otro lado. Por otro lado, estas mujeres, normalmente, perciben un salario entre un 20 y un 50% menor que el de los hombres.”<sup>21</sup> Desde el punto de vista de la empresa la degradación de los niveles salariales se sostiene con el argumento de que

---

<sup>20</sup> **ibid.**

<sup>21</sup> **ibid.** Pág. 7

la actividad que realizan las mujeres es de inferior cualificación, (aunque sucede lo mismo cuando es similar) y de que los ingresos que ganan son complementarios, es decir, son un dinero de más para la familia.



Para mantener éstas condiciones de trabajo en las maquilas se ha constatado que los empleadores ponen en práctica malos tratos físicos, psicológicos, verbales y sexuales, es decir, se les ofende, insulta, provoca y acosa para que rindan más en el trabajo. El acoso sexual es un fenómeno bastante frecuente y generalizado en estos centros productivos y se agudiza especialmente cuando a las mujeres les corresponde trabajar en horario nocturno, aunque estas no lo denuncian ante el temor de ser despedidas automáticamente y porque además no tienen donde recurrir para ser escuchadas.

## 2.5. Condiciones de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo hace mención sobre: “La mundialización de la economía muestra la cara más espeluznante en las condiciones inhumanas de trabajo que imperan en las maquilas. Las naciones en las que más se ha desarrollado esta industria deslocalizada es donde existen las peores condiciones de trabajo del sector. La propia naturaleza de las maquilas (inversiones estratégicas condicionadas a unos costes operacionales y laborales mínimos) implica que domine la lógica de la explotación, la represión y la discriminación. Las empresas disfrutan de enormes facilidades para la implantación de unas condiciones laborales precarias, mientras mantiene a los trabajadores y trabajadoras en una situación de clara indefensión frente a la vulneración de unos derechos internacionalmente reconocidos como son el derecho de sindicación y negociación colectiva, la prohibición de cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio, el derecho a recibir igual remuneración, la prohibición del trabajo infantil, el derecho a seguridad y salud en el trabajo, etc.”<sup>22</sup> Las maquilas se caracterizan por ofrecer empleos precarios e inestables, de forma que la media de duración de los contratos no es superior a un año. Muchas veces las trabajadoras son

---

<sup>22</sup> Organización Internacional del Trabajo. **El empleo en el mundo**. <http://www.oit.org> (20 de junio de 2008)

despedidas para volver a ser contratadas unos días más tarde y de esta forma la empresa se ahorra el tener que pagar la indemnización.



La Organización Internacional del Trabajo redactó un informe en 1995 tras un seminario en América Central en el que ponía en evidencia que suele existir una clara correlación entre las condiciones laborales y sindicales y el tipo de régimen político del país que acoge a las plantas maquiladoras. La OIT concluía, así, que “la precarización contractual, el trabajo a destajo, las jornadas interminables, los salarios de miseria, la violación de la libertad sindical y otras prácticas inhumanas no son el patrimonio exclusivo de un buen número de empresas de la industria de maquilas, sino que forman parte también de la cultura de explotación de recursos humanos y naturales arraigada en nuestros países.”<sup>23</sup>

El resultado de estas condiciones es un alto grado de descontento y malestar de la fuerza de trabajo, con alta tasa de rotación laboral, absentismo y baja productividad, factores de los que frecuentemente se suelen quejar los propios empleadores.

#### 2.5.1. Salarios insuficientes

Como en las maquilas se suele trabajar para grandes multinacionales, parecería lógico pensar que en ellas se pagan mejores remuneraciones que en las empresas locales. Sin embargo, la realidad es bien distinta: sus condiciones salariales no son tan ventajosas y se asimilan bastante a las empresas nacionales. La organización CIOSL indica que: “En la mayor parte de las maquilas se aplica el salario mínimo que estipula la legislación nacional, el cual es especialmente bajo. En 1992 el salario mínimo en Guatemala era el equivalente al 37% del salario mínimo promedio de la misma actividad en Centroamérica y menos de la quinta parte el salario mínimo de los obreros de Costa Rica. En 1992 el salario de las obreras de la maquila de la confección guatemalteca alcanzaba un promedio de 523 quetzales mensuales unos 102 \$ USA

<sup>23</sup> Organización Internacional del Trabajo. **Seminario sobre la industria maquilera en América Central**. <http://www.oit.org> (20 de junio de 2008)

aproximadamente (en 1999 este salario había alcanzado los 650 quetzales mensuales pero su equivalencia era sólo de 83 \$ USA, bastante menor, por tanto, que la de 1992). Considerando la bonificación fijada legalmente por hora trabajada las trabajadoras guatemaltecas obtenían una remuneración de 0,64 \$ USA por hora, mientras en México era de 0,90 \$ USA por hora, en Singapur 2,10 \$ USA; en Corea 2,13 \$ USA y en Taiwán 3,31 \$ USA.”<sup>24</sup>



Y aunque se pague un sueldo superior al salario mínimo, la remuneración en estas empresas no es suficiente para cubrir las necesidades esenciales. Si comparamos los salarios de las empresas maquiladoras y los que se aplican en el país de origen de las multinacionales instaladas en las mismas, comprobamos que por la realización de un mismo producto existen grandes diferencias.

En el informe de CIOSL se menciona: “El caso concreto del ensamblaje textil, los salarios de Guatemala equivalen a la tercera parte de los de EE.UU. y a las dos terceras partes de los de Hong Kong. Así, por ejemplo, mientras que el coste total de ensamblaje de una camisa sport en EE.UU. es de 2,02 \$ USA, en Hong Kong es de 1,48 \$ USA y en Guatemala de 1,08 \$ USA. El gasto en mano de obra para la realización de esa camisa es de 1,61 \$ USA en EE.UU., 0,78 \$ USA en Hong Kong y 0,53 \$ USA en Guatemala.”<sup>25</sup>

Aunque se paguen también incentivos por rendimiento, lo cual aumenta el salario que perciben las trabajadoras, su obtención requiere un ritmo de trabajo a destajo, con una amplia prolongación del horario laboral.

### 2.5.2 Malas condiciones de seguridad e higiene

En las maquilas se trabaja en unas condiciones que habitualmente no respetan las normas mínimas de seguridad e higiene. Las infraestructuras acostumbran a ser

---

<sup>24</sup> CIOSL. **El infierno de los nuevos paraísos fiscales. La represión antisindical en las zonas francas.** Pág. 4

<sup>25</sup> **Ibid.**

deficientes, las instalaciones suelen estar realizadas con materiales de construcción de baja calidad y que contienen componentes tóxicos como el amianto, mientras que los techos son frecuentemente de uralita lo cual repercute en las condiciones climáticas.



Los equipos de protección brillan por su ausencia, con frecuencia no existen las salidas de emergencia necesarias en caso de evacuación, ni tampoco ningún tipo de señalización ni dispositivos de seguridad. La ventilación es escasa, pues no sólo hay que tener en cuenta el calor ambiental, sino también el calor que despiden las máquinas. La iluminación también es insuficiente, ya que se acostumbra a utilizar tubos fluorescentes repartidos por toda la fábrica, cuando para tareas que requieren un gran esfuerzo visual, como el etiquetado, sería necesaria una iluminación específica. Existen a menudo problemas de falta de protección en los sistemas de movimiento o en las agujas en las máquinas de coser y la vibración constante de las máquinas afecta a las articulaciones al tiempo que producen excesivo ruido lo cual provoca disminución auditiva. Se trata frecuentemente de una maquinaria insegura que en algunos casos tiene más de 30 años de antigüedad.

Indica AVANCSO las trabajadoras están expuestas constantemente a la inhalación de sustancias tóxicas y cancerígenas como pueden ser las motas que despiden los tejidos en su manejo y transformación, así mismo estas fibras pueden provocar problemas respiratorios: “Debería haber un comité de limpieza pues trabajan sin mascarilla y les entran motas de polvo en la nariz que les pueden quemar los pulmones; levantan cajas de más de 50 libras hasta llenar 3 o 4 contenedores.”<sup>26</sup>

Pocas empresas disponen de extractores de humo y polvo, así como de agua potable, sanitarios en condiciones – y en muchas ocasiones éstos son insuficientes para el número de personal que trabaja – botiquín de emergencia o comedor, por lo que, normalmente las trabajadoras tienen que comer en las aceras ya que sus hogares están a mucha distancia. Uno de los trabajadores de una maquila guatemalteca

---

<sup>26</sup> AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala.** Pág. 11

explicaba: Hay una clínica pero prácticamente no hay nada, solo te dan una pastillita que no cura nada.



En un estudio realizado en 1993 sobre las consecuencias para la salud del trabajo en las maquilas los especialistas Guendelman y Jasis Silberg afirmaban que existe “un alto índice de estrés entre las trabajadoras de la maquiladora que se ha asociado a síntomas genéricos como problemas gastrointestinales, problemas menstruales, depresión e histeria colectiva. Entre las trabajadoras de la rama textil y de confecciones se han registrado problemas pulmonares, molestias de la vista, dermatitis, lesiones en las manos y problemas músculo-esqueléticos, mientras que las que laboran en las plantas de ensamblado de componentes electrónicos se quejan de irritación en los ojos, pérdida de la agudeza visual, migrañas, nerviosismo, alergias y resultados adversos en el embarazo.”<sup>27</sup>

### 2.5.3. Jornada laboral extremadamente larga y cambiante

El control constante sobre la vida y el trabajo de los trabajadores y las trabajadoras es parte esencial de la estrategia utilizada por los empleadores de las maquilas. Raramente los empresarios respetan la jornada laboral y así, aunque existe un horario laboral estipulado legalmente, este casi nunca se cumple, sino que varía en función de las necesidades de la producción; es lo que se conoce como trabajo a destajo.

La jornada de trabajo se puede prolongar más de 12 horas diarias. En algunos casos los trabajadores y trabajadoras son obligados a realizar horas extraordinarias para cumplir unas determinadas metas de producción, pero este tiempo suplementario en muchas ocasiones no es retribuido. Las cuotas de producción se van elevando a medida que los supervisores observan su cumplimiento, esto supone para las trabajadoras el tener que trabajar bajo una gran presión psicológica.

---

<sup>27</sup> Guendelman, Sylvia y Mónica Jasis Silberg. **Consecuencias para la salud del trabajo en la maquiladora.** Pág. 83



Sin embargo, es cierto que algunos trabajadores se muestran dispuestos a realizar estas horas para obtener un dinero extra para complementar el salario injusto que reciben o como estrategia para poder ahorrar dinero y abandonar más rápidamente el empleo. No obstante, es muy difícil rechazar la realización de horas extraordinarias, porque las trabajadoras saben que pueden sufrir represalias de diversa índole como, por ejemplo, impedirles ausencias del trabajo con permisos justificados.

Según Guendelman y Jasis Silberg: “Además, se han constatado violaciones flagrantes de los derechos humanos, amenazando, acosando sexualmente, humillando e insultando a las trabajadoras para que rindan más o forzándolas a jornadas de trabajo nocturno para alcanzar las cuotas de producción. La finalidad es incrementar el volumen de producción a través de una mayor utilización de la mano de obra y no a través de la introducción de innovación tecnológica.”<sup>28</sup>

La Organización Internacional del Trabajo se basa en la fórmula del destajo y así la hora de salida de la empresa depende más de la entrega de una determinada cantidad de trabajo, que de la jornada laboral establecida. Guendelman y Jasis Silberg indican que: “El ritmo de trabajo es agotador y existen escasos periodos de descanso lo que resulta particularmente duro porque las tareas automáticas y repetitivas exigen que la operaria adopte permanentemente unas posturas inadecuadas para la salud, el ruido de las maquinas es excesivo, el calor abundante, la ventilación y limpieza son inadecuadas.”<sup>29</sup>

#### 2.5.4. Represión sindical

La inexistencia de sindicatos es una de las principales condiciones que, de acuerdo con la estrategia de las transnacionales, tiene que cumplir la zona o región donde se decide instalar una maquila, además de todas las ventajas comparativas detalladas anteriormente.

---

<sup>28</sup> **Ibid.**

<sup>29</sup> **Ibid.** Pág. 84

La represión ejercida por los gerentes de las maquilas ante cualquier intento de organización sindical es un hecho que se repite constantemente. Aunque el derecho a la libertad de organización sindical este reconocido por la legislación del país, este es asiduamente violado y vulnerado a través de amenazas, insultos, coacciones. En suma se emplea cualquier tipo de violencia física, psíquica y verbal hacia aquel trabajador o trabajadora que entre en contacto con un sindicato, y puede llegar a ser fácilmente despedido de forma improcedente, si no se retracta en su pertenencia al mismo. Es más, responsables sindicales denuncian que entre los empresarios de las maquiladoras circulan listas negras en las que aparece el nombre de personas que en algún momento han sido despedidas por motivos sindicales, para de esta forma evitar contratarlas.

La Fundación para la solidaridad menciona que: “Son diversas las maniobras que se ejecutan desde las empresas para impedir el desarrollo de la acción sindical, tales como: la contratación por cortos periodos de tiempo; la gran facilidad para poder despedir improcedentemente; la presencia masiva de mujeres jóvenes con escasa actividad sindical; una dinámica de trabajo en la que predominan la sumisión y la disciplina; la asignación de puestos de trabajo con mayores riesgos y peor pagados a las trabajadoras afiliadas a un sindicato, así como el apoyo a la constitución de organizaciones domesticadas. Los gobiernos son cómplices y participes de esta lucha antisindical y basándose en el principio de extraterritorialidad de las maquilas, frecuentemente se niega el acceso a los inspectores de trabajo, se les soborna, o incluso el Ministerio de Trabajo se demora en la aprobación de la personalidad jurídica de un sindicato.”<sup>30</sup>

El estudio realizado por la Fundación para la solidaridad encontró “un claro ejemplo de estas prácticas ha sido la campaña de represión sindical ejercida recientemente sobre dos sindicatos organizados en dos maquilas de Guatemala. El 9 de julio de 2001 la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares

---

<sup>30</sup> Fundació pau I solidaritat. **Ob. Cit.** Pág. 15



(FESTRAS) notifica al Ministerio de Trabajo de Guatemala la constitución de los sindicatos SITRACHOI y SITRACIMA en las empresas maquiladoras Choi Shin S.A. y Cima Textiles S.A. ambas de capital coreano y subcontractadas por la multinacional Liz Claiborne Inc., con sede en Estados Unidos, para la producción de prendas de vestir. La creación de estos sindicatos había requerido un arduo trabajo organizativo realizado durante más de un año de forma clandestina. No hay que olvidar, en este sentido, que los últimos sindicatos existentes en Guatemala en empresas maquiladoras (Tairport y Ace Internacional, constituidos por UNSITRAGUA) habían desaparecido hacia poco tiempo tras la constante persecución, represalias y amenazas a las personas sindicadas y ante la inactividad de la administración guatemalteca que favorece la impunidad de estas violaciones”.<sup>31</sup>

La Fundación sigue relatando el caso “un día después del registro formal del sindicato, la gerencia inicia la movilización de los supervisores de las fábricas, para que éstos desmotiven la afiliación al sindicato entre los trabajadores y las trabajadoras. Al mismo tiempo, la gerencia insinúa que si persiste la presencia del sindicato pueden llegar a cerrar las puertas de la empresa, pues éste puede traer problemas financieros tanto para la empresa como para la plantilla (los sindicatos tienen derecho a cobrar cuotas a sus afiliados)”.<sup>32</sup>

Una de las sindicalistas relato a la Fundación para la solidaridad de la siguiente forma: “Cuando les llegó la notificación de que era un sindicato en formación se asustaron mucho. Empezaron a hacer reuniones, a explicar que la fábrica iba a quebrar, que se iban a quedar sin trabajo, que los sindicatos... Y entonces empezaron a preocuparse de las condiciones de la gente, de las madres solteras y eso. Antes nunca aceptaron la opinión de uno, pero como les convenía ganarse la voluntad de la gente les subieron a la oficina, les ofrecieron silla y agua, les compraron con un caramelo. Luego, también subieron solo a los supervisores de ambas fábricas y les mal informaron a ellos y les instaron a que levantaran a la gente, incluso les solicitaron que ellos escogieran tres

---

<sup>31</sup> **Ibid.** Pág. 15

<sup>32</sup> **Ibid.**

cabecillas por línea para que ellos movieran a los demás. Se hizo una asamblea en el patio, donde todos iban a saber lo que iba a pasar, menos nosotros. No nos informaron de nada. A partir de ese día se inicia toda una campaña antisindical; se incita a las trabajadoras a que muestren su oposición al sindicato, ofreciendo asesoría legal para que se desafilien y llegando incluso hasta la violencia física y las amenazas de muerte contra los trabajadores y las trabajadoras sindicalistas, a quienes se presiona para que renuncien a su puesto de trabajo y al sindicato. Durante varios días, las trabajadoras sindicalizadas fueron atacadas en el trabajo por grupos organizados de cerca de 50 trabajadores y supervisores antisindicales, ya que, como resultado de la campaña desatada por la empresa, algunas trabajadoras temen perder su trabajo ante la existencia de un sindicato en la fábrica.”<sup>33</sup>

Los acontecimientos son relatados a la Fundación por una de las sindicalistas que sufrió agresiones: “Los que jalaban a la gente más eran trabajadores de Choisin y fueron incluso a Cimatextiles llamar a la gente porque estos estaban indecisos. Solo los supervisores estaban firmes, y algunos, dos tal vez, no estaban de acuerdo. Y empezaron a tirarnos cosas: basura, refrescos, cosas que habían comido y la gente empezó a tomar un calor que realmente ya estaban fuera de control. Algunos fueron a refugiarse a las mismas oficinas. Nosotros tratamos de llegar al portón – porque habíamos llamado a la policía, porque temíamos que nos iban a linchar, nos iban a matar, porque eso nos decían – para no salir a la calle ya que nos acusarían de abandono de trabajo. Y nos fuimos a meter dentro de la garita de control del policía que cuida la empresa. Pero luego, nadie nos brindó ninguna protección, todos los policías se fueron y nos dejaron allí a la mano de Dios, a lo que pasara. Nosotros cerramos la puerta de la garita que era de metal y la turba casi la arrancó. Nosotros éramos seis personas dentro y empujamos todos la puerta. La situación se torno incontrolable, llamaron a los antimotines y nos sacaron de la garita porque de otra manera nos hubieran matado.”<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> **Ibid.** Pág. 16

<sup>34</sup> **Ibid.** Pág. 17

En estos casos la gerencia de las maquilas se excusan de toda responsabilidad en lo referente a la seguridad de los/as trabajadores sindicalistas en el lugar de trabajo, alegando que son incapaces de controlar a la turba antisindical. La misma sindicalista continúa su relato de estos hechos: Nos querían obligar a subir a la oficina para que firmásemos una renuncia, porque sabían que no podían despedirnos, pero nosotros no les obedecemos.



Situaciones como las expuestas han motivado la adopción de iniciativas con la que se pretende mejorar la situación laboral en las maquilas. Cabe destacar las propuestas de la Organización Internacional del Trabajo en base a sus ocho convenios centrales, los códigos de conducta empresariales, y las actuaciones solidarias de los sindicatos.

## 2.6. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Una referencia fundamental para valorar las condiciones de trabajo en las maquilas son los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo cumplimiento deberían garantizar los Gobiernos de los países donde se instalan, tanto en su reflejo en la legislación nacional como sobre todo en su aplicación efectiva. Los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se centran en campos como la promoción y el cumplimiento de las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo (por ejemplo, respecto del trabajo infantil); la creación de mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y un empleo decorosos; la potenciación del alcance y la eficacia de la protección social; el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social y la promoción de actividades transversales, como las relativas al trabajo digno o a la igualdad entre los sexos.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – y, en particular, los ocho convenios centrales – constituyen una referencia fundamental en cuanto a los derechos laborales. “El respeto a estos convenios aparece reflejado en las legislaciones laborales de los países y también en muchos de los códigos de conducta empresariales, a pesar de lo cual, y de su carácter básico, los incumplimientos de los

mismos son frecuentes”.<sup>35</sup> Los ocho convenios centrales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son los siguientes:



**Convenio 87:** La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948; ratificado por 124 estados) El derecho de las personas que trabajan a formar y juntarse con organizaciones que escojan sin autorización previa, y sin interferencia de autoridades públicas.

**Convenio 98:** El derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949; ratificado por 141 estados) El derecho a una adecuada protección contra todo acto de discriminación que tienda a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

**Convenio 29:** El trabajo forzoso (1930; ratificado por 150 estados) La prohibición de todo trabajo forzoso u obligatorio.

**Convenio 105:** La abolición del trabajo forzoso (1957; ratificado por 140 estados) La prohibición de todo trabajo forzoso u obligatorio como castigo por expresión de puntos de vista políticos o ideológicos, castigo por participación en huelgas, etc.

**Convenio 100:** Igualdad de remuneración (1951; ratificado por 140 estados) El derecho a que la mano de obra femenina reciba el mismo pago y beneficios que la mano de obra masculina por un trabajo de igual valor.

**Convenio 111:** La discriminación (empleo y ocupación) (1958; ratificado por 137 estados) La eliminación de la discriminación en el acceso al empleo y la capacitación y en las condiciones laborales, y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

---

<sup>35</sup> Organización Internacional del Trabajo. **Los ocho convenios de los derechos laborales centrales de la OIT.** <http://www.ilo.org/public/spanish> (12 de abril de 2008)



**Convenio 138:** La edad mínima (1973; ratificado por 77 estados) El establecimiento de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, y la edad mínima de admisión al empleo peligroso.

**Convenio 182:** Las peores formas de trabajo infantil (1999; ratificado por 6 estados) La eliminación inmediata de las peores y más peligrosas formas de trabajo infantil.

A pesar de lo anterior, la realidad muestra las grandes dificultades e incumplimientos existentes en la aplicación de estas prescripciones básicas en las maquilas. En definitiva, no es difícil ver que a causa de estos incumplimientos, se ha hecho necesario introducir regulaciones adicionales de las condiciones de trabajo, en el ámbito de cada empresa, como son, por ejemplo, los códigos de conducta. Más recientemente, la respuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a la degradación de las condiciones de trabajo ha sido la elaboración de una agenda del trabajo decente, entendiendo por el mismo aquel que permite acceder a un nivel de vida decente. Así, indica Fernández Pacheco “trabajo decente es el que satisface o colma con creces las normas básicas sociales, con lo que se fija un umbral para el trabajo y el empleo que abarca derechos universales y que, para una sociedad dada es coherente con sus valores y objetivos. El trabajo decente se basa en las realidades, valores y objetivos de una sociedad dada. Pero es un concepto dinámico, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de un país dado.”<sup>36</sup>

De acuerdo con las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo, para promover un trabajo decente es necesario actuar en cuatro ámbitos:

- a) El respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- b) La creación de mayores oportunidades de empleo y de ingresos para hombres y mujeres y

---

<sup>36</sup> Fernández Pacheco, Janina. **Ob. Cit.** Pág. 15

c) La extensión de la protección social y la promoción del diálogo social.



Si contrastamos estos principios con las condiciones de trabajo en las maquilas, resulta evidente que las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para la promoción del trabajo decente están plenamente justificadas en los países donde aquellas se instalan. Los mecanismos institucionales para su implantación, en cambio, están lejos de ser suficientes, lo que permite la existencia en las maquilas de condiciones laborales fuertemente degradadas. Para Fernández Pacheco “es indudable que la aplicación de este tipo de recomendaciones no será una realidad – dada la pasividad de los gobiernos – si no existe una iniciativa decidida de la propia clase trabajadora. Sin embargo, las trabas a la organización sindical en las maquilas coartan esta vía de reivindicación de derechos, dando como resultado que las principales vías de actuación en esta dirección sean en muchas ocasiones externas, concretadas en diversas actividades de solidaridad de sindicatos. de los países del Norte”.<sup>37</sup>

## 2.7 Los códigos de conducta

La existencia de las maquilas, y las condiciones en que se realiza el trabajo en las mismas, dependen de la venta de la producción en el mercado, por lo que es necesaria la existencia de una demanda potencial de sus productos, la cual se localiza en los países enriquecidos. Esto origina inevitablemente un problema ético, el que puede crear a la población consumidora el conocimiento o la sospecha de que algunos de los productos que compran se hayan producido en condiciones laborales degradantes, lo que a su vez plantea la posibilidad de rechazar las condiciones de trabajo de las maquilas absteniéndose de comprar productos producidos en condiciones que se consideren intolerables.

Evidentemente, este problema ético remite a otro de tipo informativo: cómo conocer en qué condiciones se ha realizado un producto para poder decidir. En cualquier caso, la difusión de las condiciones de trabajo en las maquilas de los países del Sur está creando una forma de presión que está llevando a algunas empresas a intentar mejorar

---

<sup>37</sup> **Ibid.** Pág. 15

su imagen mediante la adopción de normas que aseguren, al menos, unos derechos laborales básicos en las maquilas.



La creciente necesidad de controlar las condiciones laborales en las maquilas ha llevado, por tanto, a las empresas a intentar paliar los aspectos más duros del trabajo en esos centros, como forma de mantener una buena imagen ante el público consumidor. Esto se concreta en la adopción por parte de las propias empresas de códigos de conducta relativos a las condiciones laborales, mediante los cuales se intenta que las mismas cumplan unos requisitos mínimos.

La COVERCO define un código de conducta sintéticamente de la siguiente forma: “documento que describe los derechos básicos y los estándares mínimos que una empresa declara comprometerse a respetar en sus relaciones con los trabajadores y trabajadoras, las comunidades y el medio ambiente.”<sup>38</sup>

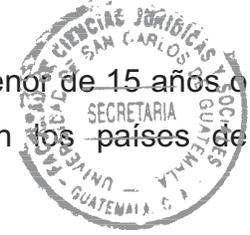
Hay que señalar que hasta ahora ninguna empresa maquiladora ha aceptado un código de conducta únicamente por voluntad propia, sino que diversas circunstancias, como la presión ejercida por sindicatos y organizaciones consumidores de los países del Norte, les han llevado a ello. Así, indico la COVERCO, “el código de conducta viene a ser una declaración pública de los mínimos laborales que la empresa se compromete a cumplir. Un ejemplo es el código de conducta adoptado por Liz Claiborne.”<sup>39</sup> Este código incluye compromisos sobre los siguientes puntos:

- a) Trabajo forzado: el trabajo forzado no debe ser utilizado, ya sea en forma de prisión, obligación, atadura o cualquier otra forma.

---

<sup>38</sup> COVERCO. **Códigos de conducta y monitoreo independiente**. <http://www.maquilasolidarity.org> (19 de mayo de 2008)

<sup>39</sup> **Ibid.**



- b) Trabajo de menores: ninguna persona será contratada si es menor de 15 años, o si es menor de la edad para completar su educación en los países de manufactura donde dicha edad es mayor de 15.
- c) Daños o abuso: cada persona empleada debe ser tratada con respeto y dignidad. Ninguna persona empleada debe ser víctima de abuso físico, sexual o psicológico.
- d) No discriminación: ninguna persona debe ser víctima de discriminación en el empleo, incluyendo contratación, salario, beneficios, ascensos, disciplina, despido o retiro basándose en el género, raza, religión, edad, incapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política u origen social o étnico.
- e) Salud y seguridad: la parte contratante deben proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes o daños a la salud, relacionados con, o que ocurren durante el transcurso del trabajo o como resultado de la operación de las facilidades del empleador.
- f) Libertad de asociación y negociación colectiva: la empresa debe reconocer y respetar el derecho de los empleados y empleadas a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- g) Salarios y beneficios: los/as empleados/as deben reconocer que los salarios son esenciales para mantener las necesidades básicas de la personas trabajadoras. El empleador debe pagar a los/as empleados/as el salario mínimo establecido por la ley local o el salario que prevalece en la industria (el que sea más alto) y debe proveer los beneficios legales establecidos por la ley.
- h) Horas de trabajo: excepto en las circunstancias de negocios extraordinarios, los empleados no deben trabajar más de 60 horas a la semana, incluidas las horas extraordinarias permitidas por la ley del país de manufactura. Excepto en

circunstancias especiales, el trabajador tiene derecho a gozar de un día de descanso en cada período de 7 días.



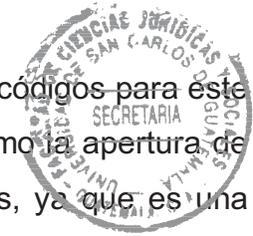
- i) Pago de horas extraordinarias: adicionalmente a la compensación por las horas regulares de trabajo, los/as empleados/as deben ser compensados por las horas extraordinarias trabajadas, con la tarifa establecida por la ley del país de manufactura o en los países en los cuales dicha ley no existe, en un porcentaje al menos igual al salario que recibe por su trabajo en horas regulares.

Como puede verse, se trata de una serie de condiciones muy básicas que la empresa se compromete a cumplir. El hecho de que el tipo de compromisos asumidos tenga un carácter tan básico tiene su origen en la dura realidad del trabajo en las maquilas, y explica por qué estos códigos de conducta tienen un carácter fundamentalmente paliativo de unas condiciones laborales sumamente severas.

Por tanto, existe una clara diferencia entre estos códigos y unos derechos laborales como los existentes en los países del Norte, a pesar de las matizaciones que se puedan hacer. Esta diferencia se basa en el hecho de que el trabajo en las maquilas es un trabajo de subsistencia y cuyas condiciones de realización dejan un margen casi nulo a la influencia de los trabajadores, lo que unido a la realidad social de los países donde se instalan las maquilas permite la implantación de unas condiciones laborales que no serían admisibles en países del Norte. Así las cosas, los trabajadores/as de las maquilas experimentan una gran dificultad a la hora de organizarse para reivindicar mejores condiciones de trabajo.

Ahora bien, la introducción de los códigos de conducta no está exenta de problemas y de aspectos controvertidos. Así, una primera crítica que se puede hacer a los códigos es que se puedan presentar como sustitutos de la legislación y de las organizaciones de trabajadores, con lo que en definitiva serían una estrategia empresarial para evitar un control y una fiscalización mucho mayor. Aunque este argumento debe tenerse en

consideración, pues no puede excluirse que las empresas utilicen los códigos para este fin, la existencia de códigos de conducta también puede ser vista como la apertura de una vía para el control de las condiciones laborales de las maquilas, ya que es una medida de hasta qué punto la empresa cumple las normas establecidas por ella misma.



En cualquier caso, la adopción de un código de conducta por parte de una empresa no implica de manera automática su cumplimiento, lo que plantea la cuestión de su verificación, poniéndose de manifiesto las limitaciones de los controles ya que las empresas en raras ocasiones encargan una verificación externa sobre el cumplimiento de sus códigos de conducta, realizando únicamente una comprobación interna por medio de su propio personal. Estas comprobaciones internas tampoco se suelen hacer públicas, a lo que hay que añadir que las empresas no suelen revelar los lugares donde se instalan las fábricas, lo que dificulta enormemente que organizaciones de derechos humanos o laborales verifiquen el cumplimiento de los códigos de conducta empresariales.

A pesar de esta situación, existen casos puntuales que pueden indicar un cambio de actitud por parte de algunas empresas, en concreto la disposición a permitir una verificación independiente de sus códigos de conducta. Una importante novedad que se encuentra presente en algunos de los últimos códigos de conducta es precisamente la realización de verificaciones independientes. Por ejemplo en el caso de las mercancías con nombres de universidades, éstas cada vez en mayor medida reclaman a las empresas que las producen que hagan pública la información sobre los lugares en que se ubican sus plantas manufactureras. Por otra parte, si bien la mayoría de estos nuevos códigos se basan en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyen otras previsiones como son mínimos salariales, número de horas de revelador trabajo, pago de las horas extra y salud y seguridad en el trabajo.

Un ejemplo sobre el contenido y los resultados de los códigos de conducta lo encontramos en nuestro país. En Guatemala se ha creado la Comisión de Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO), una organización sin ánimo de lucro que intenta, mediante auditorías periódicas, comprobar el cumplimiento de los códigos de conducta empresariales. Estos códigos suelen contener previsiones sobre temas como por ejemplo: trabajo infantil o forzado, libertad de asociación y negociación colectiva, condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, niveles aceptables de salarios y beneficios, horas de trabajo excesivas, no discriminación, empleo temporal o trato duro o inhumano, abuso sexual u otras formas.



A pesar de lo básico de las condiciones de los códigos, los análisis realizados por COVERCO han demostrado la existencia de claros incumplimientos del mismo. En este sentido, por ejemplo, en el informe realizado sobre la empresa Liz Claiborne, se da cuenta de una serie de hechos como los siguientes:

Una trabajadora embarazada y con dolores de parto simplemente recibió el consejo de que se sentara y descansase. Tras solicitar permiso para salir, no se le autorizó de inmediato, transcurriendo 5 horas desde el momento en que comenzó a sentir los dolores hasta que pudo salir de la fábrica para acudir al hospital. El niño nació muerto en la madrugada siguiente.

Trabajadores de la etnia Maya que visten la indumentaria tradicional han declarado tener menores oportunidades de ascenso, aunque la fábrica ha negado este punto.

Las salidas de emergencia se encontraron cerradas durante las inspecciones, lo que suponía un grave riesgo en caso de que se presente la necesidad de una evacuación rápida, aunque finalmente la empresa aceptó dejarlas abiertas.



Además el personal casi no ha recibido indicaciones para casos de emergencia. El personal de supervisión no tiene los conocimientos básicos de primeros auxilios.

Existe un inadecuado número de sanitarios en la fábrica, en relación con el número de trabajadores/as.

Las madres en periodo de lactancia que trabajan en la fábrica han declarado que no se les respetan dicho tiempos, que según la legislación guatemalteca son de una hora diaria.

Asimismo se ha constatado la existencia de casos en que se ha negado a trabajadores el permiso para la asistencia médica en horas de trabajo.

En cualquier caso, y en relación con los códigos de conducta, no se debería considerar sólo el punto de vista empresarial sobre los mismos, sino que es necesario tener en cuenta también la opinión de los trabajadores sobre las cuestiones que deberían incluir. Una experiencia muy interesante realizada en 1999 en una maquila nicaragüense permite clarificar las cuestiones que los trabajadores (en este caso trabajadoras) perciben como más urgentes en base a su propio trabajo. Así, las trabajadoras plantearon una serie de puntos que, según ellas, los códigos de conducta deberían incluir, en concreto los siguientes:

Salario digno.

Protección y respeto a los derechos de las trabajadoras embarazadas.

No discriminación por razón de raza, edad o género.

No a la violencia (abuso psicológico, físico o verbal, o acoso sexual).

Protección a la salud y seguridad ocupacional.

Respeto a la libertad de asociación.



Derecho a negociar colectivamente y a la defensa de los derechos laborales y humanos.

No trabajo extra forzoso, con horas regulares que no excedan las ocho horas diarias.

Ambiente de trabajo digno.

Respeto a la legislación laboral nacional y a los convenios de la OIT.

Eliminación de castigos y multas.

Regulación del trabajo infantil de acuerdo a la legislación nacional e internacional.

Respeto a los derechos de las trabajadoras a domicilio.

Limitación a la capacidad de las empresas de retirarse cuando las trabajadoras se organizan y reclaman sus derechos.

Estos puntos muestran una clara conciencia por parte de las trabajadoras sobre los comportamientos abusivos que pueden darse en el lugar de trabajo y que atentan a la dignidad de la persona (discriminación, violencia,...). Pero también sobre otros elementos que pueden configurar una situación de precariedad laboral, como los referidos a la estabilidad en el trabajo, la salud laboral, y la defensa de los derechos laborales. Asimismo, muestra una conciencia de lo inaceptable de ciertas prácticas empresariales, como la marcha de las empresas ante la exigencia por parte de las trabajadoras de sus derechos.

Lógicamente, la detección de los problemas laborales en las maquilas no es un fin en si misma, sino que ha de servir de base para desarrollar actuaciones dirigidas a conseguir que el trabajo decente sea una realidad en las mismas. En este sentido y por lo que se refiere a las maquilas existentes en América Latina, las acciones realizadas

tendientes a la mejora de las condiciones de trabajo vienen concretándose en aspectos como:



Acción sindical tradicional: tanto la dirigida a las empresas y a los Ministerios de Trabajo, como los paros y huelgas.

Campañas corporativas: presión ejercida a una transnacional para que se responsabilice del trato que reciben quienes elaboran sus productos, tanto si son directamente contratados por ellas como si no.

Otras iniciativas como certificaciones y auditorías sociales.

Monitoreos: verificación del cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo observadas en las maquilas no se tolerarían en los países de origen de las multinacionales que instalan esos centros, o que subcontratan la producción a productores locales. Además, hay que considerar la escasa fuerza de las organizaciones sindicales en los países donde se radican las maquilas, y que las posibilidades de los trabajadores de defender sus derechos se ven coartadas en multitud de ocasiones. Es necesaria la organización de los trabajadores y facilitarles los instrumentos para su organización y la defensa de sus derechos, así como a informar en los países del Norte sobre las condiciones de trabajo existentes en muchas de las empresas que han deslocalizado parte de su producción en países subdesarrollados. Los sindicatos de los países del Norte deben colaborar en beneficio del reconocimiento de los derechos laborales en los países subdesarrollados teniendo como referencia fundamental la Cláusula Social propuesta por la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL). Esta cláusula se debe incluir en la Organización Mundial del Comercio y en acuerdos internacionales similares.

## CAPÍTULO III



### 3. La maquila en Guatemala

El violento conflicto armado que duró treinta y seis años en el país, tuvo como consecuencia el aislamiento con respecto a la economía internacional y la desestabilización económica del país, que se agudizó durante los años ochentas. La expansión de las maquiladoras de confección en el país fue un fenómeno tardío. En otros países de la cuenca del Caribe las maquilas surgieron desde los años setenta, en cambio en Guatemala este tipo de industrias fue, hasta mediados de los años ochentas, prácticamente inexistente. Comparativamente a los países vecinos las maquiladoras en Guatemala constituyen un fenómeno tardío y con un posterior crecimiento acelerado. A partir de mediados de los ochentas, Guatemala pudo aprovechar ventajas que resultaron atractivas para capitales que quisieron iniciar operaciones de maquila en las que se pudieran obtener beneficios a corto plazo:

- a) Una mano de obra abundante, la más barata de la región
- b) Disposición de los trabajadores a aceptar las largas jornadas de trabajo
- c) Débil actividad sindical
- d) Cercanía con respecto a EEUU y
- e) Escasa reglamentación de las condiciones laborales y muy baja capacidad de inspección Estatal para vigilar el cumplimiento de la legislación.

Este tipo de industrias está reglamentado, por el Decreto 29-89 bajo la denominación: Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila que las define como aquellas unidades productivas, propiedad de personas individuales o jurídicas tendientes a la producción y/o ensamble de mercancías. De acuerdo a dicho Decreto, se entenderá por actividad de maquila bajo 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% de mercancías ~~extranjeras~~ destinadas a ser reexportadas a países fuera del área centroamericana.



Los beneficios que otorga la ley a los empresarios son numerosos, entre ellos, se encuentran:

- a) La suspensión temporal de los pagos de derecho arancelarios e impuestos a la exportación sobre materias primas, productos semi-elaborados, etc. hasta por un plazo de un año, que puede ser ampliado por una sola vez y hasta un periodo igual.
- b) La exoneración total del Impuesto sobre la renta, que se otorga por un periodo de diez años.

Por otra parte, en el Artículo 16 establece que las empresas calificadas bajo el régimen de admisión temporal podrán subcontratar los servicios de otras empresas calificadas o no, solicitando previamente la autorización respectiva. El autor Daeren indica que: “Según las cifras de la Dirección política industrial del Ministerio de Economía, en mayo de 2001, se establecía la existencia de 476 empresas acogidas al Decreto 29-89, sin embargo, otras fuentes como la Asociación Gremial de Exportaciones de Productos no Tradicionales (AGXPRONT), esta cifra varía considerablemente. Esta dificultad a la hora de contabilizar el número de empresas maquiladoras instaladas en el país, se debe fundamentalmente a que muchas de ellas se pueden montar y desmontar en un solo día, lo cual hace más complejo en caso de darle seguimiento a las denuncias presentadas.”<sup>40</sup>

La introducción de la industria maquiladora, tanto en Guatemala como en otros países centroamericanos, implicó fuertes inversiones extranjeras en infraestructuras básicas, en determinadas ubicaciones ventajosas específicas de esta región, que

---

<sup>40</sup> Daeren, Lieve. **Ob. Cit.** Pág. 10

propiciaba que los países receptores exportaran servicios de bajo valor agregado de su mano de obra comparativamente barata.



El desarrollo del sector maquila impone, de alguna forma, la necesidad de competir entre estas mismas industrias a base de desvalorizar su recurso productivo principal, la fuerza de trabajo. Por otra parte, los países fuertemente endeudados, como el caso de Guatemala, se ven forzados a promover la exportación frenética de sus recursos, a precios competitivos hacia los grandes mercados del Norte, como modelo único de desarrollo. Para el empresario, esto se traduce en la oportunidad de aprovechar beneficios fiscales y aduaneros para poder montar talleres de ensamblaje con capital propio y mixto, y exportar hacia los EEUU; para los trabajadores, sin embargo, las oportunidades de las que disponen los empresarios se respaldan en un factor que no les beneficia en absoluto: la capacidad del país de seguir produciendo mano de obra calificada, subempleada y desorganizada. Aún así, desde hace unas dos décadas, el sector maquila ha sido uno de los más crecientes en el país, y uno de los que, en términos relativos, más empleo (aunque muy precario) ha generado.

El gobierno de Guatemala muestra una clara inclinación a impulsar la industria maquiladora en el país; para los industriales y el propio gobierno, los principales argumentos a favor de las maquilas son tales como la creación de empleo, la atracción de inversiones extranjeras, así como la integración de Guatemala en el mercado y la economía mundiales.

Según Daeren: “Una vez Guatemala se integró al proceso de la industrialización para la exportación, las maquiladoras de confección de ropa, que representa un 98% del sector crecieron a una velocidad sorprendente, en 1984 solo había 6 fabricas de ensamblaje de ropa, con menos de 2000 trabajadores, mientras que en 1992 existían más de 275 maquiladoras de ropa que empleaban a más de 50,000 trabajadores y exportaban a EEUU prendas de vestir por un valor de 350 millones de dólares. En el año 2000 había más de 300 plantas que empleaban a más de 70,000 trabajadores. No obstante la cuantificación de este sector cabe destacar la dificultad de estimar las

dimensiones reales del sector maquila en Guatemala, tanto a lo que hace referencia al número de empresas como el número de trabajadores ya que existen un número importante de sub-talleres y de pequeñas empresas contratadas por maquiladoras.”<sup>41</sup>



La Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) declara que existen actualmente unas 240 empresas maquila, con una media de 3,000 trabajadores cada una, la cuales también emplean a un desconocido número de pequeñas empresas.

### 3.1. Implantación geográfica

Este tipo de actividad se implanta en las zonas francas, donde encontramos grandes diferencias sociales y económicas, desequilibrios demográficos y un fuerte analfabetismo; el desempleo es muy importante y afecta gran parte de la población.

### 3.2 El fenómeno de la deslocalización

Daeren señala que “en las décadas de los 70 y 80, las grandes marcas empezaron a desplazar la producción de los países industrializados a los nuevos países en vías de desarrollo. Este desplazamiento fue motivado fundamentalmente por la búsqueda del aumento de la productividad y la reducción de los costes de los salarios”.<sup>42</sup> La mayor parte de las veces que las empresas multinacionales se trasladan a otros países, instalan sus filiales en zonas francas; es decir, zonas industriales creadas por los gobiernos, especialmente para atraer las inversiones de las multinacionales.

En estas zonas los privilegios ofrecen a las empresas numerosos privilegios económicos (no pagan impuesto, pueden sacar el dinero del país fácilmente y además el gobierno mantiene una estructura de empresas de servicios para las propias multinacionales. Las empresas confeccionan con materias primas que provienen del Norte y las vuelven a enviar hacia los centros comerciales en el Norte. A medida que el

---

<sup>41</sup> **Ibid.**

<sup>42</sup> **Ibid.** Pág. 11



concepto de las zonas francas se extendió por el mundo, los gobiernos vieron que debían agregar más incentivos para atraer a sus enclaves a ~~esto~~ inversores (edificios subsidiados para las fábricas, líneas telecomunicaciones, abastecimiento de energía y la más preocupante de todas las garantías la mano de obra permanentemente barata y dócil. Estas zonas francas de exportación no contribuyen al desarrollo industrial de los países en los que se instalan; de hecho esas empresas se caracterizan por un débil nivel de transferencia de tecnología y por la localización de actividades monótonas que no permiten el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, de esta forma, exprimiendo al máximo sus presupuestos, y recurriendo de nuevo al crédito internacional.

Los gobiernos en Centroamérica toda la construcción de la infraestructura necesaria para la instalación de las empresas extranjeras, para luego ofrecerles impresionantes ventajas fiscales y arancelarias. Se puede afirmar que la proliferación de las zonas francas de exportación no es sino la prolongación del modelo del mal desarrollo económico heredado de la colonización. Desde el punto de vista económico, estas industrias instaladas en las zonas francas únicamente para la explotación han sido un fracaso ya que este modelo industrial ha obligado a entablar una competencia ruinosa para atraer a las empresas multinacionales, a menudo el coste por el endeudamiento público ha sido superior al aumento de ingresos por concepto de exportación.

### 3.3 La realidad de las maquilas

Actualmente se esta produciendo en el fenómeno de la deslocalización una nueva tendencia que se explica a través de tres factores claves:

- a) **La búsqueda de nuevos paraísos fiscales:** La búsqueda de un nuevo modelo efectivo, ha impulsado una gran parte de las fábricas a deslocalizar las fábricas a otras partes; en parte esta translación del modelo maquilador radica en la voluntad de permutar el modelo productivo intensivo en mano de obra.



- b) **La desaceleración económica de los Estados Unidos de América:** Según CIOSL: “Aunque en los atentados al World Trade Center, acaecidos el once de septiembre de dos mil uno, aprobó para los EEUU una caída fulminante en la bolsa mundial con la reducción drástica de la mano de obra ocupada en las maquilas, la desaceleración económica de los EEUU se había desencadenado a lo largo del 2000, en Centroamérica esta situación se trasladó en una disminución exacerbante de la demanda de producción maquilera dándose una disminución del 50% de la producción de las zonas francas en detrimento de la mano de obra ocupada.”<sup>43</sup>
- c) **La legislación laboral del país:** las zonas francas se caracterizan por una contratación informal, falta de pago de los costos laborales como son la seguridad social, las prestaciones a los trabajadores, y un largo etc.; con la aparición de los nuevos espacios potenciales de producción uno de los factores favorables decisivos radica en el rol del estado, es decir, si éste otorgará mecanismo que facilitan la actividad empresarial sin intervenciones, ni mecanismos de control o bien si exhortará a las fábricas para que cumplan con el Código de Trabajo, el modelo maquilador lejos de agotarse se trasladará a otros países donde los incentivos de inversión son más atractivos ante increíbles beneficios a cambio de una ínfima inversión.

### 3.4 Problemáticas generadas por la introducción de las maquilas

Lejos de lo que podría parecer, las maquilas no suponen una aportación importante a la renta de los países donde ubican; por una parte no transfieren tecnología ni capacitan a la mano de obra, ya que tan solo trasladan las partes del proceso de producción que requiere poca especialización, son trabajos reiterativos donde lo importante es la producción; no pagan impuestos y los salarios son muy bajos; es más, las deficientes condiciones de trabajo en materia de salud e higiene están provocando graves problemas sanitarios en forma de enfermedades profesionales que

---

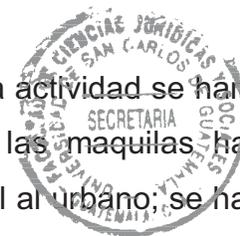
<sup>43</sup> CIOSL. **Ob. Cit.** Pág. 6

las estructuras sanitarias locales no tienen capacidad de resolver. Los países que están acogiendo la industrial maquiladora tienen estructuras débiles, en muchos casos fruto de graves confrontaciones civiles, con una violencia frecuente y unas cuotas de corrupción importantes; esto facilita en gran medida que las empresas puedan esquivar cualquier dificultad legal y rentabilizar al máximo su presencia en el país. Estos países con cuotas de desempleo y pobreza insostenibles ven en las maquilas una fuente de divisas y de trabajo que les permite un pequeño respiro frente a la grave situación económica y el consiguiente conflicto social.



La amenaza permanente de las multinacionales de abandonar el país en caso de cualquier tipo de dificultad, implica que los mismos gobiernos dificulten la organización sindical de los trabajadores. Las huelgas son vistas como agresiones a las inversiones extranjeras y por lo tanto perjudiciales a los intereses nacionales. El nivel de organización sindical en las maquilas es, en general, muy débil y la afiliación a los sindicatos es muy baja, teniendo en cuenta la gran cantidad de trabajadores que emplea este sector; esta debilidad viene favorecida por causas de fondo como es el neoliberalismo y su insistencia en debilitar las estructuras estatales dando la prioridad al mercado que dificulta el trabajo de sindicatos acostumbrados a gobiernos paternalistas. Los sindicatos ven, así, disminuir sustancialmente su papel como actores sociales importantes en la escena política del país.

Los sindicatos también se enfrentan a otras dificultades, en este caso provocadas por las propias características de la nueva clase trabajadora que se está gestando en las empresas maquiladoras: de origen campesino, en su mayoría, analfabetas, muy jóvenes, sin experiencia de trabajo en la industria, con fuertes limitaciones para conseguir una identificación con su lugar de trabajo y su condición de trabajadores, con jornadas de trabajo agotadoras y una gran rotación de personal. Hay que añadir que los sindicatos no han sido capaces de diseñar una estrategia que les permita acercarse a este nuevo proletariado ni de responder a sus necesidades tanto de su origen sociocultural, como por su condición de mujeres.



Paralelamente a las problemáticas relacionadas propiamente con esta actividad se han generado otros problemas colaterales. El rápido crecimiento de las maquilas ha pasado a engrosar fuertes corrientes migratorias desde el ámbito rural al urbano; se ha producido una fuerte redistribución de la población. Se ha pasado de un doblamiento disperso y en pequeños grupos a grandes concentraciones industriales; esto ha provocado problemas de desarraigo familiar y, sobre todo, de crecimiento de zonas con unos niveles de habitabilidad muy precaria. La falta de viviendas ha promovido fenómenos especulativos al crecer de forma tan súbita la demanda.

### 3.5 Las maquilas como modelo de desarrollo social y económico

Daeren señala: “El fenómeno maquilador necesita grandes cantidades de mano de obra barata y poco calificada desde el punto de vista industrial, debido a esto estas empresas se alimentan de la emigración desde las zonas rurales empobrecidas.”<sup>44</sup> Esta emigración, provocada muchas veces por la desintegración de las formas agrarias tradicionales de subsistencia, llega a las ciudades donde se sitúan las empresas maquiladoras en grandes masas.

Por otra parte, la aportación real de las maquilas a la economía nacional es tan ínfima que, lejos de suponer un auténtico beneficio para el país, deviene un peligro. Sin transferencia tecnológica, sin una mejora formativa de estos nuevos trabajadores, las maquilas pueden ser perfectamente un episodio transitorio de un crecimiento de beneficios para las multinacionales que concluyan con un desastre social de magnitud insospechada. ¿Qué ocurriría si estas empresas se marchan atraídas por zonas francas geográficas donde puedan mejorar sus ganancias? Solo quedarán grandes masas de trabajadores desarraigados y semialfabetos, abocados a la más trágica marginación. Las duras condiciones laborales y la falta de recursos de seguridad pueden provocar a medio y largo término el desarrollo de enfermedades profesionales que superen la capacidad de los sistemas de protección de salud del país y dejen a muchos trabajadores pobres y enfermos. En conjunto se configura una situación

---

<sup>44</sup> Daeren, Lieve. **Ob. Cit.** Pág. 14



incierto y amenazante, donde los ínfimos beneficios de hoy pueden conducir mañana a una calle sin salida donde la economía del país, el medio ambiente y la salud de sus habitantes queden irreparablemente dañados. Guillermo Perry indica que “Los factores que determinan la productividad económica, motor del desarrollo estatal, es la ínter actuación entre la transferencia de tecnología y la calificación de la mano de obra a través de la educación.”<sup>45</sup> El dumping social del cual son sujetos de los trabajadores de la región generalmente no dispone de la formación académica secundaria sino que sólo han recibido formación primaria básica.

### 3.6. Cierre anómalo de las maquilas

En cuanto al cierre de estas empresas que se ha producido en los últimos años, diversos estudios han podido constatar que el cierre de las empresas no es tal, sino más bien se trata de cambios de nombre y/o traslado de domicilio, una vez han agotado el periodo de 10 años de exención en el pago de impuestos. La mayor parte de las amenazas de traslado de país formuladas por estas empresas, se dan en el marco de presión de los empresarios por mantener y ampliar los beneficios de la ley que regula este sector y de las zonas francas.

Todo esto explica que solo una pequeña parte de los ingresos generados por el sector de la maquila se quede en Guatemala, de los trescientos cincuenta millones de dólares de las exportaciones de ropa a EEUU en 1992 se calcula que solamente permaneció en el país 87 millones. Casi toda la producción de las maquiladoras de confección instaladas en Guatemala va hacia el mercado norteamericano, solo una pequeña proporción se destina al mercado interno o se exporta a países centroamericanos o europeos. La ropa es comprada por cadenas comerciales y conocidas empresas de ropa. Es raro que estas empresas inviertan de manera directa en Guatemala, casi siempre operan a través de representantes o agentes independientes. Estas firmas únicamente marcan las condiciones sobre el producto, pero no sobre las condiciones

---

<sup>45</sup> Perry, Guillermo. **Las maquilas como modelo de desarrollo social**. <http://www.agxprof.org>. (12 de agosto de 2008)

de trabajo ni en la organización de la producción; la instalación y operación de las fábricas está en manos de otras empresas.



El capital de sector de las maquilas básicamente proviene de grupos coreanos (que fueron los primeros en instalarse, concretamente en el año de 1984), norteamericanos y guatemaltecos. Según los argumento de Andrea Carrillo: “En cuanto al origen del capital de las empresas maquiladoras, según la Asociación Gremial de Exportaciones de Productos no Tradicionales (AGXPRONT) actualmente un 68% corresponde a capital coreano, un 25% a capital guatemalteco (porcentaje que se está incrementando) y un 8% de capital estadounidense; hay pocas maquiladoras de capital norteamericano. Las plantas norteamericanas producen alrededor de 10% de la ropa que se confecciona en el sector; son fábricas grandes y algunas se han distinguido por ofrecer a sus trabajadores unas sensibles mejoras económicas y de trato; en cambio las empresas guatemaltecas son las de dimensión más pequeñas, representan dos terceras partes de las planteas pero solo confeccionan alrededor del 40% de la ropa fabricada por las maquilas. En general se recurre, especialmente las coreanas y guatemaltecas, a la subcontratación ya que esto permite tener una plantilla que cubra las demandas mínimas y con las subcontratadas se cubre las fluctuaciones de demanda, es decir el aumento de producción y el cumplimiento de los plazos de entrega; este sistema permite una flexibilidad para cubrir las fluctuaciones de mercado. Paralelamente existe una red de industria a domicilio que se encuentra vinculada con las maquiladoras. Los trabajadores reciben la ropa en sus domicilios y una vez efectuada la confección las recogen y las venden a los que las exportan.”<sup>46</sup>

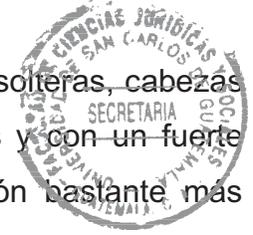
### 3.7 Composición de las plantillas

Según la organización de empresas de la confección para la exportación (VERTEX) este sector cuenta con 80,000l trabajadores de los cuales una gran mayoría son mujeres, aproximadamente un 80% del total, y a mucha distancia hombres muy

---

<sup>46</sup> Carrillo Samayoa, Andrea. **Un vistazo a las maquilas**. [http://www.geocities.com/lacuerda\\_gt](http://www.geocities.com/lacuerda_gt) (18 de marzo de 2002)

jóvenes. Dentro del grupo de las mujeres generalmente son madres solteras, cabezas de familia y/o viudas, emigrantes que provienen de zonas agrícolas y con un fuerte grado de analfabetismo, aunque suelen tener un nivel de educación bastante más elevado que las empleadas domésticas.



Los empresarios las contratan porque las consideran más hábiles para el trabajo manual dado que se produce una asociación cultural entre mujer y costura, creen que son más sumisas, dóciles y fáciles de reprimir y menos combativas que los hombres por lo que hay menos probabilidad de organizarse, además les pagan salarios inferiores, ya que, frecuentemente se conforman con estas condiciones tan precarias dado que en unos casos son el único sueldo que ingresa a la unidad familiar y en otros consideran el sueldo de su trabajo como complementario de la renta familiar, es decir al sueldo que aporta el marido. Las muchachas ingresan en las empresas a partir de los 14 años, a pesar de que algunas, más jóvenes simulando su edad pueden acceder a un trabajo, que, a pesar de las brutales condiciones en que se desarrolla, cuenta con un cierto prestigio social: ser una trabajadora de una fábrica es visto como un paso hacia la emancipación económica y una mejora de las condiciones de vida.



## CAPÍTULO IV



### 4. La violación a las normas laborales en el área de maquilas textiles

#### 4.1. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

La organización Redes Cristianas indica que: “Los derechos por ser facultades conferidas que generalmente tiene como contraprestación una obligación a costa del patrono, deben estar expresamente regulados en las leyes de trabajo y previsión social, y por virtud del principio de Irrenunciabilidad que reviste las normas de trabajo, el ejercicio de esos derecho no es optativo.”<sup>47</sup>

Las obligaciones de los trabajadores bien pueden clasificarse en generales o genéricas, refiriéndose en primer caso a aquellas situaciones que no devienen taxativamente de una norma jurídica sino de la aplicación de la lógica jurídica o los principios que orientan al Derecho del Trabajo, y en el segundo caso a aquellas situaciones que si están expresamente contempladas por la ley.

El Código de Trabajo en el Artículo 63, manifiesta que son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos útiles que se les facilite para el trabajo. Es entendido que no son

---

<sup>47</sup> Redes cristianas. **Las condiciones de trabajo en las maquilas.** <http://www.redescristianas.net> (8 de agosto de 2008)

responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasiona por caso fortuito fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.



- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o interés del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse al reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que non padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier otro motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta fidelidad cuando más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden alas autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para la seguridad y protección de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajen.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el Juez, a requerimiento de estos últimos ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el

trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el Juez en la forma indicada ordenará el lanzamiento.



Las prohibiciones establecidas por la ley a los trabajadores, tratan de evitar que éstos se conduzcan inadecuadamente dentro del trabajo, porque puedan asumir actitudes que creen desorden en la empresa, en ese sentido el fin de las prohibiciones establecidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo es la paz y el orden laboral.

Siendo estas las siguientes:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa. La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del

presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o en su caso, por los Artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).



#### 4.2. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos

Los derechos de los patronos también son facultados que ellos pueden ejercitar para darle plena aplicación al contrato individual de trabajo o para mantener el orden de su empresa, con la diferencia que por ser el Derecho del Trabajo, un cúmulo de garantías mínimas a favor de los trabajadores susceptibles de mejorarse a favor de éstos, hace evidente que para el patrono no son irrenunciables, como sucede con el trabajador.

El derecho del Trabajo, por tener una vía de crecimiento en protección de los trabajadores, generalmente ha contemplado a favor de éstos todas o casi todas las alternativas que pudieran serles de interés, y siendo el campo de obligaciones patronales muy prolijo 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 conforme el Artículo 61 del Código de Trabajo, refiere algunas en forma expresa, que pueden calificarse como obligación específicas. Siendo las siguientes:

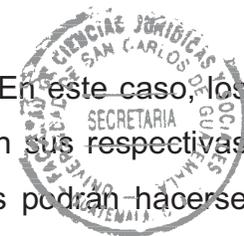
- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de trabajo y Previsión Social directamente o por medio de autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por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

Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de salidas por jornada ordinaria y extraordinaria.



Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

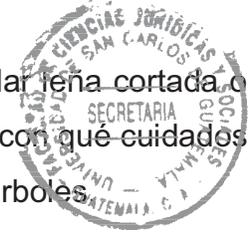
- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no los son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en este caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas



los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en la cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben

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



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

Cuando concurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres días.

Cuando contrajera matrimonio cinco días.

Por nacimiento de hijo, dos días.

Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.



Por desempeño de un función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

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 pretende evitar el desorden que se pueda dar en las relaciones laborales, sino evitar los excesos que pudiera cometer el patrono, pues es él quien tiene la dirección de la relación de trabajo. El Código de trabajo señala en el Artículo 62 las prohibiciones a los patronos que son las siguientes:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero y otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o ingresar a unos o a otros.



- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no translativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriagues o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga, y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

#### 4.3. Medidas disciplinarias

Medida que tiene por objeto mantener el orden, la corrección y el respeto de los usos y reglamentos, por parte de los miembros de una compañía judicial o corporación pública o privada y mediante la aplicación de penas disciplinarias. Estas medidas se encuentran reguladas generalmente en los Reglamentos Interiores de trabajo que conforme el Artículo 57 del Código de trabajo, señala que: Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

##### 4.3.1. Regulación de las medidas disciplinarias

Para garantizar la disciplina de los trabajadores, así como sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas que establece el Código de Trabajo y demás faltas en

que incurran los trabajadores durante el desempeño, regularmente las empresas establecen antes de terminar la relación laboral las siguientes sanciones.



**Amonestación verbal:** Que deberá se formulada en privado y de manera comedida y ajena a toda expresión lesiva a la dignidad personal del trabajador, está sanción la impone el patrono al trabajador por haber incurrido en una falta leve, que es considerada de poca trascendencia, cuyo perjuicio es mínimo pero afecta el buen funcionamiento de la empresa, debe dejar constancia por escrito en el expediente del trabajador.

**Amonestación escrita:** Regularmente esta medida se impone cuando el trabajador haya merecido durante un mes calendario, dos o más amonestaciones verbales. Sin perjuicio del carácter comedido que debe observar las medidas disciplinarias en general.

**Suspensión del trabajo sin goce de sueldo:** Hasta por un máximo de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que este indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, si no en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento, y

**Despido:** Que corresponde imponerlo al patrono o al Departamento de Personal de la empresa cuando se considere que la falta cometida por el trabajador, se enmarca dentro de las causales contenidas en el Código de trabajo.

#### 4.4. Violaciones a los derechos laborales

Durante la presente investigación se obtuvo información acerca de la persistencia de violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores de la industria maquilera en la Ciudad de Guatemala. Las prácticas irregulares por parte de las empresas de la maquila que de una u otra manera afectan la vigencia de los derechos laborales y humanos de sus trabajadores.

#### 4.4.1. Género y edad

Según la información recaudada, el trabajo infantil en la industria maquilera ha sido erradicado en el área objeto de estudio, aunque subsiste en otras áreas de la economía. Considero que una de las razones principales de esta erradicación de trabajo infantil se debe a los efectos de las campañas de boycott contra las marcas mundialmente conocidas, por emplear niños en sus fábricas.

La mayoría de puestos de obrero en las maquilas son desempeñados por mujeres. En un medio donde la exclusión es lo normal para la mujer, su bajo nivel de educación y su habilidad para la confección de prendas de vestir (actividad de la mayor parte de las fábricas) las convierten en mano de obra dócil capaz de aceptar trabajar en las condiciones a que me he venido refiriendo. No obstante, hoy en día debido a las condiciones de desempleo, se observa un continuo incremento de trabajadores hombres en las maquilas.

Se observa cómo la industria maquiladora impone a la mujer trabajadora su retiro del medio laboral a muy temprana edad. Normalmente, una mujer puede ingresar al sector a partir de los 18 años y la mayoría se ven obligadas a dejar el trabajo antes de los 35 años. Con su escasa escolaridad y su experiencia en el ramo, es impensable que puedan hallar otro empleo diferente al servicio en casas, cuando precisamente se fueron a la maquila por evitar este tipo de empleo.

De esta forma puede predecirse que llegar a tener el derecho a una pensión de retiro es una utopía. Existen quejas sobre discriminación en el aspecto salarial por razón de género; por este motivo el gobierno de Guatemala podría ser objeto de observaciones por parte de la Organización Internacional del Trabajo. En el caso de los maltratos, éstos son más severos contra el personal femenino. Sin embargo, no se constató diferenciación en cuanto a jornadas y horarios ni en el tipo de funciones, iguales para hombres y mujeres, lo que no es lo más adecuado si se tienen en cuenta que algunas





labores exigen máximos esfuerzos y/o riesgos (por ejemplo, el contacto con químicos en el caso de las mujeres embarazadas).

#### 4.4.2. Salarios

En Guatemala, los trabajadores de la industria maquilera devengan el salario mínimo legal, incrementado por ley en 250 quetzales mensuales, más los incentivos o bonificaciones por el logro de las metas de producción.

No obstante superar los mínimos legales, se trata de una remuneración ínfima que no alcanza para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia. Además, estos trabajadores tienen que cumplir con labores bajo la presión de una alta exigencia en producción, al límite de sus capacidades y a veces por encima de ellas, atentando contra su salud y contra la unidad familiar. Esto incluye trabajar jornadas y horas extras por fuera de la ley.

La CEDM indica que: “El hecho de que el salario de los trabajadores de la industria maquilera en Nicaragua sea el más bajo de Centroamérica es utilizado en los otros países por los empleadores para atemorizar a sus obreros. En efecto, los empleadores amenazan con el cierre de las fábricas y su traslado al suelo nicaragüense si intentan crear sindicatos.”<sup>48</sup>

#### 4.4.3. Jornadas y horas extras

Según los estudios realizados, para un 70% de las trabajadoras las jornadas son de 12 horas por día (jornada prolongada) o incluso de 13 o 14 horas, que sólo se interrumpen una vez (en ocasiones por pocos minutos) para comer. Se trata entonces de semanas

---

<sup>48</sup> CEDM. **Situación de los derechos de los y las trabajadoras de la maquila en El Salvador, Honduras, Nicaragua y Guatemala.** Pág. 7

de 60 a 70 horas laboradas, de las cuales aproximadamente el 40% se pagan como horas extras o como logro de metas.



Esto implica que las maquilas de origen asiático pueden entregar a los trabajadores un salario ostensiblemente superior al salario mínimo legal y en las empresas de origen norteamericano éste puede llegar a doblarse. Lo habitual es que el tiempo trabajado por encima de los máximos autorizados por la ley se pague en efectivo cada día.

Lo mismo hacen muchas empresas con la remuneración del trabajo en dominicales y días feriados o en período de vacaciones. Con ello logran, además de ocultar su infracción a la ley respecto de la jornada laboral, que dichos pagos no cuenten en el momento de liquidar el auxilio de cesantía, ni para las demás prestaciones y derechos laborales.

Muchas empresas no pagan las horas extras trabajadas para alcanzar las metas o cuotas de producción. Si las metas no se cumplen, en muchas fábricas el trabajador debe laborar durante el tiempo de la comida o de descanso hasta lograrlo, siendo este trabajo no remunerado. El no respeto a los límites máximos de la jornada laboral y especialmente en lo que se refiere a las horas extras y a su remuneración conforme mandan las leyes, es común en estas empresas. Es importante señalar que la voluntariedad del trabajador para laborar horas extras ha sido casi totalmente remplazada por su obligatoriedad o imposición por parte de los patronos maquileros, que no tienen en cuenta ni siquiera los estados de embarazo o lactancia de las trabajadoras.

#### 4.4.4. Libertad de asociación y negociación colectiva

Guatemala ha ratificado los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre libertad sindical y negociación colectiva. Si bien la normatividad constitucional y legal garantizan la libertad de asociación sindical en los países



visitados, en la práctica el ejercicio de este derecho se quiebra ante la fuerte resistencia y/o represión por parte de los empleadores y la desprotección real por parte del estado, a todo lo cual se suma un alegado alto nivel de corrupción en las esferas oficiales y privadas (con referencia también a los directivos de muchas de las organizaciones sindicales), que generan desconfianza y miedo entre los trabajadores.

Actualmente existen sólo tres sindicatos de empresa en la maquila. A la lentitud de los trámites administrativos para el reconocimiento de un sindicato y el otorgamiento de su personería jurídica (lo que puede demorar a veces varios años), se deben sumar las habituales medidas de represión patronal contra fundadores y afiliados. La mayoría de las veces las empresas conocen la lista de los fundadores (transmitida de manera irregular por funcionarios de los Ministerios del Trabajo). Cuando se finaliza el trámite para la inscripción del sindicato, después de muchas trabas, los trabajadores ya han sido despedidos, o bien, cuando se otorga la personería jurídica, en ocasiones el sindicato ya no existe por carencia de miembros. Eventualmente, las empresas son multadas de manera tan insignificante, que prefieren pagar las multas (cuando lo hacen) a permitir la formación del sindicato.

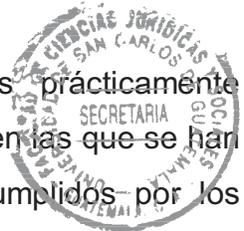
En Guatemala los inspectores del trabajo pueden, previo un trámite rápido, recurrir al apoyo de la fuerza pública para ingresar a los lugares de trabajo en el cumplimiento de sus funciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), recomienda dar mayor coercibilidad al Ministerio del Trabajo para poder imponer el cumplimiento de las normas laborales. Las fabricas maquilas ejercen una serie de conductas tendientes a destruir las organizaciones sindicales y a impedir que se formen nuevas. Así, es permanente el despido de fundadores y activistas. La amenaza de despido a quienes pretendan afiliarse, con la indicación de que no serán aceptados en otra parte (listas negras) y, frecuentemente, los despidos masivos. Para completar la intimidación a quienes desean participar en proyectos de asociación, los empresarios hacen campañas en las naves para desacreditar a las organizaciones sindicales y culparlas de todo lo malo que pueda suceder a los trabajadores y de las crisis laborales y de

desempleo por las que atraviesa el país. Sus líderes son tachados de corruptos vendidos al gobierno y a los patronos, lo que al parecer es cierto en algunos casos.



La aparentemente inocente afirmación (pero violatoria de normas internacionales sobre la terminación de la relación de trabajo y particularmente del convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo) de que al trabajador se le ha dado por terminado su contrato por reestructuración de personal o por reducción de personal, oculta las verdaderas causas. Existe un mensaje implícito, a otros eventuales empleadores, de que su retiro se ha debido a que no conviene para la empresa por sus intereses organizativos de los trabajadores o por motivar a éstos a la defensa de sus derechos. Existen quejas sobre el apoyo por omisión de los funcionarios de los ministerios del trabajo a las prácticas abusivas e ilegales de los empresarios, sobre todo en lo atinente al derecho y la libertad de asociación de los trabajadores.

En el sector de los trabajadores y de las organizaciones sociales, sindicales y de derechos humanos, se tiene la opinión de que en el campo laboral el Gobierno es tolerante con la industria de la maquila por considerarla en gran parte la principal solución al problema del desempleo, jugando con ello un rol muy importante en el equilibrio social, de por sí frágil. En este sentido, considera que las maquilas contribuyen a la gobernabilidad de la nación. Los trabajadores, sindicatos y organizaciones defensoras de los derechos humanos ven con gran preocupación que altos cargos en los ministerios del trabajo sean desempeñados por personas que antes fueron empleadas de dirección, confianza o gestión en las maquilas. Del mismo modo, aunque se considera menos grave, les inquieta el hecho de que la industria maquilera esté vinculando a cargos de administración del personal a muchos funcionarios, que salen de sus respectivos ministerios. Igualmente, que políticos, parlamentarios y funcionarios del gobierno sean propietarios de los inmuebles en los cuales funcionan las maquilas, es otro factor generador de desconfianza en torno al verdadero interés que puedan tener los dirigentes de los Estados de cara a la necesidad de implementar reformas legales que promuevan y protejan el derecho de sindicalizarse y otros más.



La negociación colectiva, como puede deducirse fácilmente, es prácticamente inexistente en el sector de las maquilas, con muy pocas excepciones en las que se han logrado varios convenios colectivos, la mayoría de las veces incumplidos por los empresarios. En Guatemala se trabaja en la implementación del sistema de resolución alterna de conflictos (RAC), mediante la mediación lo cual, en este sistema, implica un riesgo de que los trabajadores se sientan obligados de renunciar a sus derechos.

Frente al RAC es manifiesta la inquietud acerca de que derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores, legalmente protegidos, lleguen a ponerse en riesgo o a tener que perderse al momento de dirimir los conflictos por este medio, ante la eventualidad de ir a un juicio cuyo resultado final es incierto y a muy largo plazo. Por substracción de materia, ilusorio resultaría también pensar en la eventualidad del ejercicio del derecho de huelga en la maquila, bajo las actuales condiciones del movimiento sindical en la región. Aparte de todas las restricciones que esto entraña, cualquier intento de huelga puede fácilmente ser declarado ilegal.

La criminalización de las actividades sindicales, mediante denuncias y procesos penales contra los directivos de las asociaciones, y en ocasiones contra simpatizantes, es una práctica ejercida por muchos patronos. Esto incluye a menudo la actuación preventiva de la policía, que priva de la libertad a trabajadores y trabajadoras por la simple petición de la empresa que simultáneamente formula la denuncia, como ha ocurrido en Guatemala.

La desprotección por parte de los estados y la violación sistemática por parte de los empresarios de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, contrastan con las normatividades propias de cada país, con la firma y ratificación de los convenios internacionales sobre la materia y con los reconocimientos que funcionarios de los ministerios del trabajo, patronos y representantes gremiales exponen en sus entrevistas sobre la plena vigencia y garantía de tales derechos. Una

cosa es la teoría, ya de por si no completamente satisfactoria y otra muy distinta la realidad que se vive en este campo.



#### 4.4.5. Seguridad y previsión social

En Guatemala, una gran cantidad de maquilas no están afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Muchas empresas tienen médico privado. Todo indica que el servicio médico particular, prestado en locales de las mismas fábricas, tiene como finalidad primordial evitar ausencias e interrupciones del trabajo por parte de los obreros, dadas las largas filas que deben hacer para ser atendidos y a veces para que se les den citas en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Este servicio no puede tener la eficiencia necesaria si se tiene en cuenta que por lo general el médico trabaja en la factoría a tiempo parcial y en muchos casos sólo está presente dos medias jornadas durante la semana, siendo remplazado por alguna trabajadora que ha hecho, a lo sumo, un curso de pocas horas sobre primeros auxilios.

Debe tenerse en cuenta lo que esto significa cuando se habla de fábricas con 1.500 o más personas por turno, y peor si se establecen cupos máximos de pacientes a ver por día, siempre demasiado bajos. Igualmente, el asunto se torna grave cuando los institutos de seguridad social, en un tácito apoyo a las empresas, se niegan a atender a quienes no hayan sido remitidos por los médicos de las mismas, salvo casos de urgencias. Merece especial atención la queja sobre la práctica corriente de descontar a los trabajadores el valor de sus cotizaciones a la seguridad social, sin que luego sean transferidos a las respectivas instituciones nacionales de seguridad social. Muchas maquilas tampoco afilian sus trabajadores a los institutos, a pesar de deducirles sus cotizaciones o aportes.

En estos casos, cuando los trabajadores requieren los servicios a que tienen derecho, les son negados. Esta última práctica también se ejerce en lo relativo a las cotizaciones de los trabajadores para sus futuras pensiones por incapacidad permanente y de vejez o retiro.



El hecho de que las trabajadoras pierdan el derecho a incentivos y bonificaciones por no alcanzar las metas debido a sus ausencias cuando acuden al médico, atenta gravemente contra su salud y la de sus hijos menores de edad que, como es lógico, tampoco son llevados a consulta. La imposición de elevadas metas de producción, del ritmo de trabajo acelerado y el exceso de horas extras constituyen factor de maltrato que atenta contra la salud de los trabajadores.

#### 4.4.6. Maternidad y atención a los niños

Actualmente en las maquilas no se despide por causa de embarazo, aunque sí se despiden embarazadas, por otras causas. Por ejemplo, haciendo uso de la libertad que para ello otorga el período de prueba. Según la información recaudada, ninguna maquiladora vincula laboralmente una mujer embarazada o lactante. Las embarazadas y lactantes tienen que realizar las mismas labores y en las mismas condiciones que los demás. Es decir, carecen de un tratamiento laboral especial y protector acorde con su estado, lo que hace que sus condiciones de trabajo sean más difíciles, colocando en alto riesgo su salud y la de la criatura por nacer.

Por lo general, se les dificulta y, en ocasiones, se les impide el cumplimiento de las citas de control médico prenatal y postnatal. Cuando se les permite acudir, tienen que trabajar luego más arduamente para recuperar el tiempo en el logro de las metas.

En cuanto al tiempo para la lactancia de los bebés, son las empresas las que de manera arbitraria imponen los horarios y en muchos casos pagan a las madres ese tiempo en dinero. Se cree que los exámenes de sangre realizados para el reclutamiento de trabajadoras son a menudo utilizados para pruebas de embarazo (y de VIH), prohibidas por ley. En algunas ya se ha suprimido este requisito de ingreso. No obstante la obligación para quienes empleen cierto número de mujeres de disponer de guarderías para los hijos de las trabajadoras, las empresas de la maquila no cumplen con ello.



En este aspecto, los empresarios alegan la imposibilidad de costear las guarderías pues la cantidad de niños podrían casi duplicar el número de trabajadoras, aparte de que no contarían con los locales necesarios para ese servicio, que tendrían que ocupar áreas cuatro veces más grandes que las que tienen para las fábricas. Las mujeres trabajadoras tienen que dejar sus niños en manos de abuelos y otros parientes, a veces simples conocidos, sin preparación alguna para su cuidado y en muchos casos asumiendo riesgos para su integridad física, moral, mental y afectiva. La ruptura de la relación madre-hijo es, pues, evidente y de difícil solución, y de consecuencias muy negativas para los menores si se tiene en cuenta las altas tasas de madre-solterismo en toda la región y de abandono por parte de los padres.

#### 4.4.7. Medio ambiente y condiciones de trabajo

En la mayoría de las fábricas objeto de estudio, el ambiente en que tienen que trabajar los obreros de las maquilas no es el adecuado. Hay que partir del hecho de que la mayoría de las fábricas funcionan en grandes locales que antes fueron bodegas de almacenamiento de mercaderías y ahora albergan a miles de personas en condiciones de hacinamiento.

La insuficiente ventilación, suplida con centenares de ventiladores de techo que simplemente recirculan el aire contaminado por la respiración de cientos y a veces miles de trabajadores y por las partículas desprendidas de materias primas y productos, se suma a las altas temperaturas de los locales, que en su mayoría tienen techos o cubiertas en láminas de metal. Esto es más extremo en algunas secciones como las de estampados, por ejemplo.

El uso de las mascarillas por parte de los trabajadores no es muy acostumbrado, argumentando las temperaturas altas reinantes en las plantas. Las empresas no estimulan su utilización, redundando en reducción de costos. La deshidratación se contrarresta con provisión permanente de agua que aunque puede ser tomada a

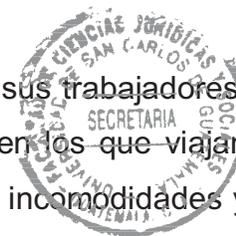
voluntad, en la práctica se toma lo menos posible para no disminuir la producción y como consecuencia el alcance de las metas impuestas. Al ruido producido por miles de máquinas en funcionamiento hay que sumar el de los altavoces con su música estridente, que tiene que superar la intensidad del primero para que sirva como sedante.



Simple bancas con asientos duros y sin espaldares sirven para que los trabajadores realicen sentados en ellas su trabajo de largas jornadas. Algunos tienen que permanecer todo el tiempo de pie en razón de su labor. En la mayoría de las fábricas los trabajadores tienen regulado el acceso a los servicios sanitarios, en ocasiones con cupones que les permiten ir al baño sólo dos veces durante la jornada, no importando si se trata de mujer en embarazo. A veces hay tan sólo dos baños para todos los obreros. En muchas fábricas sólo pueden suspender la labor por dos minutos cada vez que hacen uso del servicio sanitario.

El trabajo por metas en secciones o celdas está generando una serie de conflictos entre los mismos compañeros de trabajo que terminan rechazando a los de menor rendimiento por dificultar o impedir al equipo el logro de las cuotas exigidas. Se mutan así los conflictos obrero-patronales al ámbito de los trabajadores deteriorando las buenas relaciones que deben existir entre ellos.

Merece mención especial el acoso sexual al que son sometidas muchas obreras por parte de sus supervisores y otros empleados. En un medio hostil, casi siempre en una ciudad desconocida, sin apoyo familiar y con hijos o padres a cargo; con cultura mínima y ante la casi absoluta imposibilidad de hallar otro empleo en un término prudencial, la fragilidad de la trabajadora se extrema y la convierte en fácil víctima de cualquiera que en la empresa esté en jerarquía superior a ella. El maltrato sobre todo de tipo verbal, agresivo, insultante y humillante se presenta con frecuencia por parte de los superiores de origen asiático hacia los trabajadores. Siempre está expresa o implícita la amenaza de despido como arma para someter al trabajador.



Al no contar muchas de las maquilas con medios de transporte para sus trabajadores éstos tienen que acudir a sus lugares de trabajo a pié o en buses en los que viajan hacinados, en condiciones antihigiénicas y sometidos a toda clase de incomodidades y vejámenes. Aunque algunas maquilas cuentan con la posibilidad de que sus obreros compren su comida a terceros en la cafetería o en el restaurante de la fábrica (unas pocas lo subsidian), la gran mayoría consume alimentos llevados desde la casa, preparados casi siempre con 10 o 12 horas de antelación, conservados y transportados en condiciones inadecuadas, pues aun en las fábricas deben dejarlos en casilleros a la temperatura ambiente, normalmente muy alta.

El trabajo en estas condiciones y el estrés producido por la necesidad de alcanzar las altas exigencias en metas para no perder el empleo y/o para mejorar los ingresos salariales con los incentivos por su logro, lo mismo que las largas jornadas, conllevan una serie de dolencias físicas y de trastornos en el comportamiento del trabajador tanto en el ámbito familiar como en el social. Las principales molestias de salud son las afecciones respiratorias (principalmente la causa del tamo o mota), trastornos digestivos y dermatitis, al igual que dolores de cabeza, todo lo cual puede fácilmente asociarse a las condiciones en que deben los trabajadores realizar su labor, al estrés por la exigencia de alto rendimiento y otras causas y a la inadecuada conservación de los alimentos que deben llevar para consumir en la planta.

Quienes han tenido que romper la unidad familiar y deben afrontar por tanto dificultades adicionales (como el envío de parte de su salario a la familia, cuadros depresivos por la soledad y el alejamiento de los hijos, por ejemplo), se ven obligados a asumir condiciones de vida menos dignas, como el hacinamiento en que viven en las cuarterías, inquilinatos en los que en una pequeña pieza (en ocasiones de escasos 6 metros cuadrados) habitan entre 6 y 10 personas que duermen en colchones tirados en el piso, en pésimas condiciones de salubridad y sin servicios básicos independientes. Con los turnos que terminan en la noche y sin medios de transporte adecuados para regresar a sus lugares de habitación, las mujeres son a menudo



víctimas de robos, violaciones, lesiones, etc. En la visita a la fábrica de NB Guatemala S.A., se pudo observar cómo todos los trabajadores y trabajadoras eran sometidos a requisas, cateo o inspección corporal a la entrada de la misma, por parte de personal civil uniformado y armado. La gerencia informo que esto se realiza cada vez que los trabajadores entran y salen (es decir, cuatro veces por turno, pues ello sucede aun cuando salen a comer), supuestamente para evitar que ingresen alimentos hasta el lugar de trabajo, que podrían contaminar las materias primas o los productos, con grasa, por ejemplo. ¿Entonces, requisados a su ingreso, qué objeto tiene repetir dicha práctica a la salida? Se nos informó que las requisas son costumbre generalizada en el sector maquilero en toda la región.

#### 4.4.8. Flexibilidad laboral

La ley impone la indemnización, consistente en el pago y acumulación por parte del patrono de un mes de salario para cada trabajador por cada año de servicio, lo que se va incrementando según la cantidad de años laborados. Sin embargo, en la industria de la maquila esto no tiene cabal cumplimiento puesto que cerca de un 40% del sector da por terminados cada año los contratos de trabajo para hacer otros nuevos.

Esto es engañoso puesto que si bien al trabajador se le paga el auxilio de cesantía cada año, evita que tenga una reserva que le garantice cierta seguridad económica si llega a perder el empleo, y al tiempo lo deja en situación de inestabilidad ya que puede no ser recontratado.

Es muy grave el hecho de que cada día más las maquilas estén optando por trabajadores contratados a término fijo inferior a un año, inclusive hasta por 2 meses, que son re-contratados sucesivamente. Con esta modalidad de contratación los trabajadores no tienen derecho a indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación incentivo anual (Bono 14) En estos contratos temporales el patrono sólo está obligado al pago del salario.



La flexibilidad en los contratos de trabajo es impuesta por los patronos por las vías de hecho, aún contra la ley, e impunemente, contrariando normas internacionales de trabajo y en particular el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la terminación de la relación de trabajo y particularmente las garantías que tiene el trabajador. Hay serios indicios de la existencia de listas negras que impiden la contratación de trabajadores que han sido despedidos en otras empresas.

#### 4.5 La responsabilidad del Estado en la protección de los derechos laborales

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta entre sus funciones la inspección de los centros de trabajo, con el objetivo de mejorar las prácticas laborales y prevenir violaciones e infracciones a la normativa. En dichas inspecciones se analiza el cumplimiento de la ley en temas como el pago correcto de salarios, vacaciones, horas extras, seguridad e higiene ocupacional, pago de cuotas del seguro social y pensiones, entre otras. Además esta institución del Estado tiene la facultad de imponer multas que tienen por objeto tanto castigar como disuadir al empleador que transgrede la ley. Entre los obstáculos para el cumplimiento de estas funciones, se encuentran:

- a) La limitación de recursos, ya que existe un número limitado de inspectores para cubrir la fuerza laboral y en el peor de los casos ni siquiera existen inspectores que se encarguen específicamente de monitorear las condiciones laborales de la industria de la maquila.
- b) No hay un plazo legal que obligue a la realización de las inspecciones cuando estas son solicitadas por los trabajadores y trabajadoras.
- c) Participación de trabajadores y trabajadoras en los procesos de inspección. En la mayoría de los casos, los inspectores no entrevistan a las trabajadoras, basando sus conclusiones exclusivamente en los testimonios de los empleadores y en los registros de la empresa. Esto es muy frecuente en los casos en que las trabajadoras alegan contravenciones de tipo económico tales como la retención

de sus salarios, vacaciones, seguro social, o aguinaldos de fin de año estipulados por ley. Esto a pesar de que las disposiciones legales facultan a la Inspección a permitir la presencia de trabajadores o sus representantes en las visitas in situ.



- d) Imposición de multas. Con respecto a la imposición de multas estas no son proporcionales a las violaciones y el poder adquisitivo de las fábricas que componen la industria. Hay que hacer notar que el pago de las multas no es un indicador que la violación haya sido reparada o que implique reparación a la trabajadora directamente afectada. Además el objeto de la multa es disuadir a los empleadores de la comisión de posteriores violaciones, pero el monto de las sanciones es mínima y por tanto es más sencillo pagarla que reparar el daño.
- e) Participación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en acuerdos por debajo de estándares legales entre trabajadoras y trabajadores y los empleadores.

De acuerdo con la ley, las trabajadoras despedidas tienen derecho al pago de un monto en concepto de indemnización. Sin embargo, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social avala e insta a las trabajadoras a recibir únicamente un porcentaje de dicho monto, no obstante ser este un derecho irrenunciable y no negociable.

Otro ejemplo de esta actitud estatal es la aprobación de suspensiones de contrato cuando no se cumplen las causales que la ley establece (por ej. Falta de materia prima, caso fortuito, falta de producción). En estos casos la suspensión de contratos en realidad intenta disfrazar despidos injustificados ya que son alegadas por los empresarios cuando quieren cerrar las fábricas sin pagar las prestaciones legales, además, les facilita el tiempo necesario para sacar su maquinaria y salir de país.

De los casos no resueltos en vía administrativa, solo un promedio de 15% pasan a sede judicial. Las trabajadoras y trabajadores de la maquila que deciden tramitar un

proceso judicial enfrentan problemáticas, del proceso en si mismo y de su propia condición socio-económica. Las y los trabajadores tienen que asumir los costos del proceso judicial, por ejemplo, la movilización del personal judicial para realizar embargos, citaciones, emplazamientos, proporcionar y movilizar testigos (as), pago de peritos, tasadores de bienes, etc. Esto les ocasiona retardo en la búsqueda y colocación de empleo.



La CEDM señala que: “Los procedimientos judiciales en nuestros países se estancan por la fuga y ocultamiento de los empresarios, lo que hace imposible que los operadores de justicia los puedan citar y requerir personalmente. Los juicios laborales en primera instancia son largos por los obstáculos de citación, requerimientos, realizar embargos, tacha de testigos(as), apelaciones de sentencias, por lo anterior hay procesos judiciales que pueden tener una duración promedio de hasta tres años. En aquellos juicios con ambas partes, los trámites en primera instancia oscilan entre tres y nueve meses. En aquellos casos con sentencias no favorables en primera instancia pueden ser apelados en las cortes laborales de segunda instancia y, finalmente, ante la Corte Suprema de Justicia, este tramite en la mayoría de los casos lleva al menos un año y medio desde la interposición de la demanda. Estos términos judiciales y las dilaciones en los trámites permiten el abandono de los juicios individuales o las transacciones extrajudiciales en las perjudicando el patrimonio de las y los demandantes al renunciar y dar carta de solvencia al patrono por una cuantía menor a su calculo real de derechos. Esto se esta convirtiendo en una práctica sistemática que vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.”<sup>49</sup>

En casos de despidos injustificados e indirectos, las trabajadoras y trabajadores deben comprobar su demanda por medio de testigos/as, que en términos de conocimiento de los hechos, serían compañeros/as de trabajo. Sin embargo, en algunos países no cuenta con un régimen de protección de testigos, existiendo la posibilidad de represalias. Es importante mencionar, que la prueba testimonial proporcionada por las

---

<sup>49</sup> **Ibid.** Pág. 9

partes, no se valora la prueba de igual manera, mostrando parcialidad a favor de la testimonial – patronal que usualmente propone a personal de confianza, que también tiene que cuidar su trabajo. Para ejecutoriar una sentencia a favor, tienen los siguientes obstáculos: En demandas colectivas: a) los bienes embargados son insuficientes para cubrir el 100% de los derechos y b) a pesar que constitucionalmente los créditos laborales son singularmente privilegiados, enfrentan tercerías en materia civil y de inquilinato con otros acreedores.



Es una práctica en la maquila que las cuotas provisionales no sean reportadas al Seguro social, esto por un lado provoca que las trabajadoras no tengan acceso efectivo a los servicios de salud, y por otro lado, se vulnera su derecho de jubilación; sin que las entidades competentes de vigilar su cumplimiento actúen de forma diligente.

Guatemala ha abrazado sus obligaciones internacionales de derechos humanos para proteger a las mujeres frente a la discriminación en la fuerza laboral. Como parte de tratados internacionales de derechos humanos, entre ellos la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEFDm), Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación legal, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado, y ofrecer remedios efectivos a aquellas que hayan sufrido abusos.

Conforme a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEFDm) y la Convención interamericana para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Guatemala tiene la obligación de tomar medidas para eliminar la violencia por motivos de género, lo que incluye el acoso sexual. Y de acuerdo con el Pacto internacional de derechos civiles y políticos (PIDCP), Guatemala tiene el deber de proteger el derecho a la intimidad. Como parte de Muchos de estos compromisos quedan reiterados en los acuerdos de paz firmados en diciembre de 1996, que pusieron fin a 36 años de guerra civil.



Según la Convención sobre los derechos del niño y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, Guatemala tiene la obligación de otorgar protecciones especiales a las muchachas empleadas en trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad exponiéndolas al abuso físico, psicológico o sexual, largas horas de trabajo, confinamiento no razonable a las premisas por parte del empleador y otras condiciones laborales particularmente difíciles. En la práctica, sin embargo, las mujeres y niñas guatemaltecas no pueden contar con que su gobierno les garantice el pleno ejercicio de sus derechos.

Mientras que la Constitución Política de la República de Guatemala declara que los hombres y las mujeres tendrán igualdad de derechos y oportunidades, y se reconoce la ilegalidad de la discriminación sobre la base de la situación reproductiva, el gobierno ha adoptado pocas medidas significativas para combatir estas prácticas generalizadas. No existe una legislación sobre el acoso sexual. El Ministerio de Trabajo es inefectivo, los tribunales laborales son ineficientes y las sanciones por violaciones de las leyes laborales han sido tan mínimas que no han logrado aportar desincentivo alguno. Existe poca coordinación entre los organismos oficiales encargados de hacer respetar los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación nacional en el sector de la maquila.



## CONCLUSIONES



1. Las maquilas textiles son consideradas como un importante factor de generación de trabajo asalariado, que permite bajar las altas tasas de desempleo. En las maquilas, la mano de obra es preferentemente femenina, joven, sin experiencia y con poca formación sobre sus derechos laborales y constitucionales.
2. La mayoría de trabajadoras de maquila provienen de zonas rurales del país, y constantemente sufren de acoso sexual y, en su situación de víctimas, se encuentran en la incapacidad de resistir por miedo a perder su trabajo y por obtener cierta seguridad.
3. En las zonas francas, el Gobierno ofrece a las empresas, privilegios económicos: no pagan impuestos, pueden sacar el dinero del país fácilmente y además el Gobierno mantiene una estructura de empresas de servicios para las propias multinacionales. En las zonas francas generalmente se produce en cadena y trabajan mujeres, niños, niñas en condiciones de explotación y con sueldos bajos.
4. Se discrimina a los trabajadores por la edad, que difícilmente pueden encontrar trabajo a partir de los 30 años. Pero incluso más importantes aún son las violaciones de derechos ligadas al género. La gran mayoría de las trabajadoras de las maquilas son mujeres y un gran número de violaciones de derechos se encuentran específicamente ligadas a su condición femenina.
5. Se viola flagrantemente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Convenio 111 contra la discriminación en el empleo y la ocupación de la Organización Internacional del Trabajo. Las violaciones de derechos humanos en las maquilas, que ya han sido reveladas por una pluralidad de informes en la materia, persisten y ninguna acción

significativa ha sido desarrollada por el Gobierno para contrarrestar estas tendencias.



## RECOMENDACIONES



1. Es necesario que los patronos de la industria de maquila textil cumplan la legislación nacional e internacional, principalmente aquéllas proclamadas por las Naciones Unidas, en lo que se refiere al respeto de los derechos y garantías de los trabajadores y, en especial, la toma de conciencia sobre la obligación de respetar el derecho de asociación sindical, en tanto que garantiza el cumplimiento de estas normas, con el objeto de lograr el bienestar de los trabajadores.
2. El estado, a través El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe velar por el cumplimiento de la normativa internacional y nacional en materia de derechos de las trabajadoras y trabajadores, por medio de inspecciones constantes a los centros de trabajo; además, debe realizar campañas para capacitar y formar a los trabajadores para el conocimiento, protección y defensa de sus derechos laborales.
3. El Estado debe ratificar los convenios internacionales sobre los derechos y garantías de los trabajadores y su aplicación efectiva, acudiendo a la adecuación de la normatividad interna necesaria para el logro de ello. Urge erradicar todo tipo de discriminación que tienda a excluir del mercado laboral, principalmente por razones de edad, género o por activismo sindical.
4. Los patronos de la industria de maquila textil deben garantizar un nivel de salario digno acorde a las necesidades del trabajador, basado en la clase de labor y tiempo dedicado a la misma, desligado de su nivel de productividad; es decir, eliminando las metas como factor de determinación de la cuantía del salario.
5. El Estado de Guatemala, través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe implementar sanciones eficaces y disuasivas para que los patronos de la

industria de maquila textil se comprometan con el cumplimiento de los derechos y garantías de los trabajadores. Promoviendo acuerdos a nivel de Centroamérica para asumir políticas comunes que incentiven la creación de industrias que ofrezcan un trabajo digno a los trabajadores.





## BIBLIOGRAFÍA

AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala.** Cuadernos de investigación. Guatemala, febrero de 1994. (s.e.).

CARRILLO SAMAYOA, Andrea. **Un vistazo a las maquilas.** Guatemala [http://www.geocities.com/lacuerda\\_gt](http://www.geocities.com/lacuerda_gt) (18 de marzo de 2002).

CCOO. **Globalización, empleo y movimiento sindical.** Cuadernos internacionales No.37 1998 (s.e.).

CEDM. **Situación de los derechos de los y las trabajadoras de la maquila en El Salvador, Honduras, Nicaragua y Guatemala.** (s.e.).

Centro de la Naciones Unidas sobre las sociedades transnacionales. **Efectos económicos y sociales de empresas multinacionales en zonas de procesamiento para la exportación.** <http://www.oit.org/empresasmultinacionales> (4 de julio de 2008).

CIOSL. **El infierno de los nuevos paraísos fiscales. La represión antisindical en las zonas francas.** Bruselas 1996. (s.e.).

COVERCO. **Red de solidaridad de la maquila.** <http://www.maquilasolidarity.org> (16 de abril de 2008).

COVERCO. **Códigos de conducta y monitoreo independiente.** Proyecto piloto con Liz Claiborne Inc. Guatemala octubre de 1999. <http://www.maquilsolidarity.org> (19 de mayo de 2008).

DAEREN, Lieve. **Cuestiones de género en la industria maquiladora en América Central y República Dominicana.** Seminario subregional tripartito de la OIT, San José de Costa Rica, 25 – 28 de noviembre 1997.

DALY, Herman E. **Los peligros del libre comercio.** No. 23. Madrid, España. Ed. Cuerpos de paz y solidaridad. Marzo 1993.



- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. D.F. México. Ed. Porrúa S.A. 1980.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 1978.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. D.F. México. Ed. Porrúa S.A. 1977.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Ed. Oscar De León Palacios. 1996.
- FERNÁNDEZ PACHECO, Janina. **La maquila: un mundo laboral de mujeres**. (s.e.) (s.f.).
- FUNDACIÓ PAU I SOLIDARITAT. **Mundialización de la miseria. La maquila: un retorno a la explotación**. (s.e.) 1997.
- FUNDACIÓ PAU I SOLIDARITAT. **Promoción de los derechos laborales de las trabajadoras de la maquila guatemalteca**. Fortalecimiento de la industria coordinadora y capacitación técnica para la prevención de riesgos laborales, con el fin de promover y defender los derechos laborales en las maquilas de Guatemala. Guatemala, julio de 2001 (s.e.).
- GUENDELMAN, Sylvia y Mónica JASIS SILBERG. **Consecuencias para la salud del trabajo en la maquiladora**. American Journal of Public Health. 1993 (s.e.).
- MUÑOZ, Ramón Roberto. **Derecho del trabajo**. D.F. México. Ed. Porrúa S.A. 1975.
- OIT. **El empleo en el mundo**. Ginebra. <http://www.oit.org/public/spanish/> 1995 (20 de junio de 2008).
- OIT. **Nota sobre las labores. Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales**. Ginebra. <http://www.ilo.org/public/spanish/> 1998 (12 de julio de 2008).



OIT. **Los ocho convenios de los derechos laborales centrales de la OIT.** El derecho a una adecuada protección contra todo acto de discriminación que tienda a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Ginebra. <http://www.oit.org/public/spanish/> 1949. (12 de abril de 2008).

PANGEA. **Las zonas francas para la exportación: Las maquilas.** <http://www.pangea.org/edualter/material/explotación/unidad8> (12 de julio de 2008).

PERRY, Guillermo. **Las maquilas como modelo de desarrollo social.** <http://www.agxprof.org>. (12 de agosto de 2008).

RAMOS, Sandra y Amin Amirul Haque. **Condiciones laborales del textil en los países del sur.** Campaña ropa limpia. Deshaciendo la madeja. Testimonios sobre la explotación laboral en el sector textil. Barcelona, España. Ed. Icaria 1999.

REDES CRISTIANAS. **Las condiciones de trabajo en las maquilas.** Guatemala <http://www.redescristianas.net> (8 de agosto de 2008).

TAMAYO, Eduardo. **Globalización y maquilas.** <http://www.sudnordnews.org.trabajo> (10 de julio de 2008).

WEPESA. **Directorio internacional de Wepesa de las zonas de proceso de exportación y de las zonas de libre comercio.** <http://www.wepesa.org/zonas/librecomercio> (11 de julio de 2008).

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República. Decreto número 1441. 1961.

**Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y la maquila.** Congreso de la República. Decreto número 29-89. 1989.

**Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.



**Convención Americana sobre Derechos Humanos.** Pacto de San José de Costa Rica. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 6-78, 1978.

**Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre la inspección del trabajo, 1947. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

**Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre la protección del salario, 1949. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

**Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

**Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre la negociación colectiva, 1981. Ratificado por Guatemala el 29 de octubre de 1996.