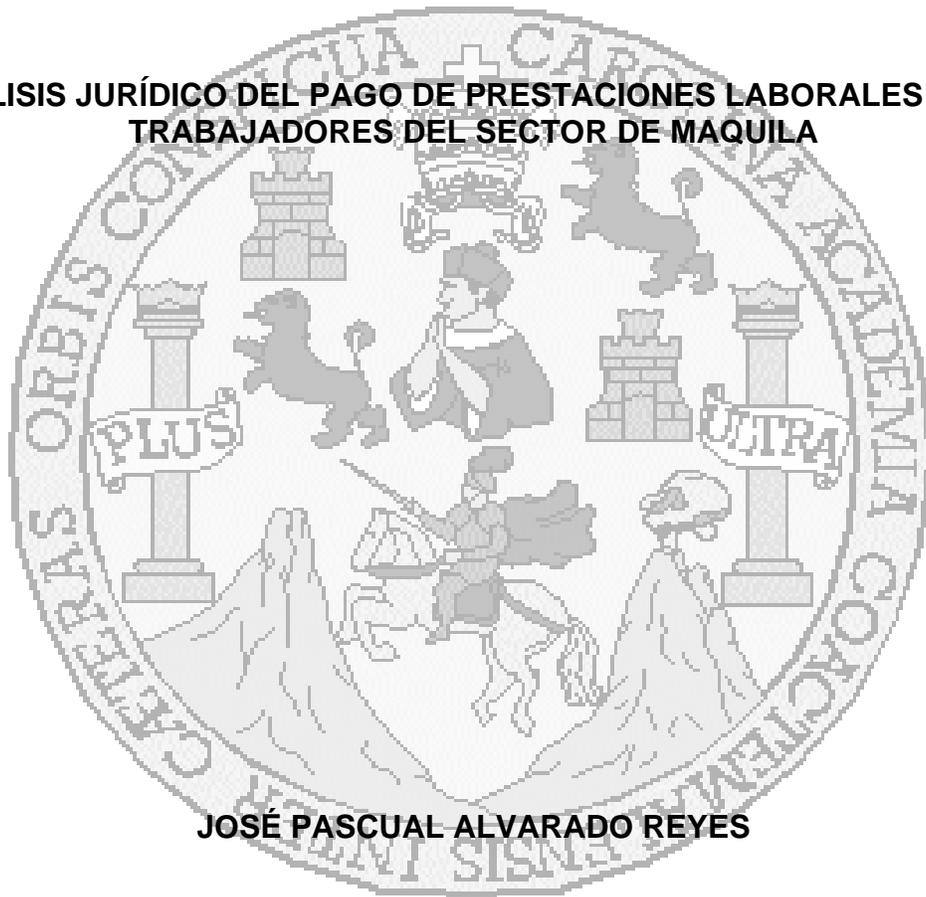


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES A LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR DE MAQUILA**

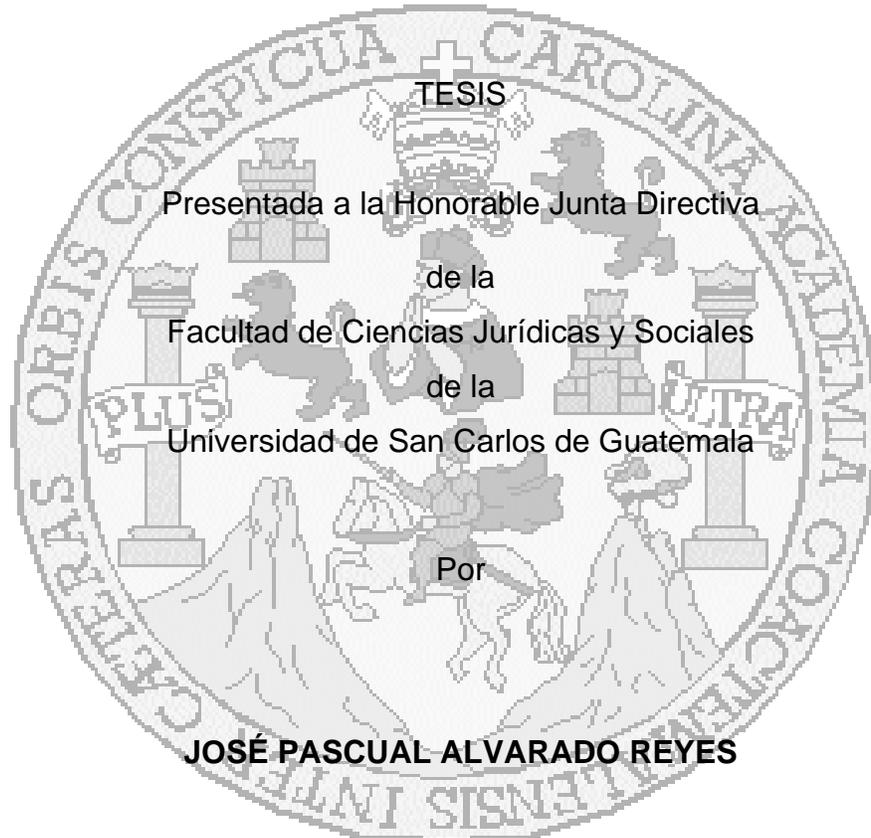


JOSÉ PASCUAL ALVARADO REYES

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2010

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES A LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR DE MAQUILA**



TESIS

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

Por

JOSÉ PASCUAL ALVARADO REYES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2010

**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.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV	Br.	Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V	Br.	Luis Gustavo Cirraiz Estrada
SECRETARIO	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Jorge Leonel Franco Morán
Vocal:	Licda.	Edith Marilena Pérez Ordoñez
Secretario:	Lic.	Guillermo Díaz Rivera

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Patricia Eugenia Cervantes Chacón
Vocal:	Licda.	Enma Graciela Salazar Castillo
Secretario:	Lic.	Carlos Humberto Mancio Bethancour

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo Para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Álvaro Florindo Aguirre Morales

2 calle 13-25 zona 11, tel. 22069287
col. 5964



Guatemala, 17 de agosto de 2009



Licenciado **Carlos Manuel Castro Monroy**
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Como asesor de tesis del Bachiller **JOSÉ PASCUAL ALVARADO REYES**, en la elaboración del trabajo titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE MAQUILA”**, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que contiene cuatro capítulos: el primero, constituye los aspectos generales de las empresas maquiladoras y sus principales retos en Guatemala; el segundo, los sujetos del trabajo, sus generalidades y clasificaciones. En el tercero se explica el pago a los trabajadores de maquila y la omisión del mismo, para contener en el cuarto, el análisis de la violación a los derechos económicos del trabajador y la necesidad de verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador.

La contribución científica en el presente informe, la constituye un estudio profundo acerca de la vulnerabilidad de los derechos económicos del trabajador de empresa maquiladora. Es una verdadera reflexión en torno a este tema de trascendencia en el medio guatemalteco, sobre todo con la importancia que reviste esta fuente de inversión extranjera en el país, en la creación de empleos.

El carácter científico técnico del informe de tesis, se encuentra en el contenido dogmático o doctrinario del mismo, producto del análisis de los libros de texto y las obras de tratadistas y autores diversos que versan sobre la empresa mercantil y las obligaciones económicas de los empleadores para con sus trabajadores.

La metodología empleada por el estudiante en el desarrollo de su trabajo, se basa fundamentalmente en la inducción, la cual le ha servido para conducir sus aseveraciones más elementales hacia la comprobación de la hipótesis, en el sentido de que a los sujetos del derecho del trabajo en cuestión, efectivamente se les violan sus derechos económicos laborales.

Asimismo se utilizó el método deductivo, especialmente en la exposición de los temas, permitiendo de esta manera la estructuración del trabajo de lo general a lo



particular.

Las técnicas de campo se observan principalmente en la abundante cita de autores nacionales y extranjeros que enriquecen el trabajo, especialmente por el evidente uso de fichas bibliográficas.

Asimismo **la bibliografía** se ve enriquecida con lo mencionado al respecto de los autores citados.

La redacción de todo el trabajo es clara y adecuada a la estructura y naturaleza de estas investigaciones que exige el normativo mencionado.

Las conclusiones del autor resultan acertadas, pero es preciso hacer énfasis en una de ellas, quizá la más emblemática de todo el trabajo. Esta hace referencia a que los trabajadores empleados de maquila, no se encuentran tutelados legalmente, al menos en cuanto a una garantía real acerca de sus prestaciones económicas, cuando su empleador es una empresa extranjera.

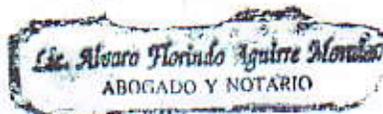
En cuanto a sus **recomendaciones**, se puede afirmar que la más importante es aquella referida a la imperiosa necesidad de que el Estado de Guatemala regule requisitos estrictos para la constitución y funcionamiento de las empresas maquiladoras de manera que se cumpla con el espíritu que inspiró la legislación laboral y se revise el fin de la inversión extranjera, que evidentemente no puede ser el de violentar derechos laborales de los trabajadores.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática mencionada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Álvaro Florindo Aguirre Morales
col. 5964





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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) AMALIA SOLÍS ORTIZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JOSÉ PASCUAL ALVARADO REYES, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE MAQUILA".

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


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

cc. Unidad de Tesis
MTCL/ragm



Licda. Amalia Solís Ortiz

2 calle 13-25 zona 11, tel. 22069287
col. 5964



Guatemala, 02 de septiembre de 2009



Nota:
Firma: _____

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

Como revisora de tesis del Bachiller **JOSÉ PASCUAL ALVARADO REYES**, en la elaboración del trabajo titulado: "**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE MAQUILA**", con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que: el trabajo de mérito esta compuesto de cuatro capítulos, con sus respectiva conclusiones y recomendaciones.

El contenido científico y técnico de la tesis, estriba en el análisis de las entidades mercantiles que sentido laxo se conocen como maquilas. El ponente otorga a esta una *categoría específica y desde ahí la constituye en sujeto de relaciones laborales como empleadora.*

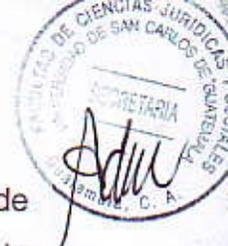
Los métodos empleados son: el inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético. En cuanto a las técnicas que empleó el estudiante son las bibliográficas y las de campo.

La redacción del trabajo en general, es apegado a las reglas que la sintaxis y la gramática establecen para tal efecto, logrando en forma clara y concreta, presentar sus principales afirmaciones en torno al tema en cuestión.

La bibliografía empleada evidencia lo antes mencionado, ofreciéndose una convincente trama de citas en relación con autores nacionales e internacionales.

La contribución científica del trabajo es proponer una reforma a la normativa que regula las entidades mercantiles denominadas maquilas, toda vez que los personeros de estas, puede incurrir en la omisión en el pago de los derechos económicos de sus trabajadores.

Estoy de acuerdo con las conclusiones y recomendaciones del ponente, toda vez que las garantías que ofrece actualmente la legislación nacional al pago de prestaciones laborales en el caso de maquilas, no es suficiente.



He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Licda. Amalia Solís Ortiz
col. 5964

Licda. Amalia Solís Ortiz
ABOGADA Y NOTARIA

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, veintiocho de junio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ PASCUAL ALVARADO REYES, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE MAQUILA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS: Por su infinita sabiduría y porque su mano siempre guía a aquel que marcha con fe.
- A MIS PADRES: Rafael Alvarado (QEPD) y Santos Reyes (QEPD).
- A MIS HERMANOS: Severiano, Pedro (QEPD), Patrocinia, Vitoriana, Gregoria, Timoteo, Ana María, Nemesio Darío.
- A MI FAMILIA: A todos ellos, con mucho amor.
- A MIS AMIGOS: Con respeto y cariño.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A: La Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Elementos fundamentales.....	1
1.1. Las empresas maquiladoras.....	1
1.2. Antecedentes históricos.....	5
1.3. Definición.....	13
1.4. División de las maquilas por sus actividades.....	14
1.5. Principales retos en Guatemala.....	14

CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho del trabajo.....	17
2.1. Generalidades.....	17
2.2. Trabajador.....	18
2.3. Patrono.....	28
2.4. El representante del patrono.....	34
2.5. La sustitución patronal.....	35
2.6. Intermediario.....	36
2.7. Empresa.....	38

CAPÍTULO III

3. El pago por tiempo de servicio a los trabajadores de maquilas.....	47
3.1. Generalidades.....	47
3.2. Omisión del pago para los trabajadores de maquila.....	50

CAPÍTULO IV

4. Prestaciones laborales a que tienen derecho los trabajadores en una empresa transformadora de materias primas cuando termina la relación laboral.....	61
4.1. Generalidades de las prestaciones laborales.....	61
4.2. Procedencia del derecho a indemnización por tiempo de servicio.....	67
4.3. Despido directo.....	71
4.4. Despido indirecto.....	80
4.5. Necesidad de reformar la ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, para exigir una fianza o seguro.....	86
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97

INTRODUCCIÓN

La problemática que presenta el tema de las empresas transformadoras de materias primas, denominadas maquilas, que desarrollan su trabajo en Guatemala, consiste en que cuando una entidad mercantil de éstas, cierra sus actividades en el país, los trabajadores se quedan sin tener a quien demandar sus prestaciones laborales, por tiempo de servicio.

La situación planteada resulta muy recurrente en el país. En el caso de estas empresas, comúnmente los propietarios y sujetos empleadores son de una nacionalidad distinta a la guatemalteca; y cuando enfrentan pérdidas en sus actividades comerciales y productivas, simplemente dejan el país; quedando los trabajadores de sus empresas, en completo desamparo.

La solución al riesgo que enfrentan los derechos económicos de estos trabajadores, consiste en establecer un pago obligatorio para los empleadores de una fianza o seguro, antes de iniciar actividades en el país. El ponente considera oportuno el contrato de fianza, puesto que ha de pagarse únicamente al momento de la constitución de la empresa, lo cual puede resultar más atractivo para el empleador; sin embargo, es preciso aún así, considerar ambas opciones.

La inquietud por llevar a cabo una investigación acerca de las prestaciones laborales de los trabajadores de maquilas, surge de la experiencia personal de haber prestado

atención durante la práctica profesional a obreros de esta actividad; lo cual, influyó definitivamente en la redacción de este trabajo.

El contenido del presente informe, se ha dividido en cuatro capítulos: el primero, contiene lo relacionado a los aspectos generales de las empresas maquiladoras y sus principales retos en Guatemala; el segundo, expone los sujetos del trabajo, sus generalidades; en el tercero se explica el pago a los trabajadores de maquila, sus generalidades y la omisión del mismo; el cuarto, contiene la necesidad el análisis de la violación a los derechos económicos del trabajador de estas entidades y la necesidad de verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador.

Se ha dado debida comprobación a la hipótesis que consiste en la violación a los derechos del trabajador de empresas transformadoras de materia prima, denominadas maquila, y la consecuente necesidad de verificar la solución a tal problemática. Las técnicas empleadas en el desarrollo del presente trabajo, es la recopilación bibliográfica. Entre los métodos de investigación empleados se encuentra el deductivo, el inductivo, el analítico y el sintético. El primero se aplicó para la exposición de los temas de lo general a lo particular. El segundo, para establecer las generalizaciones útiles a las conclusiones del trabajo. El método analítico para el estudio de los diferentes subtemas en que se compone el tema. Y el sintético para poder recomponer las clasificaciones en un todo.

Con el presente estudio, se pretende aportar a estudiantes y profesionales del derecho, una perspectiva novedosa en torno al tema de los derechos laborales en las maquilas.

CAPÍTULO I

1. Elementos fundamentales

1.1. Las empresas maquiladoras

Siendo las empresas maquiladoras, establecidas en Guatemala, uno de los dos elementos componentes de la presente investigación, es necesario expresar los principales conocimientos teóricos relacionados con el mismo, a manera de explicar mejor, tanto la problemática que surge a partir de éstas, como la propuesta y objeto central de la presente investigación. El otro tema que compone este trabajo, es el de la cesantía laboral, el cual se desarrolla más adelante.

Para principiar, se debe establecer una definición del término maquila, y previamente todo conocimiento que pueda contribuir con una concepción del mismo.

La palabra maquiladora se refiere a una empresa que importa materias primas, las trata y las exporta elaboradas. Se diferencia de una empresa que fabrica un producto y lo vende ya terminado. Lo mismo que un molinero, es quien trabaja la harina, no vende el pan, sino que lo hace, el panadero.

“El término maquila deviene del árabe, *makīlah*, que significa cosa medida”¹. La maquila era una medida de capacidad que correspondía a medio celemín.

El celemín es una medida agraria que se utilizaba en algunas partes de España antes de que fuera obligatorio el sistema métrico decimal. Podía hacer referencia a una medida de capacidad o a una medida de superficie.

Quizá de ahí venga la denominación de maquiladora a una empresa que no vende un producto terminado, sino que lo somete a un proceso de elaboración y lo vende a otra empresa más importante o multinacional, ésta es la que hace con el producto comprado a la maquiladora el producto final que saldrá al mercado.

El Diccionario etimológico señala que el uso de la palabra maquila en México y toda Centroamérica es: “Producción de manufacturas textiles para su exportación”².

Hoy en día, las empresas internacionales aprovechan la mano de obra barata de determinadas regiones o la legislación fiscal para producir en las llamadas maquiladoras productos baratos para el mercado internacional.

En la obra Breve Diccionario etimológico de la lengua española, los autores señalan al respecto de esta empresa, que es esencialmente una: “Planta industrial que ejecuta,

¹ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**, pág. 1319.

² **Breve diccionario etimológico de la lengua española**, pág. 380.

para una empresa importante, una de las operaciones del proceso de fabricación de un producto”³.

Es una actividad que se ha extendido en diferentes zonas de la República de Guatemala, apoyando con ello la generación de empleos.

Las empresas maquiladoras trabajan bajo esquemas de reducción de costos de producción, para obtener mayores beneficios.

En México, la experiencia de maquiladoras, tal el caso de las plantas ensambladoras de automóviles, les hace referir que: “La industria maquiladora de exportación ha presentado un fuerte crecimiento en su actividad, ayudando a disminuir el déficit comercial de la industria no maquiladora. Lo anterior repercute en un beneficio en la economía mexicana, pues además genera el principal ingreso de divisas. La industria maquiladora se ha constituido como el principal generador de divisas, incluso por arriba del petróleo, turismo y remesas desde el exterior. La industria maquiladora de exportación, ha alcanzado un elevado grado de especialización en sectores como el automotriz, autopartes, equipo de cómputo, equipo electrónico y electrodomésticos, por citar algunos”⁴.

Ahora bien, el modelo maquilador no se ha agotado. Tiene que avanzar hacia otra dimensión. Esta consiste en la investigación y desarrollo tecnológico, incorporando

³ **Ibid**, pág. 380.

⁴ Fernández López, Justo. **Foro consultas**, págs. 6 y 7.

productos con mayor valor agregado, combinando especialización y procesos no intensivos en mano de obra. En paralelo a este comentario, se han desplazado hacia México tecnologías cada vez más complejas y novedosas.

En el ámbito de la producción se ha visto, por ejemplo, a las plantas electrónicas pasar de ensamble manual a inserción automática y de ésta a circuitos de montaje superficial con nuevas y todavía mayores inversiones en equipo moderno y sofisticado; al mismo tiempo el control de calidad ha evolucionado de la inspección visual al uso cada vez más difundido de pruebas computarizadas. En toda la industria maquiladora es usual encontrar talleres de maquila dotados de equipos de control numérico, laboratorios y talleres con instalaciones de diseño y de manufactura computarizados mismos que son utilizados ampliamente por los técnicos mexicanos.

El desafío también debe entenderse como el abastecimiento nacional, de calidad mundial pues así lo demanda la industria maquiladora, mediante el cual se le abre una gran oportunidad al inversionista, pues la industria maquiladora de exportación importa componentes y materiales por montos superiores a los esperados, que constituyen un mercado natural para la industria como la mexicana, toda vez que en dicho país a diferencia de Guatemala, si existe planta ensambladora de automóviles.

Por lo tanto, se puede decir que la industria maquiladora evoluciona y transforma el desarrollo nacional, brinda oportunidades de empleo, capacita a sus trabajadores, contribuye al desarrollo regional y a la calidad de vida.

1.2. Antecedentes históricos

“La industria maquiladora de exportación surgió en los años sesenta como respuesta a los planes de industrialización de posguerra de los Estados Unidos, Japón y Europa”⁵. El concepto maquiladora se creó para identificar a un tipo de industria, aunque en realidad el término se refiere a un programa de fomento que nació formalmente en 1965 en la frontera norte de la República Mexicana. Para favorecer la incipiente industrialización, una gran cantidad de oficios y directrices gubernamentales determinaron los criterios para autorizar y normar las operaciones de una maquiladora, los que iban en el sentido de otorgar facilidades administrativas para la importación temporal de maquinaria, equipo y componentes, exentos del pago de derechos de importación, como un incentivo más para la creación de empresas que se orientaran a satisfacer la gran demanda del mercado estadounidense. Por ello, la finalidad fue facilitar la importación de materias primas para incorporarlas a productos que más tarde serían exportados y por ende reducir los flujos de migración de trabajadores mexicanos hacia el vecino país del norte.

Lo anterior propiciaba que la operación internacional de las empresas maquiladoras adquiriera una nueva dimensión, al aprovechar también el mercado interno, las ventajas en materia laboral, fiscal y de mercado una vez ubicadas en países en crecimiento.

⁵ www.wikipedia.com (Guatemala, noviembre, 2008), Pág. 1.

Fue en el período de 1972 a 1974 cuando se registró el primer ciclo de expansión “masiva de la industria”⁶. Ese crecimiento se vio frenado por la recesión estadounidense durante los años 1975 y 1976, bienio en que las empresas enfrentaban serias dificultades para mantener ocupada la planta instalada. La mayoría de las maquiladoras mexicanas tuvo problemas serios de disminución de demanda y fue esa la primera ocasión en que se dieron reducciones a las jornadas laborales y suspensión temporal de trabajadores.

Poco tiempo después, en 1977, la reactivación de la economía del vecino país del norte se dio favorable en la industria maquiladora mexicana, que pronto reinició su crecimiento. “A una temporada de auge en 1978 y 1979 siguió otra desaceleración en 1980 y 1981, aunque en 1982 coincidieron dos circunstancias relevantes para el desarrollo de la industria maquiladora: la devaluación substancial del peso mexicano, haciendo los costos de mano de obra competitivos en los mercados internacionales y el despegue de la economía estadounidense”⁷.

Más reciente, una importante expansión se presentó a partir del año 1995 y hasta el 2000, siendo este uno de los períodos de expansión más largos que se registran en la historia, sin embargo luego de ello se presentó la peor crisis en la industria.

Con una visión retrospectiva, es oportuno mencionar que el estado de Baja California fue quien pudo captar empresas de capital norteamericano, para que realizaran

⁶ **Ibid.** Pág. 1.

⁷ **Ibid.** Pág. 1.

diversos procesos de ensamble y reparación, con lo que iniciaron la política fronteriza, que paulatinamente fue extendida a otras entidades como en Juárez, Matamoros, Reynosa, de México, por citar algunas en la frontera norte, pero también otros ejemplos en años recientes en Jalisco, Yucatán, Querétaro, el Estado de México y otros más, en donde se han presentado elevadas tasas de crecimiento en este sector.

Los objetivos de desempeño y contribución al desarrollo nacional siempre han estado presentes en la industria maquiladora de exportación. Como ejemplos podemos mencionar los siguientes:

- Promover empleo en zonas con problemas demográficos
- Obtener ingresos de divisas y fortalecer la balanza de pagos
- Establecer industrias para capacitar personal dedicado sólo a actividades primarias no industriales
- Obtener mercado para productos nacionales e incrementar los ingresos en las zonas marginadas económicamente
- Obtener ingresos para el desarrollo nacional en el interior del país
- Incrementar la recaudación fiscal en todos los niveles

El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala presentó una alternativa al trabajo de casa particular para miles de mujeres. Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas y urbanas, las mujeres (y los hombres) indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas.

El apogeo de la maquila ha sido aplaudido por lo tanto por ser una fuente importante de empleo para las mujeres, lo que ha aportado no solo mejoras económicas, sino también mayor libertad y oportunidades para la mejora de sus vidas.

En realidad, las condiciones del empleo, aunque son claramente bastante diferentes de las del trabajo de casa particular, siguen siendo desventajosas en las maquilas. “Human Rights Watch”⁸ descubrió una discriminación sexual generalizada en el sector de la maquila, en forma de preguntas o pruebas para determinar la situación reproductiva, la penalización posterior a la contratación a las trabajadoras embarazadas y la no aplicación de las protecciones para la maternidad.

Algunos abusos generalizados tienen consecuencias específicas de género. Aunque las maquilas tienen la obligación legal de registrar a las trabajadoras en el sistema nacional de seguridad social, muchas de ellas no lo hacen y siguen descontado, no obstante, a las trabajadoras la contribución.

⁸ www.humanrightwacht.com

Aunque se puede multar e incluso cerrar fábricas por esta práctica claramente ilegal, la vigilancia ineficaz del propio sistema de seguridad social implica que la mayoría de las fábricas nunca sufran consecuencia alguna. Incluso cuando están afiliadas al sistema, muchas trabajadoras no pueden obtener permisos de sus empleadores para recibir atención médica. Esto conlleva la posibilidad de que las trabajadoras embarazadas no reciban la atención prenatal que necesitan.

Mientras que la primera ley para promover las empresas orientadas a la exportación se aprobó a mediados de la década de los sesenta, la industria del ensamblaje para la exportación, conocida como el sector de las maquiladoras, no se estableció firmemente en Guatemala hasta mediados de la década de los ochenta.

Las maquilas, como se denominan en Guatemala, son responsables de la fase de producción menos calificada y que requiere más mano de obra dentro de la cadena de ensamblaje global. En la industria de la confección, la especialidad predominante en Guatemala, en las maquilas se ensamblan telas diseñadas y cortadas previamente, las cuales se doblan y empaquetan para su envío generalmente al mercado estadounidense.

En 1989, el Congreso aprobó el Decreto 29-89 que establecía el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala. Los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de 10 años y de

exenciones de derechos y cargas arancelarios sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados.

En contraste con reglamentos anteriores, este Decreto permite que las maquilas se subcontraten entre ellas.

Una ley diferente aprobada ese mismo año, Decreto 65-89, contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutaran de los mismos incentivos y exoneraciones. La gran mayoría de las maquilas de Guatemala son fábricas independientes ubicadas fuera de las zonas francas del país.

El crecimiento de la industria de la maquila en Guatemala ha sido impresionante. “Las exportaciones de productos de confección crecieron vertiginosamente de 5.5 millones de dólares en 1986 a 407 millones de dólares en 1999. En junio de 2000, más de 700 maquilas estaban registradas conforme al Decreto 29-89 ante el Ministerio de Economía”⁹. El número de maquilas que operan en Guatemala puede cambiar casi a diario.

La legislación guatemalteca permite que los propietarios de maquilas cierren sus puertas y vuelvan a abrir sus fábricas con un nuevo nombre. El grupo empresarial de la confección para la exportación, Vestidos y Textiles, VESTEX, alardea de contar entre

⁹ www.ine.gob.gt. (Guatemala, noviembre de 2008).

sus miembros con 255 maquilas de confección. La mayoría de ellas, 145, son propiedad de surcoreanos; setenta y siete pertenecen a guatemaltecos; dieciocho son de propiedad estadounidense y once pertenecen a inversores de otros países.

Cuando se escribió este informe, solo un sindicato, la FESTRAS, está organizado en las maquilas. Las iniciativas anteriores para formar sindicatos en el sector de la maquila se han encontrado con la resistencia devastadora de la industria en general y, en el mejor de los casos, la negligencia oficial. Los esfuerzos de sindicalización se han visto contrarrestados con despidos masivos, intimidación, represalias indiscriminadas contra los trabajadores y cierres de fábricas. Aunque se han formado sindicatos en algunas maquilas, los miembros del sindicato no han quedado sin castigo por parte de la gerencia de estas fábricas.

“La única experiencia de un acuerdo de negociación colectiva, en una fábrica propiedad de la empresa de confección estadounidense Phillips-Van Heusen (PVH), se saldó con el cierre de la planta debido a las restricciones económicas, según PVH”¹⁰.

Tres organizaciones de derechos de la mujer con sede en Ciudad de Guatemala tienen programas con operadoras de línea en maquilas: “La Asociación de Mujeres en Solidaridad (AMES), el Grupo Femenino Pro-Mejoramiento de la Familia

¹⁰ www.ministeriodetrabajo.gob.gt (Guatemala, noviembre de 2008).

(GRUFEPROMEFAM) y el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH) imparten talleres educativos sobre derechos laborales”¹¹.

“La AMES y el GRUFEPROMEFAM tienen programas dedicados a los derechos reproductivos y la planificación familiar, y la AMES dirige una clínica médica que ofrece atención obstétrica y ginecológica”¹².

El CALDH gestiona una clínica legal con un abogado a tiempo completo encargado de ofrecer asesoría legal a trabajadoras de maquila y llevar casos dentro del sistema del Ministerio de Trabajo.

Un programa especial de la OIT, “el Proyecto para las Mujeres Trabajadoras en el Sector de la Maquila”¹³, también imparte talleres de formación con empleadas de maquila sobre asuntos tales como los derechos laborales y la salud reproductiva. En consonancia con la estructura tripartita de la OIT, el proyecto se diseñó para ocuparse no solo de las trabajadoras, sino también de los funcionarios del gobierno y los empleadores. En Chimaltenango, el Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL) observa los abusos en las maquilas y ofrece servicios a jóvenes empleadas en las fábricas.

¹¹ **Ibid.** Pág. 1.

¹² **Ibid.** Pág. 1.

¹³ **Ibid.** Pág. 1.

1.3. Definición

Siguiendo el mismo ejemplo del molinero y el panadero, el primero recibe el grano de la harina, lo muele y se queda con una porción de la harina o del grano para él, esta porción se denomina maquila.

Por lo mismo, maquila según el diccionario de uso común define el término maquila, con los siguientes significados que le son aplicables: "Porción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. Medida con que se maquila. Medio celemín. Medida de peso de cinco arrobas"¹⁴.

Las maquiladoras son: "Centros de trabajo cuya actividad se concentra en el ensamblaje, transformación y/o reparación de componentes destinados a la exportación, como condición necesaria y suficiente para su operación; gozan de un régimen fiscal de excepción lo cual les permite importar insumos sin pagar aranceles y exportar pagando solamente un arancel que fue agregado en México. Otro rasgo clave es que operan bajo el concepto globalizador de aprovechar las ventajas competitivas que en este caso es la mano de obra barata de los mexicanos, mayoritariamente femenina"¹⁵.

¹⁴ Real Academia Española. **Ob. Cit;** Pág. 1319.

¹⁵ Tovar Montañés, Jorge. **La maquila**, Pág. 11.

1.4. División de las maquilas por sus actividades

Una forma de clasificar a estas empresas, consiste en asociar el producto que maquilan. De esta forma se tienen maquilas de maquinaria pesada, de ropa, de piezas para máquinas menos pesadas y de materias primas.

1.5. Principales retos en Guatemala

A partir de la II Guerra Mundial, Guatemala se preocupó por expandir su minería e industria, con el fin de romper su excesiva dependencia de la producción de café y banano. “En la década de 1970 se llevó a cabo un plan quinquenal de desarrollo con el objetivo de incrementar las exportaciones, conseguir la mayor eficacia en el cobro de impuestos y utilizar los créditos extranjeros para incrementar la tasa anual de crecimiento económico”¹⁶.

“En 1985 se impusieron medidas de austeridad dirigidas a contener las importaciones e incrementar la renta pública. En 2000 el producto interno bruto (PIB) era de 18,988 millones de dólares, lo que equivalía a 1,670 dólares de renta per cápita”¹⁷.

“En 1993 la agricultura empleaba a un 26% de la población activa y contribuía con el 22,8% al producto interno bruto (PIB). El cultivo comercial más importante es la caña de azúcar, que en 2001 superó los 17,4 millones de toneladas anuales; también destacan

¹⁶ www.wikipedia.com (Guatemala, noviembre, 2008), Pág. 1.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 1.

el banano, que se cultiva en plantaciones situadas en el valle del Motagua (costa del Pacífico) y cerca del mar Caribe, y el café, que se obtiene de las enormes plantaciones que se encuentran a lo largo de la vertiente sur de las montañas. Otros productos son: maíz, tomate, frijol, algodón, arroz, trigo y papa, todos ellos para consumo local, al igual que el ganado vacuno, porcino y ovino, y aves de corral. El desarrollo de la producción de ganado vacuno, en especial en las haciendas cercanas al Pacífico, permitió que en 2001 se alcanzara la cifra de 2,700,000 cabezas”¹⁸.

“En el año 2000 las importaciones de Guatemala supusieron unos 4,700 millones de dólares y sus exportaciones 2,630 millones de dólares. Sus principales socios comerciales son: Estados Unidos, Japón, Alemania, México, Venezuela y los demás miembros del Mercado Común Centroamericano”¹⁹.

Los principales productos de importación son: equipos de transporte, maquinaria, herramientas y materiales para construcción, petróleo, minerales, papel y celulosa, productos químicos y alimentos, bebidas y tabaco. Los de exportación son: café, azúcar, banano, camarón, pescado y langosta, cardamomo, textiles y carne de vacuno.

Con lo explicado hasta este apartado, se cree haber expuesto el tema de la empresa denominada maquila en el medio guatemalteco.

¹⁸ www.encyclopediaencarta.com, diciembre de 2004, (12 de septiembre de 2008).

¹⁹ **Ibid.** Pág. 1.

Es preciso aclarar que se trata de un tema reciente y por tal, su abordaje por parte de autores y tratadistas tanto nacionales como internacionales aún no está del todo difundido.

Se ha desarrollado el presente tema, con la intención de ofrecer un panorama general de estas empresas transformadoras de materias primas, que permita formarse una imagen lo más claro posible, de la importancia y relevancia que tienen dichas entidades mercantiles en el desarrollo del empleo y demanda laboral en el mercado guatemalteco.

Asimismo la seriedad de su análisis implica a su vez la necesidad de verificar el cumplimiento de los compromisos laborales que adquieren estos empleadores para con los trabajadores y trabajadoras guatemaltecos, tal el caso de el pago de prestaciones y demás derechos económicos.

Esto último, es decir, la conculcación por parte de algunos patronos o empleadores a derechos de los trabajadores guatemaltecos en estos centros de trabajo, se procede a desarrollar a continuación en el presente estudio.

CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho del trabajo

2.1. Generalidades

Para poder explicar el tema de la empresa de servicios, tema central de la presente investigación, resulta necesario exponer la definición, conceptualización y demás elementos de cada uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral, para poder de esa forma.

Así también, es preciso determinar cuál es la ubicación de la empresa de servicios como intermediario, así como su significado para la legislación laboral guatemalteca.

Los sujetos de trabajo son los individuos que toman parte en la relación laboral, y como tales, son estos los que dan vida a la misma.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de estos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros: los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se procede a explicar a continuación.

2.2. Trabajador

Con éste término: trabajador, se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. El Diccionario de la Real Academia Española simplemente señala: el que trabaja, sin embargo este es un concepto demasiado amplio.

El Código de Trabajo señala en su Artículo 3, que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Esta definición legal, indica que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la Ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Luis Fernández Molina: “En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”²⁰.

Por otro lado, es el término trabajador, que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las

²⁰ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit**; Pág. 156.

relaciones: “obrero patronales”, y también sólo en su Artículo 281. Y por otro lado, la palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la Ley, para nombrar al trabajador.

Por lo tanto, se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a este, por virtud de un contrato de trabajo.

Obligaciones y prohibiciones del trabajador

Según el Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en otros Artículos, en reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante.

Esta se puede decir que es parte de la facultad de mando a la que se refiere la doctrina como *ius variandi*.

- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Se considera que esta obligación para el trabajador es un poco subjetiva del patrono, puesto que la consideración al cuidado y esmero es siempre subjetiva. Por otro lado, la eficiencia si es posible medirla por los resultados obtenidos.

- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.

Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- Observar buenas costumbres durante el trabajo.

Nuevamente se impone un mero criterio subjetivo del patrono, pues así se entiende de la lectura de este inciso del Artículo en cuestión.

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

Lo cual se puede entender como una característica humanitaria de la relación empleado patrono.

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

Esta es una especial obligación del trabajador, pero hay que mencionar que no todo empleador cuenta con un servicio médico para ofrecer a los empleados.

- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa, e indirectamente.

Se trata de la fidelidad, cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

- Observar rigurosamente las medidas preventivas.

En este caso el Artículo se refiere a aquellas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan

- “Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio”.

Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

El subsecuente Artículo 64 señala que se le prohíbe a los trabajadores:

- “Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos”;

Las prohibiciones se deben más que todo a una mera forma de redacción de presentar las ordenanzas.

- “Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución”.

Es más bien, ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.

- “Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;”

Lo cual resulta evidentemente contraproducente en cuanto a la eficiencia que se busca en un centro de trabajo, además de ser contrario a las buenas costumbres.

- “Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;”

Este es un hecho que debe observar rigurosamente el patrono, toda vez que se trata de un asunto de ética en para el trabajador. No abusar de los objetos que se le suministran para que cumpla con el servicio al que se compromete.

- “Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes.”

Es decir, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

- “La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.”

En este caso se refiere el Artículo en cuestión, a la normativa interna de los centros de trabajo, sea este producto de una negociación colectiva o simplemente de las establecidas por el empleador.

- o “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).”

De la lectura del Código de Trabajo se pueden llegar a establecer por lo menos tres clases distintas de trabajadores, siendo estos: a) El trabajador de obra, b) el trabajador ocasional, y c) el trabajador sujeto a régimen especial, teniendo este último, una amplia sub-clasificación de once rubros de trabajadores agrupados por su actividad.

En el caso de los trabajadores de obra, los mismo nacen del contenido del Artículo 25, parte conducente, el cual señala: “c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.

En el caso de los trabajadores ocasionales, estos son aquellos a los cuales la ley llama “trabajadores temporales”, tal como se señala en el Artículo 27 parte conducente del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: ...c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días”.

Ahora bien, los trabajadores que se pueden considerar sujetos a regímenes especiales, según la doctrina predominante y la legislación nacional, son aquellos que se dedican a:

- Trabajo agrícola y ganadero, son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

- Trabajo de mujeres y menores de edad. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso

retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.

- Trabajo a domicilio. Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.
- Trabajo domestico. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.
- Trabajo de transporte. Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros,

sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

- Trabajo de aprendizaje. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

- Trabajo en el mar y en las vías navegables. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

- Régimen de los servidores del estado y sus instituciones. Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

2.3 Patrono

Lógicamente, como consecuencia de que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio, y dicha relación se ve perfeccionada por virtud de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo señala que patrono es: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

De esa misma forma lo entiende el tratadista Mario de la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que patrono es: “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”²¹. Esta definición no deja lugar a dudas, de que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

El Artículo 61 señala entre otras, las siguientes obligaciones del patrono:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del

²¹ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 157.

lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

Este inciso es muy poco positivo, toda vez que tal informe numérico depende de aspectos meramente contables poco fiscalizables.

- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

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

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

En los cuales se ha de preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto

de quienes no estén en ese caso. Además se debe guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Por otro lado, se debe 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.

Asimismo, el Artículo de mérito indica que se debe 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;

También se debe permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo. Además el patrono debe pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

El patrono debe conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario y en ese mismo sentido debe 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;

El patrono debe asimismo procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

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

En el caso de que los trabajadores sean campesinos, el patrono debe proporcionarles para su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este

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

El patrono debe 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.

Además debe aprovechar los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice mantener 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, y según el Artículo, esto es, siempre y cuando no se causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario.

El patrono debe permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan. Y asimismo, conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

- Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- Por nacimiento de hijo, dos (2) 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 una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- En todos los demás casos específicamente previstos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El Artículo 62, establece como prohibiciones a los patronos, que: No puede inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados

establecimientos o personas. También, no puede exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

Asimismo no puede obligar a sus trabajadores a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros y no puede influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas; no puede el patrono, retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.

Dentro de las prohibiciones se encuentra la de no autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley. No puede permitir o fomentar la embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y asimismo ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

2.4. El representante del patrono

El representante del patrono, como su nombre lo indica, representa al patrono ante el trabajador. Es decir, en la relación laboral, el representante presenta a un sujeto con otro.

Para algunos tratadistas como Mario De la Cueva, el representante del patrono no es un sujeto de la relación laboral como lo señala en la siguiente cita textual: “no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante otro a uno de los sujetos”.²²

El Código de Trabajo establece en su Artículo cuatro que: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.

La idea de De la Cueva al respecto de que los representantes del patrono no son sujetos en las relaciones de trabajo es bastante coherente si se compara con el segundo párrafo del Artículo citado, el cual menciona a otro individuo, el caso del mandatario.

2.5. La sustitución patronal

Es importante dejar en claro la figura de la sustitución patronal, toda vez que es junto a la del intermediario, son dos figuras muy distintas sin embargo, controversiales ambas.

²² **Ibid.** Pág. 157.

La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aún así, obligados los patronos, tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.

El Código de Trabajo señala al respecto en su Artículo 23: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

2.6. Intermediario

Habiendo expuesto que la relación laboral está compuesta por el patrono y el trabajador, es preciso que el desarrollo de esta relación, la historia manifiesta la evolución de otras figuras paralelas, a parte del representante del patrono, como es el intermediario.

La figura del intermediario consiste en la prestación no directa del servicio contratado. Es decir, quien presta el servicio no es el que contrató sino un tercero. En palabras

sencillas, entre dos sujetos existe un intermediario quien se encarga de crear un vínculo entre aquellos.

El Código de Trabajo establece en su Artículo cinco: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

Con el último párrafo se determina que el intermediario no puede ser aquel que es dueño de los medios de producción. Esto se explica con el ejemplo de Nestor De Buen: “si Juan vende botellas plásticas que fabrica con equipo propio en su empresa, para luego pretender que es un intermediario entre los operadores del equipo y quienes establecen contrato con él por la compra de esas botellas, Juan se equivoca, porque la ley no le da dicha calidad”²³.

Resulta necesario citar al autor guatemalteco Luis Fernández Molina, quien señala una importante clasificación del intermediario en la siguiente forma: “Pueden distinguirse dos variantes de intermediario: a) El agente colocador, (b) El cuasi contratista.

²³ **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 245.

En el primer caso, se trata de alguien que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limitará a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el Contrato Laboral, deja de tener comunicación con las partes. Tiene ribetes de comisionista mercantil, sólo que el bien o producto objeto de la transacción es el trabajo mismo; en vez de colocar bienes o productos, coloca personas dispuestas a trabajar. Su relación con las partes es temporal. Una vez obtiene su comisión, sale del esquema de las partes. En un contexto más empresarial, se estaría frente a una agencia de colocación o bolsa de empleo. El segundo tipo es objeto de mayores censuras; es alguien que, como adelante se indica, mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia, para muchos cuestionable, de la diferencia de precios”²⁴.

2.7. Empresa

Se puede entender en un sentido general como la persona jurídica sin otra función que prestar un servicio, su implicación para la legislación es muy importante, toda vez que se puede utilizar la misma como una “pantalla” en perjuicio del trabajador, como se explica más adelante, y resultando así necesario entrar en explicaciones más específicas de dicha entidad.

En primer lugar hay que distinguir entre públicas y privadas; las públicas pertenecen al sector público (administración central o local), mientras que las privadas pertenecen a

²⁴ **Ibid.** Págs. 165 y 166.

individuos particulares y pueden vender sus acciones en el mercado de valores. Las compañías o empresas públicas a veces venden parte de sus acciones a individuos particulares, pero se consideran públicas siempre que el 51% de las acciones estén en manos del sector público. En función del grado de responsabilidad de los socios y del número de accionistas, las empresas pueden ser sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada.

También se puede distinguir entre las compañías o empresas privadas los siguientes tipos: empresas asociadas, cuando dos empresas tienen entre el 20 y el 50% de las acciones de la otra; holdings, cuando una empresa (conocida como empresa matriz) es propietaria de otra u otras empresas, cuya actividad es dirigida por la primera; y, por último, empresa subsidiaria, que está controlada por la empresa matriz (poseedora de más del 50% de las acciones de la subsidiaria).

En Guatemala, Según el Código de Comercio, Decreto 2-70 del Congreso de la República; las empresas pueden ser individuales o colectivas. Las primeras, son aquellas constituidas por una sola persona física. Mientras que las segundas; son aquellas representadas por todas las clases de sociedades mercantiles en cuya constitución se encuentran dos o más socios.

Existen tres clases fundamentales de relaciones empresario-trabajadores. Por lo general, la negociación colectiva es el proceso de negociación entre empresarios y sindicatos de trabajadores para establecer de modo conjunto los niveles salariales y las

condiciones laborales, pero este tipo de colectivismo se aplica cada vez menos en los países con políticas económicas ultraliberales. El segundo tipo es la aplicación de las políticas de Gestión de recursos humanos o GRH. Sin embargo, el tercer tipo es el más común, la organización jerárquica en la que los gestores o directivos imponen sus decisiones de forma independiente de la negociación colectiva o la GRH.

Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización de la actividad implica darles información adicional y consultarles sobre cómo deben desarrollarse estas actividades. La clave de la GRH reside en que la comunicación fluya del nivel superior al nivel inferior y viceversa. No basta con breves reuniones ni con una transmisión de órdenes de los gestores a los trabajadores. La participación activa de los trabajadores requiere la creación de grupos de reflexión para solucionar los distintos problemas y reuniones periódicas entre éstos y los gestores de la empresa. Estas reuniones subrayan la importancia del control de calidad de los bienes y servicios producidos por la compañía. Esa participación permite que la empresa aproveche al máximo la preparación de sus trabajadores, así como sus iniciativas. De esta forma, se fomenta, en ciertos casos, una relación de confianza entre el empresario y sus subordinados.

El segundo elemento de la GRH implica relacionar los salarios con la productividad de cada trabajador. En vez de pagar un salario homogéneo en función del trabajo a realizar, como ocurre cuando se aplica la negociación colectiva, el salario se establece en función de la productividad de cada uno y de la buena marcha de la empresa. Los

trabajadores reciben un pago por obra o rendimiento. El reparto de parte de los beneficios y de acciones entre los trabajadores asegura la vinculación de la remuneración laboral con el buen funcionamiento de la compañía. Cuando se reparten beneficios entre los trabajadores se paga un suplemento en función de la situación financiera de la empresa que pueden ser acciones que no han de ser vendidas antes de un periodo determinado. Esto ayuda a que los empleados se preocupen por la situación de la empresa. Estas dos políticas implican que ambas partes comparten parte del riesgo y de los beneficios de la compañía.

La GRH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la GRH funciona de modo correcto, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

El último elemento de la GRH implica que las relaciones entre gestores y trabajadores no sólo dependen de los responsables del departamento de personal. También se subraya la necesidad de vincular las relaciones de los trabajadores con la actividad empresarial.

Algunos analistas piensan que la GRH es un elemento de distensión ficticia entre gestores o directivos y trabajadores tendientes a eliminar la existencia de los sindicatos.

Cuando no existen las organizaciones sindicales, la representación colectiva de los trabajadores (por oposición a una negociación individual) adquiere mayor importancia.

En algunos países de la Unión Europea se han creado comités de empresarios y trabajadores, unas veces sólo para realizar consultas mutuas y otras para decidir entre distintas alternativas estratégicas o la introducción de nuevas tecnologías. Parece que este tipo de comités son muy positivos para el funcionamiento de la empresa.

En los países latinoamericanos más desarrollados la importancia de las organizaciones sindicales es fundamental, dado que son los únicos capaces de amortiguar los desfases de la política económica.

Una relación en términos generales es “Actividad profesional cuyo fin es, mediante gestiones personales o con el empleo de las técnicas de difusión y comunicación, informar sobre personas, empresas, instituciones, etc., tratando de prestigiarlas y de captar voluntades a su favor”²⁵.

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance

²⁵ www.html.BibliotecadeConsultaMicrosoft.com.

tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación.

Habrá ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la tuición jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones parasubordinadas o cuasilaborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

“Hace un siglo, el derecho del trabajo dejó la casa paterna del derecho civil y se llevó a algunos hermanos consigo, expresando un carácter expansivo. Hoy, al borde del tercer milenio, regresa a la casa paterna para introducirse en ella y proteger a otros hermanos que se quedaron allí”²⁶.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente (locatio operarum o actividad laboral puesta a disposición del empleador) frente a la locación de servicios (locatio operis o ejecución de obra o servicio), separaban el derecho laboral y

²⁶ Rasso Delgue. Eduardo. **Aproximación al derecho del trabajo**, Pág. 138.

el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso.

No había mayor dificultad para jueces y académicos en discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.

“Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros”²⁷.

²⁷ **Ibid.** Pág. 139

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Como elemento natural del contrato en el concepto legal, indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

La exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normal a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

Mario López Larrave, define la relación de trabajo en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".²⁸

²⁸ López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Pág. 8.

El Código de Trabajo establece que relación laboral es: "El hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

CAPÍTULO III

3. El pago por tiempo de servicio a los trabajadores de maquilas

3.1 Generalidades

“Casi un 80% de la población guatemalteca vive en situación de pobreza y 60% en condiciones de pobreza extrema. Un gran porcentaje de jóvenes acosados por la miseria se encuentran en disposición de trabajar en lo que sea. Mano de obra abundante y barata en un país donde la tasa de sindicalización no sobrepasa el 3% de la masa laboral”²⁹.

Todo ello propicia condiciones favorables para el trabajo de las maquilas y el abuso laboral. Las zonas francas están exoneradas del pago de impuestos, en una sociedad en la cual la competitividad se ha transformado en un valor supremo. Como si fueran objetos, las personas se hacinan en enormes bodegas, y son explotadas y sometidas a condiciones poco higiénicas. Cuando la gente se rebela y se organiza los patronos reaccionan, en las maquilas la característica democrática del derecho del trabajo se respeta poco.

“Estados Unidos ha desempeñado un papel clave en el desarrollo y la expansión del sector de la maquila en Guatemala. El gobierno estadounidense, por medio de la

²⁹ www.wikipedia.com (Guatemala, noviembre, 2008), Pág. 1.

Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID) ha promovido las exportaciones no tradicionales por todo México, América Central y el Caribe como motor de crecimiento y desarrollo industrial desde la década de los setenta. La USAID empezó a implementar su asistencia al desarrollo orientada a las exportaciones en Guatemala a mediados de los ochenta, cuando se reanudó la ayuda de Estados Unidos a Guatemala tras la elección de un presidente civil. Desde entonces, la USAID ha aportado asistencia financiera y técnica crítica a la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales (AGEXPRONT). En 1990, la USAID financió más del ochenta por ciento del presupuesto de la organización. Durante toda la década de los noventa, la USAID siguió entregando fondos generales no asignados a la AGEXPRONT. En 1999, la agencia firmó un acuerdo de cooperación con el grupo empresarial por un valor total de 2,252,010 dólares para financiar una variedad de actividades de la AGEXPRONT, con un enfoque principal en las exportaciones agrícolas no tradicionales. La financiación actual no sostiene ningún programa similar con el sector manufacturero de la confección”³⁰.

Actualmente, “Estados Unidos es el socio comercial más importante de Guatemala. El total de las importaciones de productos guatemaltecos a Estados Unidos en 1999 fue de 2,200 millones de dólares. Las importaciones de productos de confección supusieron 1,200 millones de dicho total. En 2000, el total de las exportaciones a Estados Unidos

³⁰ www.encyclopediaencarta.com, diciembre de 2004, (12 de septiembre de 2008).

llegó a los 2,600 millones de dólares, mientras que el valor de las importaciones de productos de confección fue de 1,500 millones”³¹.

Numerosas empresas estadounidenses subcontratan la confección a maquilas de Guatemala, entre ellas grandes corporaciones conocidas tales como “The Gap, Liz Claiborne, Inc., Hanes, Target Corporation y The Limited”³². Es sumamente difícil saber que marcas se están produciendo en un momento dado. Tan solo unas cuantas maquilas guatemaltecas son propiedad de ciudadanos estadounidenses. La última empresa estadounidense que gestionó directamente una planta de ensamblaje en Guatemala, la empresa de camisas PVH, cerró su fábrica en diciembre de 1999.

“Está previsto que el sector de la maquila crezca significativamente en los próximos años, debido en gran parte a un nuevo acuerdo comercial con Estados Unidos. En octubre de 2000, el expresidente Clinton designó oficialmente a Guatemala como uno de los países beneficiarios dentro de la Ley de Asociación Comercial con la Cuenca del Caribe (Caribbean Basin Trade Partnership, CBTPA). La CBTPA, aprobada por el Congreso de conformidad con la Ley de Comercio y Desarrollo (Trade and Development Act) de 2000”³³, extiende la categoría de productos exentos de impuestos y cuotas a las importaciones de ciertos productos confeccionados en Guatemala (entre otros países) que estaban previamente excluidos por otra ley comercial, la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (Caribbean Basin Initiative, CBI). Para que el producto sea elegible, la prenda tiene que confeccionarse a partir de tejidos fabricados y cortados en

³¹ www.ine.gob.gt (septiembre de 2004), Pág. 1.

³² www.ministeriodetrabajo.gob.gt (septiembre de 2008)

³³ **Ibid.** Pág. 1.

Estados Unidos, o telas fabricadas en los Estados Unidos con hilo hecho en el país. “Luis Óscar Estrada, el presidente de VESTEX, estima que el acuerdo comercial fomentará la creación de 15,000 nuevos empleos”³⁴.

La CBTPA, al igual que todos los programas comerciales estadounidenses, está condicionada por el respeto a los que Estados Unidos ha identificado como los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Estados Unidos considera que los siguientes derechos se enmarcan en dicha categoría: la libertad de asociación; el derecho a organizarse y negociar colectivamente; la prohibición del empleo del trabajo forzado u obligatorio; la edad mínima para el empleo de los niños y condiciones de trabajo aceptables con respecto al salario mínimo, la jornada laboral y la seguridad y la salud en el empleo. “Estos derechos se incluyeron por primera vez en la Ley de Renovación de 1984 del Sistema General de Preferencias (Renewal Act of the General System of Preferences (GSP), y han formado parte de la CBI desde 1990. La eliminación de las peores formas de trabajo infantil, el sujeto de un reciente convenio de la OIT, también forma parte de las condiciones de la CBTPA”³⁵.

3.2. Omisión del pago para los trabajadores de maquila

A continuación se cita una denuncia presentada en *internet*, que aborda varios casos:

³⁴ **Ibid.** Pág. 1.

³⁵ **Ibid.** Pág. 1.

“El 9 de julio de 1990 la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación Agro Industria y Similares de Guatemala (FESTRAS), miembro de UITA, notificó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que los trabajadores de las empresas CIMATEXTILES S.A. e INDUSTRIA TEXTIL CHOISHIN S.A, se estaban organizando sindicalmente. La ley guatemalteca ampara la organización del sindicato a partir del momento en el que se anuncia formalmente su existencia, y ningún trabajador puede ser despedido sin una expresa autorización del Juez de Trabajo. Meses de sacrificio, de contactos secretos, de idas y venidas, de agotadoras jornadas de planificación evaluando cada paso habían finalmente dado sus resultados: FESTRAS lograba formar sindicatos. Sin embargo, la alegría duró muy poco. Apenas dos días después, el 11 de julio de 1990, la trabajadora Lesvia López fue perseguida por personas que viajaban en un carro con vidrios polarizados, una práctica que genera un ambiente hostil y de inseguridad ciudadana. Dentro de las plantas la situación no fue más agradable: uno a uno, todo el personal fue llevado a las oficinas de la empresa donde se les obligó a desistir del sindicato y firmar documentos que no pudieron leer. El viernes 14 de 1990, la trabajadora Olga Gregorio fue llevada a la oficina donde la interrogaron durante una hora y media y la presionaron para que renunciara al sindicato. A otros trabajadores los fueron a buscar a sus casas, y a los ausentes les dejaron el mensaje en la puerta: “no se presente al trabajo, no sabe que le va a pasar”. Dentro de la empresa, el encargado de personal pasa lista a los trabajadores y mientras los mira fijamente pasa el pulgar por su cuello. El 4 de septiembre de 1990, a las 14.30 hs., el asesor jurídico de FESTRAS, SERGIO MIRANDA, recibió una llamada telefónica en su casa: ¿Dónde querés aparecer tirado? ...queremos que te vayas del país. Prácticamente a la misma hora, otra llamada, ahora

al local de FESTRAS: Dígame a ENRIQUE TORRES que vino a cavar su tumba aquí en Guatemala, sentenció una voz anónima. El día 5 de 1990, alrededor de las 11.00 hs. se recibió en FESTRAS otra llamada en los siguientes términos: Pregúntele al licenciado Torres, dónde quiere que dejemos su cadáver. Cinco minutos más tarde llamaron preguntando: ¿Ya le dio el mensaje al licenciado?. Torres participó activamente en el resurgimiento del Sindicato de Trabajadores de Embotelladora Guatemalteca S.A. (STEGSA - COCA-COLA), en 1975. El 11 de febrero de 1977 atentaron contra su vida y la de su esposa, Martha Torres, también asesora del STEGSA y de la Central Nacional de Trabajadores (CNT). En noviembre de 1978 el matrimonio Torres partió al exilio para salvar sus vidas. Veinte años después Enrique Torres regresó a Guatemala, donde parece que muy poco ha cambiado desde su partida”³⁶.

“CIMATEXTILES y CHOSIN producen ropa para la firma estadounidense LIZ CLAIBORNE. Ambas fábricas suman aproximadamente 1.000 trabajadores, de los cuales un 70% son mujeres. Sus dueños son coreanos, colectividad que ostenta el 44% del total del capital invertido en las maquilas en Guatemala, seguida por capitales locales que representan un 43%, y en tercer lugar se encuentra el capital estadounidense con un 9%”³⁷.

Las maquilas continúan siendo un reducto impenetrable, una tierra sin ley. Las Zonas Francas, paraísos fiscales, son un verdadero infierno para miles de trabajadores y trabajadoras. Apoyadas por Los Estados Unidos de América, las maquilas debían servir

³⁶ Festrás. Denuncias por internet, , 2005, <http://www.maquilasmodernas.com.gt>. (15 de marzo de 2008).

³⁷ www.encyclopediaencarta.com, diciembre de 2004, (12 de septiembre de 2008).

para combatir en Centroamérica la radicalización política existente. Hoy, terminado el período de lucha armada, mientras cosen montañas de camisas en las zonas francas los jóvenes aprenden que empleo y padecimiento son caras de una misma moneda. Allí son entrenados en las reglas que imponen las transnacionales.

“Las maquilas juegan un papel clave en la economía. De acuerdo a cifras del Instituto Nacional de Estadística, de Guatemala, entre 1980 y 1990, el número de maquilas creció en 200%. A pesar de que ha habido una reducción en años recientes, en el año 2000 operaban 3,590 maquilas. Ese mismo año, estas fábricas hicieron un aporte del orden de los US\$ 18,000 millones de dólares. Más del 30% de las maquilas están en el sector de textiles y confección, mientras que las ramas eléctricas y electrónicas constituyen el 26%”³⁸.

En muchos casos, sobre todo en el de empresas multinacionales, las maquilas han sido acusadas de discriminar a sus trabajadores, contaminar el medio ambiente y negarse a apoyar a las comunidades de las que dependen.

Las maquilas siguen siendo, en algunos casos, fuentes de mano de obra barata. El emergente mercado en china ha provocado, el cierre de muchas fábricas en Guatemala, con la consiguiente pérdida de empleos. En un período breve se perdieron al menos 6,000 empleos.

³⁸ www.ine.gob.gt, enero de 2007 (14 de septiembre de 2008).

“La lista de Estados Unidos de los derechos del trabajador es similar a la recogida por la Organización Internacional del Trabajo, OIT como derechos humanos fundamentales, excepto en un aspecto crucial: Estados Unidos no incluye la igualdad de oportunidades y trato. Este derecho está contemplado con la mayor claridad en el Convenio No. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación). La eliminación en el empleo y la ocupación es uno de los cuatro derechos laborales fundamentales. Según un activista de derechos laborales que participó en el debate sobre el texto relativo a los derechos del trabajador dentro de la Ley de Renovación del GSP, la coalición laboral se enfrentó entonces a un dilema clásico del compromiso legislativo. Aunque el Partido Demócrata controlaba el Congreso en ese momento, la presidencia estaba en manos de Ronald Reagan. El borrador original del texto sobre derechos laborales de la Ley de Renovación del GSP incluía la eliminación de la discriminación, pero los congresistas republicanos amenazaron con que Reagan vetaría la ley si se mantenía dicho texto. La primera cláusula, aparentemente iba a alentar a Arabia Saudita y otros países productores de petróleo en el medio oeste”³⁹.

El lenguaje contundente con respecto a los derechos del trabajador en los programas comerciales pueden resultar una herramienta efectiva para hacer que los Estados adopten medidas para proteger los derechos laborales o se enfrenten a la revocación del trato preferencial. El GSP cuenta con un mecanismo oficial de revisión, que hasta hace poco sólo se había puesto en marcha con motivo de las quejas presentadas por grupos interesados, por el cual la Representación Comercial de Estados Unidos (USTR)

³⁹ www.encyclopediaencarta.com, diciembre de 2004, (12 de septiembre de 2008).

tiene que determinar si el gobierno en cuestión está tomando las medidas apropiadas para garantizar el respeto a los cinco derechos del trabajador internacionalmente reconocidos. La CBI no tiene dicho mecanismo oficial, ni tampoco la más reciente CBTPA.

“Recientemente se señaló a Guatemala para un escrutinio especial debido a problemas relacionados con los derechos laborales. La USTR anunció a principios de octubre de 2000 la medida sin precedentes de revisar, por decisión propia, la situación de Guatemala con respecto al GSP. La revisión se concentró en la violencia antisindical y "otros aspectos relativos a los derechos del trabajador internacionalmente reconocidos." La USTR también puso a Guatemala bajo estrecho control con respecto a los derechos del trabajador como parte de su designación conforme a la nueva CBTPA. Esta distinción indeseable recayó en Guatemala para presionar aún más a su gobierno con el fin de que adoptara medidas para resolver los crímenes contra líderes laborales, reformar el código de trabajo y garantizar el respeto a la propiedad intelectual. El 31 de mayo de 2001, la USTR anuló la revisión sin imponer sanciones basándose en la adopción de las reformas al código de trabajo a finales de abril y principios de mayo y las medidas adoptadas para resolver la violencia contra trabajadores. Pero las expectativas se revirtieron en abril, 2001”⁴⁰.

Dado que la eliminación de la discriminación no está incluida en estos programas comerciales como un derecho del trabajador internacionalmente reconocido, existen

⁴⁰ **Ibid.** Pág. 1.

muy pocas posibilidades de incorporar a esta revisión las preocupaciones por la discriminación por motivos de sexo en las maquilas, por ejemplo el Representante Comercial de Estados Unidos, señor Rosenbaum, era de la idea de que tenía que apegarse al estatuto, y el estatuto es bastante expansivo, y que se podía ser flexible, pero que aún así no contiene lenguaje sobre discriminación. Guatemala es disfuncional en muchos aspectos y se tiene que ser en cierto modo selectivo. Se reconoce la importancia del tema, sin embargo, hasta que las leyes comerciales estadounidenses no incluyan condiciones significativas en relación con la eliminación de la discriminación, protegerán y subsidiarán efectivamente en todo el mundo prácticas que discriminan claramente a la mujer dentro de la fuerza laboral.

En enero de 2001, habían pasado cinco años desde la firma de la paz guatemalteca que siguió a un conflicto armado devastador de treinta y seis años en el que fueron asesinadas o “desaparecieron”⁴¹ más de 200,000 personas, al menos 25,000 quedaron huérfanas y más de un millón fueron desplazadas. Los Acuerdos de paz que pusieron fin al conflicto armado cubrieron toda una gama de asuntos, entre ellos los derechos humanos, los derechos y la identidad de los pueblos indígenas, la reforma económica, el papel del Ejército en una sociedad democrática, el retorno y la reintegración de los desplazados, y la desmovilización de combatientes guerrilleros y soldados. Los acuerdos siguen constituyendo un marco importante para la actuación del gobierno y un marco de referencia para la sociedad civil. Debido al energético cabildeo de mujeres organizadas y grupos de derechos indígenas, los acuerdos contienen compromisos

⁴¹ Festras. Denuncias por internet, 2005, <http://www.maquilasmodernas.com.gt>. (15 de marzo de 2008).

tanto generales como específicos de mejorar la situación de las mujeres indígenas y ladinas de Guatemala.

El Gobierno y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), la organización que engloba a todos los grupos guerrilleros, firmaron el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Reforma Agraria en 1996, reconociendo que la eliminación de la discriminación contra la mujer es esencial para el desarrollo socioeconómico de Guatemala y obligando al gobierno a revisar sus leyes y reglamentos nacionales para eliminar la discriminación contra la mujer en todas las esferas: económica, social, cultural y política. El Gobierno se comprometió en particular a garantizar el derecho de las mujeres al trabajo y revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres. El Acuerdo reclama específicamente que se legisle para proteger los derechos de las trabajadoras de casa particular.

El Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas reconoce los “niveles de discriminación de hecho, explotación e injusticia”⁴² contra las personas indígenas de Guatemala y establece medidas concretas para la eliminación de este tipo de discriminación. En una sección dedicada a los derechos de la mujer indígena, las partes se comprometieron a “promover la divulgación y fiel cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.”⁴³ El

⁴² **Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas.** Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

⁴³ **Ibid.**

Acuerdo sobre Derechos Indígenas compromete específicamente al Gobierno a promulgar leyes sobre el acoso sexual.

El proceso de paz supuso un momento fundamental para el crecimiento tanto del movimiento de la mujer como del movimiento en defensa de los derechos indígenas en Guatemala. Las organizaciones más antiguas y de más reciente creación dentro de ambos movimientos se enfrentan ahora a los retos del período posterior al conflicto. Mientras estos grupos se esfuerzan por encontrar su sitio, la comunicación entre ellos suele ser problemática. La sociedad civil cuenta con varios interlocutores gubernamentales en cuestiones relacionadas con los derechos de la mujer. “La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), creada en 1981, es el organismo gubernamental más antiguo encargado de supervisar las políticas oficiales con respecto a los derechos de la mujer. Durante años, las defensoras de los derechos de la mujer han hecho campañas por la creación de un Instituto Nacional de la Mujer dentro del ámbito ministerial, que reemplazaría efectivamente a la ONAM como organismo central de supervisión”⁴⁴.

“En lugar de aceptar esta propuesta, el Presidente Portillo creó la Secretaría Presidencial de la Mujer en mayo de 2000, un organismo asesor dependiente de la presidencia. La Defensoría de los Derechos de la Mujer ha formado parte de la Procuraduría de Derechos Humanos desde 1991”⁴⁵. Tiene el mandato de promover la implementación de la igualdad de género en todas las esferas: social, política, económica y cultural. Uno de sus objetivos es que la legislación nacional sea

⁴⁴ Festras. Denuncias por internet, 2005, <http://www.maquilasmodernas.com.gt>. (15 de marzo de 2008).

⁴⁵ *Ibid.* Pág. 1.

compatible con las normas internacionales de derechos humanos, así como la implementación de los compromisos relativos a los derechos de la mujer contenidos en los acuerdos de paz.

“La Defensoría de la Mujer Indígena se dispuso en el Acuerdo sobre Derechos Indígenas y se estableció oficialmente como parte de la Comisión Presidencial de Derechos Humanos el 21 de julio de 1999”⁴⁶. Finalmente, con respecto a la mujer trabajadora en concreto, el Ministerio de Trabajo cuenta con una Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, encargada de promover la participación equitativa de la mujer en la fuerza laboral, educar a la mujer trabajadora sobre sus derechos y fomentar el entendimiento dentro del Ministerio de Trabajo de los derechos laborales relacionados específicamente con el género.

La cesantía laboral o indemnización consiste en: “Es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término a la relación laboral. Esta suma debe pagarla si el empleador ha invocado alguna de las causales que dan este derecho al trabajador, o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo”⁴⁷.

“Existen en doctrina tres tipos de indemnización:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo:

⁴⁶ **Ibid.** Pág. 1.

⁴⁷ **Ministerio de Trabajo de Guatemala**, *prestaciones laborales*, 2005. www.ministeriodetrabajo.gt. (15 de marzo de 2007).

Es aquella que procede cuando en lugar del despido simplemente se le notifica el pago de la misma al trabajador, dándose por entendido que la relación laboral ha terminado.

- Indemnización del feriado anual o vacaciones:

Esta es la que se presenta en el caso del contrato magisterial en los centros educativos de enseñanza privada, mismos en los cuales se indemniza cada año al cuerpo docente.

- Indemnización por años de servicio:

Esta es la indemnización que en Guatemala regula la ley”⁴⁸.

La indemnización legal es aquella que procede pagar al trabajador como lo señala el Artículo 82 del Código de Trabajo. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79 del cuerpo de leyes mencionado, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

⁴⁸ www.wikipedia.com. (15 de marzo de 2007).

CAPÍTULO IV

4. Prestaciones laborales a que tienen derecho los trabajadores en una empresa transformadora de materias primas cuando termina la relación laboral

Los derechos económicos de un trabajador de empresa maquiladora o transformadora de materias primas, son exactamente las mismas prestaciones laborales que corresponden a cualquier trabajador.

4.1. Generalidades de las prestaciones laborales

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contemplan el Artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de

Guatemala (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.).

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están regulas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas.

Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los precepto constitucionales.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir a continuación las enumero:

➤ Salario ordinario y bonificaciones:

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales,

según Decreto 78-87 del Congreso de la República, y sus reformas y en los Decretos 7-2000 y 37-2001 también del Congreso de la República de Guatemala. Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad el cual asciende Cincuenta y dos Quetzales diarios, aproximadamente Q 1587.67 mensuales. Adicionalmente se debe pagar una Bonificación Incentivo mensual de Q.250.00, según los decretos mencionados.

En el caso de las Maquilas el salario mínimo es de Q 47.75 al día; lo cual establece aproximadamente Q 1452.39 mensuales, según el Acuerdo Gubernativo 398-2008, publicado en el Diario Oficial Centroamérica, con fecha 30 de diciembre de 2008, emitido por el Presidente de la República.

En las reformas del salario mínimo del Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, se introdujo la figura del salario por hora y se permite a los trabajadores y empleadores acordar el salario por hora (proporcionamente no puede ser menor al mínimo).

Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dadiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario.

El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono.

El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono.

Bonificación para trabajadores del sector público o privado:

Se creó una bonificación anual o bono 14 (Decreto 42-92 del Congreso de la República), a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.

El trabajador debe extender un comprobante de pago por esta prestación.

➤ Aguinaldo

Según el Decreto 76-78, del Congreso de la República de Guatemala, esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de Diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. No es lo mismo que la bonificación para Trabajadores del Sector Publico o Privado.

➤ Jornadas de trabajo

Los Artículos del 116 al 125 del Código de Trabajo, establece tres tipos de jornada de trabajo que se clasifican así:

Jornada Diurna de ocho horas diarias 44 semanales.

Jornada Mixta de 7 horas diarias y 42 horas semanales.

Jornada Nocturna de 6 horas diarias de 36 horas semanales.

Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada extraordinaria, la cual debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

➤ Vacaciones

Según Artículo 130 del Código de Trabajo, todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles.

El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

➤ Despido e indemnización

La ley debe establecer los casos de despido justificado, para que pueda así, con fundamento legal, darse por terminada la relación laboral con un trabajador (Artículo 78 del Código de Trabajo).

La renuncia voluntaria es otra forma de terminar la relación laboral, sin responsabilidad por parte del patrono.

Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

La ley establece un período de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales.

Liquidación de un trabajador: Al finalizar la relación laboral la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador, el patrono esta obligado a pagar dependiendo de la forma de terminación las siguientes prestaciones laborales:

Las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de un despido o una renuncia

Despido: Según el Artículo 78 del Código de Trabajo; procede con el despido:

Indemnización un salario por año.

Aguinaldo proporcional.

Bonificación

Vacaciones proporcionales.

Ultimo sueldo

Renuncia:

No debe pagar indemnización.

Aguinaldo proporcional.

Bonificación

Vacaciones proporcionales.

Ultimo sueldo

4.2. Procedencia del derecho a indemnización por tiempo de servicio

El despido es: “la causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo,

restringiendo la facultad de despido, para la que suele exigirse una causa justa.”⁴⁹

El despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

El tratadista Manuel Ossorio señala por despido: “Acción y efecto de despedir o despedirse. Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado. Indemnización o finiquito que recibe el trabajador despedido. El que en un juicio se declara no ajustado a las causas legales. Es procedente cuando se ajusta a las causas legales.”⁵⁰

Existen diversas modalidades, entre las que se cuentan las siguientes. “Despido disciplinario; se fundamenta en el incumplimiento previo del trabajador, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros de trabajo o a los familiares que convivieran con uno u otros, indisciplina o desobediencia, proceder contrario a la buena fe, abuso de confianza, disminución continuada del rendimiento normal o pactado, y embriaguez habitual o toxicomanía”⁵¹.

En la legislación mexicana, para que el despido disciplinario sea válido se debe: “Exigir el cumplimiento de una serie de requisitos relativos al plazo con que cuenta el empresario para adoptar tal medida, las formalidades que han de seguirse para tomarla

⁴⁹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 331.

⁵⁰ **Ibid.** Pág. 331.

⁵¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 86.

y el procedimiento especial utilizable cuando la decisión afecta a representantes sindicales; todos estos requisitos tienden a garantizar los legítimos intereses del trabajador, posibilitando la impugnación del despido, que puede ser declarado improcedente (cuando no queden acreditados de forma apropiada los hechos que alega el empleador) o nulo, que tiene lugar cuando no se cumplen los requisitos señalados por la ley al efecto”⁵².

Despido por circunstancias objetivas; se produce por ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o amortización necesaria del mismo, o faltas de asistencia al trabajo, aún las justificadas.

A criterio personal el despido por fuerza mayor; es aquél que viene determinado por incendio, terremoto o el cierre de la empresa, por crisis económica o causa tecnológica. También lo es aquél que implique la cesación de la industria, comercio o servicio.

En derecho comparado, existen al menos tres sistemas diferentes por los cuales puede regularse la terminación del contrato de trabajo:

Libre despido: el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general no es aceptado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que

⁵² **Ibid.** Pág. 331.

incluso puede afectar su productividad.

Despido regulado: en principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo debe ceñirse a una serie de exigencias legales (como expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones y otras) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más utilizado.

Inmovilidad laboral: “El trabajador no puede ser despedido. El contrato sólo puede finalizar por su renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa, típicamente), o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada. Aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez está más en desuso por la aplicación de las ideas económicas neoliberales”⁵³.

Aunque dependerá finalmente de las legislaciones específicas, es bastante común la exigencia de unos requisitos formales para la formalización del despido. Se pueden citar algunos requisitos habituales:

Carta de despido: Documento a través del cual el empleador deja constancia de su voluntad de despedir al empleado, así como de las causas y de la fecha.

⁵³ **Ibid.** Pág. 331.

Preaviso: En algunas legislaciones, es habitual la obligación de que exista un preaviso mínimo para el caso de despidos improcedentes o sin causa, con el fin de proteger al empleado.

4.3. Despido directo

Una de las formas de dar por terminada legalmente el contrato de trabajo y la relación correspondiente, es a través del despido directo. Este puede gestarse conforme a una o varias causas y estas están enumeradas en el Código de Trabajo.

Sin embargo, es preciso aclarar que el despido directo surte efectos desde que el patrono lo comunica por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, no obstante que el trabajador, según el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señala que goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: El dinero que le corresponda en concepto de indemnización; y, a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

Entre las causas justas por las que el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo, comunicándolo como debe ser al trabajador se encuentran: (según el Artículo 77 del Código de Trabajo):

En principio, aquellas circunstancias en las que el trabajador se conduzca durante sus labores en forma inmoral o acuda a la injuria, o calumnia en contra del patrono.

Esto mismo lo contempla el Artículo de mérito para proteger a los demás trabajadores, compañeros de trabajo del encartado.

Este comportamiento incluye el horario normal y fuera del mismo.

Los delitos o faltas cometidos por el trabajador también dan al patrono la facultad para dar por terminado el contrato de trabajo por medio de un despido directo.

Cuando el trabajador revela secretos o por otro lado, deja de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. Sobre todo si inasiste en forma injustificada.

Otra causa la constituye que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que

el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

Si el trabajador incumple con sus obligaciones contenidas en ley. Además, por el hecho de que al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

Ahora bien, en la legislación comparada, para determinar el efecto del despido, hay que distinguir previamente el tipo de despido:

“Despido procedente: Está amparado en alguna causa que la ley y, en su caso, el contrato firmado, considera suficiente como para resolver unilateralmente la relación. En este caso, el empleado no puede exigir indemnización alguna. Despido improcedente: El despido no tiene causa, o dicha causa no está contemplada en la ley o, en su caso, en el contrato firmado entre las partes. El empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido, que dependerá de la legislación aplicable. Despido nulo: En ocasiones, ciertas legislaciones entienden que el despido por ciertas causas es nulo. Por ejemplo, en España se entiende que es nulo el despido por causa de embarazo y en Chile si no se han pagado las cotizaciones de seguridad social. En ese caso, el empleado puede exigir, o bien una indemnización, o bien su readmisión con

efectos retroactivos (cobrando el sueldo íntegro como si nunca hubiese sido despedido)”⁵⁴.

En ocasiones se contemplan casos híbridos. Puede ocurrir que la ley entienda que hay una causa de despido procedente, que da derecho a una indemnización, aunque sea algo menor que si el despido fuese improcedente. Es el caso de despidos por motivos económicos (la empresa pasa por dificultades económicas y necesita reducir el número de empleados).

El principal efecto del despido es que finaliza la relación laboral entre las partes.

A parte de eso, el despido puede generar otros efectos colaterales: como derecho a indemnización.

También implica que el comienzo del estatus de desempleado para el trabajador. Esto le puede permitir cobrar subvenciones si la legislación del Estado contempla dicha posibilidad y cumple los requisitos.

El *onus probandi* se manifiesta en diversas ramas del derecho:

En el derecho civil: se manifiesta principalmente en la prueba de la existencia de una obligación (que corresponde al acreedor) y en la prueba de la extinción de la obligación

⁵⁴ **Ibid.** Pág. 331.

(que corresponde al deudor).

En el derecho tributario: la carga de la prueba recae exclusivamente en el contribuyente, él es quien tiene que probar ante el fisco que no debe ningún tipo de tributos.

En el derecho penal: “El onus probandi es la base de la presunción de inocencia de cualquier sistema jurídico que respete los derechos humanos. Significa que para toda persona se presume su inocencia hasta que no quede demostrada su culpabilidad. Es una presunción que admite prueba en contrario, pero en la cual lo relevante es que quien acusa es quien tiene que demostrar la acusación, es decir, el acusado no tiene que demostrar su inocencia, ya que de ella se parte”⁵⁵.

En el derecho laboral: en los casos de despido la carga de la prueba recae tanto en el trabajador, quien tiene que probar que las causas del despido lesionan sus derechos; y también en el empleador quien debe acreditar que las causas de despido fueron justas.

Como se establecerá más adelante, el despido se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en la parte conducente de la terminación de la relación de trabajo o del contrato de trabajo, capítulo octavo del libro tercero.

Este tema se analiza con mayor detenimiento en el tercer capítulo del presente trabajo.

⁵⁵ **Ibid.** Pág. 331.

El Código de Trabajo guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, establece normas para los efectos del procedimiento a seguir tanto por la parte empleadora como del trabajador, en caso de un despido directo en el Artículo 78 del cuerpo de leyes mencionado. Sin embargo, en el caso de un despido indirecto, la ley no señala nada, y por ello, las acciones inmediatas derivadas del mismo, surgen de la interpretación analógica de las normas.

En el caso de un despido directo, el Código de Trabajo señala que el trabajador, una vez despedido, goza del plazo de prescripción para emplazar al patrono para que le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Caso típico de inversión de la carga de la prueba. Al empleador toca pues demostrar que las motivaciones del despido sí fueron justas.

El trabajador tiene la facultad de demandar a su empleador para los efectos de demostrar que el segundo ha hostigado su salida de la empresa por cualquiera de las causales de despido indirecto como rebaja de salario, traslado de ubicación, descenso de categoría etc.

Un despido, sea en la forma en que se presente, es decir, si de forma directa o indirecta, constituye eminentemente la voluntad de una de las partes de dar por terminada la relación de trabajo. En el caso de cualquier despido, es evidente que la parte que desea dar por terminada la relación laboral es el empleador.

Si el trabajador cuenta con los suficientes elementos probatorios para demostrar en juicio que efectivamente se llevo a cabo un despido indirecto en su contra, entonces el patrono o empleador deberá cancelar a aquel, sus prestaciones.

Ahora bien, cuando el patrono quiere evadir el pago de las prestaciones y acusa por cualquier motivo al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo; el trabajador también cuenta con el derecho de demandar a su patrono alegando despido indirecto, en cuyo caso el patrono esta obligado a demostrar que no existió ni despido directo ni se dio ninguna causal de despido indirecto.

El trabajador por lo regular demanda al patrono alegando despido indirecto en cualquier caso, pero la carga de la prueba en derecho laboral corresponde al patrono, y no obstante la ley no establece formas y procedimientos para probar tal extremo. Por tal motivo, es necesario que la legislación laboral, siendo tuitiva o tutelar de los derechos del trabajador, sirva como garantía para la estabilidad del trabajador en forma científica.

Como se dijo el despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Artículo 69) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Cabe advertir con relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al

trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir

desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

La renuncia por el contrario del despido, consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación -derecho que le es inalienable- ya sea por haber encontrado otro mas cómodo o mejor remunerado. El objeto de la renuncia es el de avisar al patrono que se va a dejar el empleo. Si el patrono la acepta, la disolución se produce por mutuo acuerdo, caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando su puesto, hasta que venzan los plazos que establece la ley. La renuncia no requiere ninguna formalidad, o sea que puede formularse por escrito u oralmente. El Art. 83 del Código de Trabajo fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo terminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.

Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación por lo menos.

Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

4.4. Despido indirecto

El Código de Trabajo, recoge lo relativo a la terminación de los contratos de trabajo; así el artículo 76 expresa que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las

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

El tratadista Rasso Delgue expresa: “El despido injustificado es también una de las formas en que los patronos pueden abusar de su derecho a dar por terminada la relación laboral, puesto que tienen la ventaja de argüir faltas de los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones”⁵⁶.

Las causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad para él, las encontramos en el Artículo 77; asimismo las causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, están reguladas en el Artículo 79.

En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono, que de tal modo extingue el vínculo jurídico, que lo une con el trabajador a su servicio.

El despido puede ser directo o indirecto, y también justo o injusto. El directo, al que se refiere el Artículo 78 del Código de Trabajo, ocurre cuando es el patrono el que da por

⁵⁶ Rasso Delgue, Ernesto. **Ob. Cit**; Pág. 131.

terminada la relación laboral; el indirecto (Según el Artículo 80 del Código de Trabajo) se da cuando es el trabajador el que le pone fin al contrato de trabajo. Se dijo que también el despido puede o no, ser justo o injusto (Artículo 82 del Código de Trabajo); las causas del despido justificado deben estar reguladas en la ley, igualmente para el trabajador como para el patrono.

El autor Fernández Molina agrega que: “En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contemplan el Art. 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley.”⁵⁷

Señala Mario López Larrave que: “Ciertamente en el Código de trabajo no se regulan los procedimientos o acciones que han de tomarse como consecuencia de un despido indirecto, como si se hace con respecto al despido directo”⁵⁸.

El autor César Landelino Franco señala: “El artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador,

⁵⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 71.

⁵⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, Pág. 37.

etc.”⁵⁹.

El autor Rolando Echeverría por su parte establece que: “En ocasiones los contratos de trabajo terminan por causales, que no son deseadas por las partes. Algunas con lógica como la muerte del trabajador o del patrono. Otras pueden no producirse, como la quiebra de la empresa o la insolvencia o liquidación judicial. Así mismo el Art. 85 del CT nos indica cuales son las causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este.”⁶⁰

En el caso de un despido indirecto, el Código de Trabajo no establece nada al respecto. Por ello es evidente que cualquier procedimiento surge de la interpretación analógica de la ley anteriormente analizada.

Por lo mismo, es preciso dar asidero legal a los casos de despido indirecto, que es una falta en su normativa que los legisladores han omitido y demuestra con el paso del tiempo la necesidad de regularse.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, también contempla causas justas por las que un trabajador puede dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

⁵⁹ Franco López, César Landelino. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 14.

⁶⁰ Echeverría, Rolando, **Apuntes de derecho del trabajo**, Pág. 13.

En estos casos se incluyen que el patrono incurra o permita faltas a la probidad u honradez, o se conduzca en forma inmoral o acuda a la injuria, a las vías de hecho contra el trabajador; que cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.

Otra causa la constituye que el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

La existencia de peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia; ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan, también facultan al trabajador por la misma vía. Y que el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

El patrono tampoco puede violar cualquier de las prohibiciones a que se refiere el Código de Trabajo en su caso.

La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los

trabajadores.

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo.

El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda.

En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que se transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

4.5. Necesidad de reformar la ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, para exigir una fianza o seguro

Existe necesidad de asegurar o garantizar el cumplimiento de las obligaciones económicas del patrono, en las maquiladoras extranjeras, con los trabajadores en Guatemala. Actualmente es un tema poco estudiado y nada protegido por la ley.

Es común que en Guatemala, algunas de las empresas maquiladoras extranjeras, simplemente dejen de funcionar un día, sin previa notificación a los trabajadores, y sin aviso a autoridad de Trabajo alguna. Esto provoca el grave problema a los obreros, maquiladores, que han laborado para dicha empresa durante cierto tiempo, a que no tengan la oportunidad de recibir sus prestaciones en concepto de indemnización.

En el caso del seguro: “Es un contrato por el que el asegurador contrae el compromiso, mediante el cobro de una cantidad de dinero o prima para el caso de que se produzca el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura (a indemnizar), dentro de los límites pactados de resarcir el daño producido al asegurado, o a satisfacer un capital, una renta u otras prestaciones convenidas”⁶¹.

El contrato de seguro, así como sus modificaciones o adiciones, deberán ser formalizados por escrito. El asegurador está obligado a entregar al tomador del seguro

⁶¹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit;** Pág. 747.

la póliza en que se contiene el mismo o al menos el documento de cobertura provisional.

La póliza del contrato deberá contener, como mínimo, las indicaciones siguientes: “nombre y apellidos o denominación social de las partes contratantes y su domicilio, así como la designación del asegurado y en su caso beneficiario; el concepto en el cual se asegura; la naturaleza del riesgo asegurado; la designación de los objetos asegurados, en su caso, y de su situación; la suma asegurada o alcance de la cobertura pactada; el importe de la prima, los recargos e impuestos; vencimiento de las primas, lugar y forma de pago; duración del contrato, con expresión del día y la hora en que comienzan y concluyen sus efectos; y el nombre del agente o agentes, en el supuesto de que intervengan en el contrato”⁶².

El tomador del seguro está obligado al pago de la prima en las condiciones estipuladas en la póliza. Si se han pactado primas periódicas, la primera de ellas será exigible una vez firmado el contrato. El tomador del seguro está obligado a comunicar al asegurador que se ha producido el siniestro, como obligado está a hacerlo el beneficiario, debiendo ambos recurrir a los medios a su alcance para aminorar las consecuencias del mismo.

El asegurador estará obligado al pago de la indemnización, al término de las encuestas y peritaciones precisas y pertinentes para establecer la existencia del siniestro y en su

⁶² Reynoso, Eleuterio. **Pólizas de seguro**. Pág. 133.

caso el importe de los daños que resulten del mismo. No procederá la indemnización cuando el siniestro haya sido causado por mala fe del asegurado.

Existen diversas clases de seguros. “Por un lado, los seguros contra daños, entre cuyas modalidades figuran los seguros de incendios y contra robo, de transportes terrestres, de lucro cesante, de caución, de crédito y de responsabilidad civil. Están, por otra parte, los seguros de personas, entre los que también figuran el seguro de vida, el seguro de accidentes y el seguro de enfermedad y asistencia sanitaria”⁶³.

En el caso de la fianza, se trata, según el Diccionario de uso común de la: “Obligación que alguien adquiere de hacer algo a lo que otra persona se ha obligado en caso de que esta no lo haga. Prenda que da el contratante en seguridad del buen cumplimiento de su obligación”⁶⁴.

Una de las diferencias fundamentales entre uno y la otra consiste en que en el caso del seguro, se trata un contrato con amortizaciones o pagos periódicos, mientras que en el caso de la fianza, se paga una sola vez, para los efectos de garantizar una obligación.

En criterio personal, se considera que sería más económico para los empleadores, dueños de maquilas, el pagar las primas de un seguro, mientras que en el caso de la fianza, hacer un solo pago que por lógica sería mucho más oneroso, aunque fuera al momento de constituir la empresa, o de establecerse en el país.

⁶³ Reynoso, Eleuterio. **Ob. Cit**; Pág. 135.

⁶⁴ Real Academia Española, **Ob. Cit**; pág. 970.

Para solucionar el problema objeto de la presente investigación, se hace necesario que las empresas maquiladoras extranjeras que se constituyen en el país, deban cumplir como requisito de dicho establecimiento la contratación de un seguro o fianza que garantice el pago de las prestaciones laborales de los empleados en caso de que la misma vaya a abandonar el país.

Para efectos de ilustrar de mejor manera la afirmación principal de la presente investigación, se transcribe a continuación la opinión de un columnista de Prensa Libre, que coincidentemente el día uno de septiembre de 2005, hacía varias propuestas relativas al tema principal, y una de ellas es similar a la de este trabajo:

“Prensa Libre. La semana pasada vimos de nuevo a trabajadoras de una maquiladora textil llevarse los instrumentos de trabajo para tratar de compensar la falta de pago de salarios y prestaciones laborales.

El dueño de esta fábrica, como en muchos casos, se dio a la fuga y seguramente se encuentra en otro país, con una nueva maquiladora y gozando de los beneficios que se otorga a los aventureros que, con pretexto de ser industriales, aterrizan en nuestros países con frecuencia. Antes fueron europeos. Ahora son asiáticos.

En esta ocasión como en anteriores, el Ministerio de Trabajo brilla por su ausencia. No hace nada ni dice nada. Es el autismo total. Aparte de estar llamado para fijar el salario por productividad -esto es: permitir que los empleadores expriman mucho más a los

trabajadores- el Ministerio de Trabajo no existe, es una burla. Pero no vale la pena gastar pólvora en zanates. Ya sabemos que lo único que no hace el Ministerio de Trabajo es velar por los derechos de los trabajadores.

Va una propuesta de elemental justicia:

Que la maquila pague una fianza antes de iniciar operaciones a efecto de proteger los salarios de los trabajadores ante situaciones “inesperadas” como la ocurrida en la última maquila.

En este caso, el Gobierno se debería comprometer a completar durante tres meses los salarios no pagados. Esto porque las maquilas gozan de exenciones y privilegios cuando se instalan y deberían tener su complemento con la defensa de los derechos laborales de la manera que se propone.

Que en todas las industrias de maquila que pasen de 25 trabajadores sea obligatorio un sindicato que vele por los intereses de los trabajadores. Ello en cumplimiento de los derechos laborales universalmente reconocidos ¡incluso en el TLC! En el caso de los sindicatos de maquila, una actividad adicional para los sindicalistas sería el control y auditoría de la producción de tal manera que en casos extraordinarios puedan tomar el relevo de la misma en los términos que se proponen.

En caso de quiebra o huida del propietario, antes de cobrarse con la maquinaria, se debería organizar la producción mediante una cooperativa, que tenga en su base la organización sindical que previamente haya sido constituida. Sería la mejor defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

Por mercado no habría mucho problema, especialmente si como se dice, con el TLC se puede exportar sin trabas hacia el mercado más grande del mundo.

Habría otras medidas a tomar, pero de momento éstas son las principales que buscan la defensa del empleo y los derechos laborales que generalmente se violan por parte de los patronos y las autoridades.

Para el caso de maquilas donde los propietarios vuelen, lo primero, entonces, es la constitución de una cooperativa de producción; y en estos casos, que el Gobierno otorgue, de emergencia, una cantidad por lo menos equivalente a lo invertido en el último año para que la maquila no cerrara las puertas.

Se esta abriendo una vía para que las fuentes de trabajo no se agotaran por errores como las que de tiempo en tiempo y con cada vez mayor frecuencia se publica en medios nacionales, pero sin que nadie intervenga.

“Es una manera de proponer formas para abordar crisis como la reciente que representa la existencia de unas 500 familias nuevas sin ingresos, por la fuga de un

propietario de maquila que por buen tiempo se benefició de la generosidad del gobierno con los empresarios.”⁶⁵

Como es evidente, la propuesta principal de la presente investigación, tiene especial resonancia o concordancia con el artículo de Prensa Libre citado. Por lo tanto, resulta confirmada la hipótesis de la misma, en el sentido de que debe regularse la obligación de las empresas extranjeras de establecer una fianza o seguro para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prestaciones laborales para los trabajadores de maquilas.

La legislación nacional, es decir el Código de Trabajo de Guatemala, no se encuentra diseñado técnicamente para el caso en que una empresa extranjera, asentada debidamente en el país, se aleja de este después de un tiempo de tener a su servicio varios trabajadores. Por otro lado, el retiro de la misma puede darse en condiciones de estar pendiente el pago de indemnización por tiempo de servicio o cesantía laboral a los empleados o empleadas, y por lo tanto, no puede de ninguna manera señalarse que los mismos estén tutelados, al menos en este aspecto, por la legislación guatemalteca.

Por lo mismo, se propone como necesario, demandar como requisito para toda empresa que desea establecerse en el país, el fijar la contratación de un seguro o fianza, para los efectos ya mencionados.

⁶⁵ Sandoval, Miguel Ángel. **Una propuesta para la maquila**, Prensa Libre, Guatemala, 2005 (1 de septiembre de 2005), Pág. 14.

CONCLUSIONES

1. En el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, no se encuentra regulado un procedimiento a seguir en caso de que una empresa extranjera, que tiene por objeto maquilar, cierre sus negocios en el país, sin cancelar las correspondientes prestaciones a sus trabajadores.
2. Las maquilas, como entidades comerciales, están expuestas a los fenómenos económicos de altas y bajas en sus actividades de exportación e importación, mismas que afectan su flujo de capital y su capacidad de pago, tomando en cuenta la disponibilidad de la empresa para los pagos a los trabajadores.
3. A pesar del deterioro de la economía a nivel mundial, y los fenómenos consecuentes de depresiones, el cumplimiento de las obligaciones económicas de los empleadores para con sus trabajadores no está sujeta en ningún momento a tales circunstancias.
4. Los trabajadores empleados de maquila, no se encuentran tutelados, al menos en cuanto a una garantía real de que sus prestaciones serán canceladas ciertamente, cuando su empleador es una empresa extranjera.
5. Se omite en ley, un seguro que deberán pagar las empresas extranjeras que deseen establecerse en el país, y contratar trabajadores y trabajadoras

guatemaltecos, a efecto de garantizar el pago de todas sus prestaciones laborales de ley, en el momento en que esta empresa cierre sus actividades en el país.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado de Guatemala, por medio del Organismo Legislativo, establezca como requisito legal para la constitución de empresas extranjeras denominadas maquilas, en el país, un seguro o una fianza garantizadora de las prestaciones de los trabajadores y trabajadoras que laborarán para estas empresas.
2. El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Economía, debe mantener una constante coordinación con las empresas maquiladoras, para que éstas no sufran de forma inesperada, las consecuencias de las fluctuaciones constantes de la economía, porque cuando un fenómeno económico limita la disponibilidad del patrono, es el empleado el que sale afectado.
3. El Estado de Guatemala, por medio del Organismo Judicial, debe garantizar el irrestricto respeto a los derechos económicos de los trabajadores de empresas transformadoras de materias primas, por parte de los empleadores, como titulares de tales obligaciones.
4. El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo debe garantizar el cumplimiento de las prestaciones laborales a los empleados contratados por empresas maquiladoras y éstas cesen sus actividades, para que no abandonen el país, dejando como secuela una deuda no cobrable a los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas.

5. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, contenida en el Decreto 29-89, Artículos 7 y 33 literal f, a manera de regular como requisito de las maquilas, el pago de una fianza o seguro para garantizar las prestaciones a los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1998.

ECHEVERRÍA, Rolando, **Apuntes de derecho del trabajo**, Guatemala: Ed. Universitaria, 2000.

FERNÁNDEZ MOLINA. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, Justo. **Foro consultas**. México: (s.e.), 2004.

FESTRAS. **Denuncias por internet**, <http://www.maquilasmodernas.com.gt>. (15 de marzo de 2005), 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Phenix, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala. 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Guatemala: Boletín de la Asociación guatemalteca de derecho del Trabajo. 1969.

Ministerio de Trabajo de Guatemala, **Prestaciones laborales**. www.ministeriodetrabajo.gt. (15 de marzo de 2005), 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 1993.

RASSO DELGUE, Ernesto. **Aproximación al derecho del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 2000.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Espasa, 2005.

Real Academia Española, **Breve diccionario etimológico de la lengua española**, Madrid, España: Ed. Espasa, 2002.

SANDOVAL, Miguel Ángel. **Una propuesta para la maquila**, Prensa Libre, Pág. 14, Guatemala, (1 de septiembre de 2005), 2005.

TOVAR MONTAÑÉS, Jorge. **La maquila**. Lima, Peru: Ed. PPU, 2004.

www.encyclopediaincarta.com.

www.html.BibliotecadeConsultaMicrosoft.com.

www.humanrightwacht.com

www.ine.gob.bt.

www.ministeriodetrabajo.gob.gt

www.wikipedia.com

Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1948.

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

Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, 1997.