


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure, likely a saint or historical figure, holding a book. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "ACADEMIA CAROLINA COACTEMALENSIS INTER PETERBORBIS CONSPICUA".

**LA CESANTÍA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MAQUILAS Y LA
NECESIDAD DE ESTABLECER UN SEGURO PARA DICHOS EFECTOS**

LUCAS ABIMAE L CUEVAS LÓPEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2011

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

**LA CESANTÍA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MAQUILAS Y LA
NECESIDAD DE ESTABLECER UN SEGURO PARA DICHOS EFECTOS**

TESIS

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

LUCAS ABIMAE L CUEVAS LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2011

**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 Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TÈCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Humberto de León Velasco

Vocal: Licda. Claudia Mercedes Hernández Escalante

Secretaria: Gloria Leticia Pérez Puerto

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

Vocal: Mario René Monzón Vásquez

Secretario: Héctor René Granados Figueroa

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. FREDY RICARDO GARCIA FLORES
ABOGADO Y NOTARIO
1ª. Calle 1-18 Zona 1
Cuilapa, Santa Rosa
Telf. 53076958



Guatemala, 08 de abril de 2010

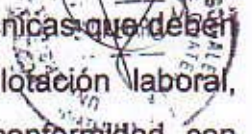
Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable licenciado:

En atención a la providencia de esa unidad de fecha 08 de agosto del año 2007, en el cual se dispone nombrarme como **ASESOR** de Tesis del Bachiller **LUCAS ABIMAE L CUEVAS LÓPEZ**, quien se identifica con el número de Carné 199920455. Se le brindó la asesoría de su trabajo de tesis intitulada **"LA NECESIDAD DE REFORMAR EL DECRETO 18-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA COMO SOLUCIÓN A ERRADICAR EL TRABAJO FORZOSO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS EN GUATEMALA"** luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; que consideré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla; asimismo fue oportuno modificar el tema investigado por el bachiller antes mencionado quedando establecido como nuevo título el siguiente **"LA CESANTÍA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER UN SEGURO PARA DICHOS EFECTOS"**.

El estudiante realizó un análisis documental y jurídico en materia laboral; abordó los temas de trabajo forzoso u obligatorio derivado de las jornadas extraordinarias obligatorias y las sanciones derivadas por violaciones a las leyes laborales; con fundamentos legales y un marco legal de derecho comparado para reforzar y fortalecer el decreto 18-2001 del Congreso de la República en el sentido de aplicar la sanción



más grande a la empresa reincidente, así como los mecanismos y técnicas que deben tomar los inspectores de trabajo para erradicar cualquier forma de explotación laboral, con la finalidad de que los mismos trabajadores estén protegidos de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los convenios y tratados ratificados por Guatemala. En el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, el estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema. La contribución científica oscila en la recolección de información de diferentes leyes comparadas, abarcó las instituciones jurídicas relacionadas a los temas desarrollados, definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en la rama del derecho de trabajo. Cumpliendo así con un aporte al derecho por su estudio analítico. El estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis, y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Con respecto a las conclusiones y recomendaciones mi opinión es que son acordes al tema investigado y la utilización de la técnica de investigación bibliografía que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada; con ello se aporta información importante para que nuestros legisladores pueden tomar en cuenta el trabajo forzoso en Guatemala". Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo de el bachiller **LUCAS ABIMAE L CUEVAS LÓPEZ**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con las normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que al haberse cumplido con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de

Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta
precedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo asesorado.



Con muestra de mi consideración y estima, me suscribo, como atento y seguro servidor.

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to read 'Fredy Ricardo Garcia Flores'.

LIC. FREDY RICARDO GARCIA FLORES
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 6634

Lic. Fredy Ricardo Garcia Flores
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veintidós de abril de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HEBER FEDERICO CASTILLO FLORES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LUCAS ABIMAEL CUEVAS LÓPEZ, Intitulado: "LA CESANTÍA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER UN SEGURO PARA DICHOS EFECTOS".

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



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

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



LIC. HEBER FEDERICO CASTILLO FLORES
ABOGADO Y NOTARIO
1 Calle 1-13 Zona 1, Cuilapa, Santa Rosa.
Tel. 78865-100 cel. 5482-1441



Guatemala mayo 17 de 2010

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



Respetable licenciado:

En atención a la providencia de esa unidad de fecha 22 de abril del año 2010, en el cual se dispone nombrarme como **REVISOR** de tesis del Bachiller **LUCAS ABIMAE L CUEVAS LÓPEZ**, al revisar el trabajo de tesis intitulada **"LA NECESIDAD DE REFORMAR EL DECRETO 18-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA COMO SOLUCIÓN A ERRADICAR EL TRABAJO FORZOSO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS EN GUATEMALA"**.

Luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; que consideré que en su momento serán necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla; asimismo fue oportuno modificar el tema investigado por el bachiller antes mencionado quedando establecido como nuevo título el siguiente **"LA CESANTÍA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MAQUILAS Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER UN SEGURO PARA DICHOS EFECTOS"**

El estudiante realizó un análisis documental y jurídico en materia laboral, abordó los temas del derecho del trabajo, la relación laboral, el contrato individual del trabajo, los derechos laborales de las trabajadoras de las maquilas, contexto general de las maquilas en Guatemala, las empresa que dejan el país sin cancelar prestaciones a sus trabajadores; con fundamentos legales y un marco legal de derecho, comparado para la creación y su aceptación dentro de nuestro código laboral. En el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, el estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de las técnicas de investigación

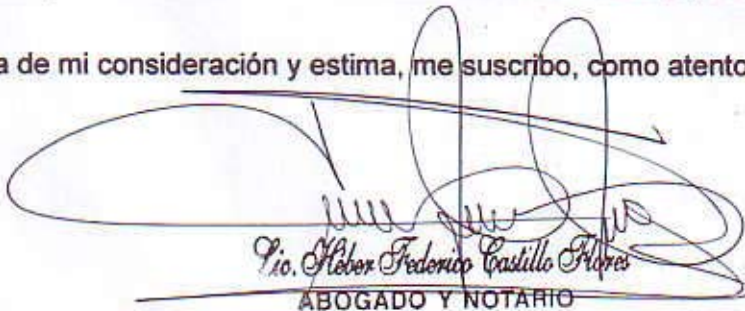
bibliográfica y documental que comprueba que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema.



La contribución científica oscila en la recolección de información de diferentes leyes comparadas, que será legalmente hablando de gran apoyo a todas las personas que decidan proponer iniciativas de ley; abarcó las instituciones jurídicas relacionadas a los temas desarrollados, definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en la rama del derecho laboral; cumpliendo así con un aporte al derecho por su estudio analítico. El estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis, y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Con respecto a las conclusiones y recomendaciones mi opinión es que son acordes al tema investigado y la utilización de la técnica de investigación bibliografía que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada. Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo del bachiller **LUCAS ABIMAE L CUEVAS LÓPEZ**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con las normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que al haberse cumplido con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo revisado.

Con muestra de mi consideración y estima, me suscribo, como atento y seguro servidor.



Lic. Heber Federico Castillo Flores
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. HEBER FEDERICO CASTILLO FLORES
ABOGADO Y NOTARIO
Col.5,265

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, cuatro de agosto del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LUCAS ABIMAEEL CUEVAS LÓPEZ, Titulado LA CESANTÍA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MAQUILAS Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER UN SEGURO PARA DICHOS EFECTOS. 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:** Ser divino, admirable e incomparable, fuente inagotable de vida y amor, creador perfecto de toda la creación, que escuchó mi oración permitiéndome llegar a la meta deseada, gratitud infinita.
- A MIS PADRES:** Gonzalo Cuevas Morales, (Q.E.P.D.) como honra a su descanso eterno y Adriana López de la Cruz, que mi triunfo sea una pequeña muestra de agradecimiento a sus sacrificios que hicieron posible alcanzar mi meta. Dios los bendiga.
- A MI ESPOSA:** Licenciada Nanci López, **g**racias por su amor, comprensión, apoyo, paciencia y ayuda incondicional; que el triunfo hoy obtenido sea de mucha bendición en nuestro hogar.
- A MIS HIJOS:** Luis Pablo, Nanci Raquel y Adriana Yamileth, mi inspiración para seguir adelante, que este logro sea un ejemplo en sus vidas.
- A MIS HERMANOS:** María Ester y Gonzalo, con todo el amor y respeto que siempre nos ha unido.
- A MI SUEGROS:** Luis Arturo López Barragán y Aura Maribel López de León, gracias por su apoyo.
- A MIS CUÑADAS:** Con aprecio.
- A MIS AMIGOS:** Estimación sincera.

A LOS LICENCIADOS:

Mi asesor y revisor de tesis: Fredy Ricardo García Flores, Heber Federico Castillo Flores; con gratitud por su apoyo y colaboración.

EN ESPECIAL A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, centro de estudios donde realicé mis sueños, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que hoy me honra con tan preciado galardón.

A USTED:

Por su presencia.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Denominaciones.....	3
1.4. Caracteres.....	4
1.5. Fuentes formales generales del derecho.....	8
1.6. Fuentes legales específicas del derecho del trabajo.....	8
1.7. Disciplinas que se relacionan con el derecho del trabajo.....	9

CAPÍTULO II

2. La relación laboral.....	11
2.1. Definición.....	11
2.2. Perfeccionamiento de la relación laboral.....	11
2.3. Elementos de la relación laboral.....	12
2.4. Derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores.....	14
2.5. El contrato individual de trabajo.....	16
2.6. Características.....	17
2.7. Modalidades del contrato individual de trabajo.....	18
2.8. Sujetos del derecho individual del trabajo.....	19
2.9. Jornadas de trabajo.....	22
2.10. Salario.....	23
2.11. Terminación de la relación laboral.....	24

CAPÍTULO III

3. Derechos laborales de los trabajadores de las maquilas.....	27
3.1. Normas protectoras del derecho del trabajo.....	27

	Pág.
3.2. En materia de derechos individuales.....	29
3.3. Salario mínimo.....	33
3.4. Horas extras.....	36
3.5. Aguinaldo y bono catorce.....	38
3.6. Vacaciones.....	38
3.7. Prestaciones por maternidad.....	39
3.8. Indemnización en caso de despido injusto.....	40

CAPÍTULO IV

4. Violaciones a los derechos laborales mínimos de los trabajadores de la maquila.....	41
4.1. Maquila.....	41
4.2. Decretos que sustentan la actividad de la maquila en Guatemala.....	45
4.3. Contexto general de las maquilas en Guatemala.....	48

CAPÍTULO V

5. Empresas que dejan el país sin cancelar prestaciones a sus trabajadores.....	61
5.1. Las maquilas en Guatemala.....	61
5.2. Falta de una coerción.....	67
5.3. La cesantía laboral de los trabajadores de maquilas y la necesidad de establecer un seguro para dichos efectos.....	72
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	88

INTRODUCCIÓN

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

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

El objetivo general de la investigación fue establecer que no se encuentra regulado en ninguna ley de trabajo o similar en la legislación guatemalteca, 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; y los específicos fueron: dar a conocer que 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; procurara que el Estado de Guatemala, debe garantizar a sus ciudadanos el cumplimiento de los pagos de sus prestaciones, cuando sean contratados por empresas maquiladoras extranjeras, y estas cesen sus actividades, para que no

abandonen el país, dejando como secuela una deuda no cobrable a los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas; establecer que es necesario que el Estado de Guatemala, por medio del Organismo Legislativo, establezca como requisito legal para la constitución de empresas extranjeras en el país, una fianza aseguradora de las prestaciones de los trabajadores y trabajadoras que laborarán para estas empresas, exigible por el Ministerio de Economía y denunciabile posteriormente por la Inspección General de Trabajo de Guatemala; garantizar que el Proyecto de Mujeres Trabajadoras en las Maquilas de Guatemala documente violaciones de los derechos laborales relacionadas con el género, entre ellas la discriminación basada en la situación reproductiva, y adopte medidas adecuadas para crear conciencia sobre estos temas y promover una mayor aplicación de la leyes nacionales e internacionales por parte del gobierno guatemalteco. Se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo, deductivo y las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y la científica jurídica.

Esta tesis está contenida en cinco capítulos, de los cuales el primero tiene como propósito el estudio del derecho del trabajo, disciplinas que se relacionan con el derecho del trabajo; el segundo, tiene el propósito de estudiar la relación laboral, el perfeccionamiento de la relación laboral, derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, el contrato individual de trabajo; el tercero, busca establecer los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de las maquilas, normas protectoras del derecho del trabajo, salario mínimo, las horas extras, aguinaldo y bono catorce, prestaciones por maternidad, el cuarto capítulo, está dirigido a describir las violaciones a los derechos laborales mínimos de los trabajadores y trabajadoras de la maquila, decreto que sustentan la actividad de la maquila en Guatemala, contexto general de las maquilas en Guatemala, el quinto, las maquilas en Guatemala, falta de una coerción, la cesantía laboral de los trabajadores de maquilas y la necesidad de establecer un seguro para dichos efectos, la cesantía laboral, propuesta de una fianza o seguro, falta de regulación.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1. Antecedentes históricos

Las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas históricas, siendo claramente identificables las siguientes: comunidad primitiva; sociedad esclavista; sociedad feudal; sistema capitalista y sistema socialista. Con relación a la sociedad esclavista no se puede hablar de derecho de trabajo, ya que todo hombre nacido esclavo nacía para la esclavitud. En las sociedades feudales existieron las corporaciones de oficios, que eran organizaciones de talleres artesanales los cuales se integraban con tres categorías de personas:

- a) Los aprendices;
- b) Los oficiales o compañeros y
- c) Los maestros. Estos últimos constituían el grado más alto que podía alcanzar una persona dentro de la organización. En tanto que en el campo existían los señores feudales propietarios de la tierra también llamados terratenientes, y los siervos de la gleba que eran los campesinos que trabajaban en la tierra del señor feudal.

Derivado al crecimiento del comercio y a la tecnificación de la producción por medio de la producción en serie surgió la industrialización; dicho fenómeno se concretó

principalmente en países como Gran Bretaña, Francia, Alemania, Holanda y en los Estados Unidos de Norteamérica. La invención de la máquina de vapor y del bombillo eléctrico, permitió una producción agresiva, provocando la ampliación de la jornada de trabajo más allá de la iluminación natural, iniciándose procedimientos de producción que propiciaron condiciones excesivamente desventajosas para los obreros.

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

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

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

1.2. Definición

Para el doctor Guillermo Cabanellas es el “conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole, esto es de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”¹ Mario de la Cueva, sostiene que son "normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores".²

1.3. Denominaciones

Según el tratadista Guillermo Cabanellas, a esta rama jurídica se le ha denominado de diferentes formas, las cuales varían según la etapa histórica y entre las cuales se pueden mencionar:³

- a) Derecho industrial: esta denominación fue utilizado en Francia, porque fue en la Industria donde se originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras; denominación que en un momento resultó inadecuada, pues el término industrial abarca aspectos como el relativo a las patentes de invención, marcas etc. y por otra parte no involucra otra parte de ocupaciones.
- b) Derecho obrero: se originó en las protestas de la clase trabajadora, que tenían por objeto mejorar sus condiciones de trabajo.
- c) Derecho social: esta denominación tiene la debilidad de ser un término muy

¹ Cabanellas Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 576.

² De La Cueva, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. Pág.66.

³ Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 582.

amplio que involucra todos los aspectos sociales y que bajo esa denominación no podrían involucrarse las sociedades mercantiles.

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

1.4. Caracteres

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

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

- 1) Según el inciso b, del considerando cuarto del Código del Trabajo y el Artículo 102, Constitución Política de la República de Guatemala, las garantías sociales el derecho del trabajo constituye un mínimo de las garantía sociales. establece que son "protectores del trabajador irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, la cual varía de acuerdo a las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o

colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo"

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

- a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos (Artículo 102 inciso n), Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Los límites máximos de las jornadas de trabajo (Artículo 102 inciso g), Constitución Política de la República de Guatemala).
- c) La obligación de conceder descansos remunerados ((Artículo 102 inciso g), Constitución Política de la República de Guatemala).
- d) La obligación de pagar por lo menos los salarios mínimos y la obligación del Estado de fijar en forma periódica los salarios mínimos para cada actividad económica (Artículo 102 literal f), Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo Artículo 113).
- e) La obligación de los patronos de aplicar el principio de la igualdad de salario (Artículo 102 literal c) Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo Artículo 89).

- f) La obligación patronal de pagar en moneda de curso legal (Artículo 102 literal d) Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo Artículo 90).
 - g) La obligación de una indemnización a favor del trabajador en caso de despido injustificado, (Artículo 102 literal o), Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo Artículo 82).
 - h) La asignación de una parte porcentual a las ventajas económicas que el trabajador tenga (Artículo 90 Código de Trabajo).
 - i) La inmovilidad que gozan las madres en estado de gravidez, etc.
- 1) Los derechos de los trabajadores son irrenunciables: Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo o convenio cualquiera. (Artículo 12 Código de Trabajo).
 - 2) El derecho de trabajo es necesario e imperativo: Que esos límites legales afortunadamente elevados a normas de carácter constitucional, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social entre patronos y trabajadores, esta característica del derecho de trabajo no solo justifica la existencia de las normas protectoras del trabajador, sino hacer obligatoria su aplicación.

- 3) El derecho del trabajo es realista y objetivo: Según el inciso d) del cuarto considerando del Código de Trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social; y es Objetivo porque su tendencia es de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- 4) El derecho del trabajo es una rama del derecho público: por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- 5) El derecho del trabajo es hondamente democrático: porque se orienta a mantener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.
- 6) El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores: puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección Jurídica preferente.
- 7) Principio de estabilidad en el trabajo: la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación; es entonces, el principio que persigue que las relaciones de trabajo sean duraderas.

1.5. Fuentes formales generales del derecho

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

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

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

1.6. Fuentes legales específicas del derecho del trabajo

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

- 1) Constitución Política de la República de Guatemala.
- 2) Los Convenios Internacionales de Trabajo y los Tratados Internacionales y Regionales, para lo cual se debe tener presente lo dispuesto en los Artículos 46 y

102 inciso t, de la Constitución Política de la República.

- 3) El Código de Trabajo
- 4) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, las sentencias colectivas de trabajo, los contratos colectivos de trabajo y los convenios colectivos de trabajo de toda índole.
- 5) Los Acuerdos Ministeriales, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Ley Nacional de Servicio de Civil, reglamentos independientes.
- 6) Los contratos individuales de trabajo.

1.7. Disciplinas que se relacionan con el derecho del trabajo

El derecho laboral persistió bajo la cobertura del derecho civil hasta mediados del siglo pasado. Sin embargo, esa larga convivencia con lo civil ha dejado marca, en todo lo laboral. El contrato una de las instituciones civiles más relevantes, se traspaso a lo laboral aunque con matices propios.

Cuando surgió el derecho laboral, el punto de partida lo constituye el contrato, institución que se nutre de su matriz civilista. De ahí lo recurrente de lo laboral a lo civil. En lo colectivo las regulaciones de los sindicatos han sido tomadas de las instituciones civiles y mercantiles que regulan las asociaciones, las asambleas generales, los consejos de administración. En lo penal se han prestado instituciones para adecuar el orden punitivo laboral, sanciones contra infractores de las leyes laborales que sirven de base a la llamada Policía Laboral, que es sostén de las inspecciones de trabajo.

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

En cuanto a lo procesal, lo laboral establece sus propios procedimientos, aunque admite supletoriamente la aplicación más depurada del procedimiento civil y mercantil (Artículo 326 del Código de Trabajo) siempre que no sea contrario a los principios procesales de trabajo. Otras ciencias, como la medicina, la estadística y la psicología, aportan elementos importantes al estudio del derecho laboral, sin embargo, los resultados de esas ciencias auxiliares son explicativos y no normativos.

CAPÍTULO II

2. La relación laboral

2.1. Definición

Según el Doctor Mario de la Cueva: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos individuales y sus normas supletorias".⁴

2.2. Perfeccionamiento de la relación laboral

Las disposiciones del código de trabajo regulan que para que se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios. De conformidad con lo que regula el Código de Trabajo "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe

⁴ De la Cueva Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 187.

resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo. (Artículo 19, Código de Trabajo).

2.3. Elementos de la relación laboral

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

a) **Capacidad:** En términos generales se reconocen dos clases de capacidad.

a.1. De goce: Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica.

a.2. De ejercicio: Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos. Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la negociación.

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

Las capacidades específicas al que alude el párrafo anterior, lo son solo para los efectos del trabajo, en consecuencia no afecta en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra. La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria (Artículo 31, Código de Trabajo).

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

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

Trabajo.

- d) El que presta personalmente un servicio determinado, tiene en justicia derecho a los frutos.
- e) El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén o a nivel familiar.
- b) **Consentimiento:** El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, establecida en la Constitución Política de la República y como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.
- c) **Objeto:** En el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quién en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

2.4. Derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores

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

1) Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

- a) **Derechos:** los derechos por ser facultades conferidas a los trabajadores, que generalmente tienen como contraprestación una obligación del patrono, deben estar expresamente regulados en las leyes de trabajo y previsión social, y por

b) Obligaciones: las obligaciones de los trabajadores bien pueden clasificarse en generales o genéricas y en específicas. Con relación a las generales se refiere a aquellas situaciones que no devienen taxativamente de una norma jurídica, sino de la aplicación lógica jurídica o los principios que orienten al Derecho del Trabajo, y a las específicas son aquellas situaciones que sí están expresamente contempladas en la ley. El Código de Trabajo regula las obligaciones de los trabajadores en el Artículo 63.

c) Prohibiciones: las prohibiciones establecidas por la ley a los trabajadores, tratan de evitar que estos se conduzcan inadecuadamente dentro del trabajo, previendo que éstos puedan asumir actitudes que produzcan desorden en la empresa, en ese sentido el fin de las prohibiciones es la paz y el orden laboral. Las prohibiciones a los trabajadores se encuentran reguladas en el Artículo 64 del Código de Trabajo.

2) Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos

a) Derechos: Los derechos de los patronos también son facultades que ellos pueden ejercitar para darle plena aplicación al contrato individual de trabajo o para mantener el orden en su empresa, con la diferencia que por ser el derecho de trabajo, un cúmulo de garantías sociales mínimas a favor de los trabajadores, susceptibles de mejorarse a favor de estos, hace evidente que para el patrono esos derechos no son irrenunciables, como sucede con el trabajador.

b) Obligaciones: el derecho del trabajo, por tener una vía de crecimiento en beneficio de los trabajadores, generalmente ha contemplado a favor de estos todas o casi todas las alternativas que pudieran serles de interés, y siendo el campo de obligaciones patronales muy detallado y su forma de sustentarlas bien establecido, quizá no pueda considerarse que existan obligaciones de los patronos, no contempladas en la ley, sin embargo, para efecto de brindar protección al trabajador y para garantizarle el goce Artículo 61 del Código de Trabajo refiere algunas en forma expresa, que pueden calificarse como obligaciones específicas.

c) Prohibiciones: al igual que en el caso de las prohibiciones a los trabajadores, las prohibiciones a los patronos van dirigidas a establecer la paz laboral, con la diferencia que aquí no se pretende evitar el orden que se pueda dar en las relaciones laborales, sino evitar los excesos que se pudieran cometer por parte del patrono, pues es él quien tiene la dirección de la relación de trabajo, el Código de Trabajo regula las prohibiciones a los patronos en el Artículo 62.

2.5. El contrato individual de trabajo

En cuanto a la ley cabe mencionar que el Código de Trabajo define el contrato individual de trabajo, "sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (Artículo 18, Código de Trabajo).

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

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

2.6. Características

Las principales características del contrato de trabajo son:

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

- b) **Consensual:** Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

- c) **Oneroso:** Implica una prestación mutua de contenido económico; en un caso el

pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

- d) Principal:** No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.
- e) De tracto sucesivo:** El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

2.7. Modalidades del contrato individual de trabajo

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

2.8. Sujetos del derecho individual del trabajo

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

- a) Trabajador:** Según el diccionario de la Lengua Castellana, trabajador es el que trabaja, el concepto es muy amplio y para el Derecho Individual del Trabajo.⁵ Mientras que el tratadista De Litala, Luigi lo define de la siguiente manera "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"⁶
- b) Trabajadores especiales, sujetos a regímenes especiales:** Derivado a las actividades que realizan en estos regímenes especiales de trabajo y por revestir características propias, necesitan disposiciones específicas para sus particulares condiciones, debido a que las leyes comunes de trabajo resultan en algunos casos inapropiadas por situaciones espacialísimas de la actividad laboral de que se trate, entre esta clasificación puede señalarse:
- **Trabajo agrícola y ganadero:** Este se refiere a la labor manual ejecutada habitualmente fuera del domicilio, para otra persona en el cultivo de la tierra, el aprovechamiento de los bosques, el cuidado de la explotación de los animales y el aprovechamiento de la caza y la pesca. En Guatemala

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 429.

⁶ DE LITALA, LUIGI. **Los contratos especiales de trabajo.** Pág. 172.

los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos están considerados trabajadores agrícolas; pero no se consideran trabajadores agrícolas los contadores, ni los trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de las empresas agrícolas. (Artículo 138, Código de Trabajo).

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

- **Trabajo de mujeres y menores de edad:** La regulación del trabajo es la protección de las mujeres y de los menores de edad y el trabajo que estos desarrollen debe ser adecuado, especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral (Artículo 147, Código de Trabajo).

- **Trabajo a domicilio:** Es aquel trabajo que se desarrolla en el lugar que elijan los laborantes, el cual se puede ejecutar en la propia vivienda de los trabajadores, tiene como aspecto esencial, el que las labores se realizan sin la dirección inmediata del empleador; sin embargo existe una relativa

dirección, por cuanto que el patrono califica la calidad de los artículos producidos.

- **Trabajo doméstico:** Se consideran trabajadores domésticos aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de limpieza, asistencia y demás propias de un hogar o de otro tipo de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.
- **Trabajo de transporte:** Se consideran trabajadores de transporte, los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros de uno y de otros, sea por tierra o por aire.
- **Trabajo de aprendizaje:** Constituye aquel en que los aspirantes a aprender un arte, profesión u oficio se comprometen a trabajar para un patrono, recibiendo la instrucción ya sea directamente del patrono o de un tercero.
- **Trabajo en el mar y en las vías navegables:** Es aquel trabajo en donde se prestan servicios propios de navegación a bordo de una nave bajo las órdenes de un capitán.
- **Régimen de los servidores del estado y sus instituciones:** se consideran trabajadores del Estado los que desempeñan la función de administrar y de brindar atención a las necesidades y servicios que presta el Estado, dichas actividades se encuentran reguladas en la Ley de Servicio Civil.

2.9. Jornadas de trabajo

Jornada de trabajo: para el jurista guatemalteco Fernández Molina Luis, se entiende por jornada de trabajo "como el lapso, periodo o duración de tiempo en el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material".⁷

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

- a) Fijar la jornada de trabajo; y
- b) Establecer un adecuado salario. Dentro de las Jornadas de trabajo tenemos:
Ordinaria y Extraordinaria.

En la Jornada ordinaria se encuentran:

- a) **Diurna:** es aquella que está comprendida en un horario de las 6:00 a las 18:00 horas.
- b) **Nocturna:** es aquella que está comprendida en un horario de las 18:00 de un día

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 223.

a las 6:00 horas del día siguiente. Si en esta jornada de trabajo se laboran cuatro horas o más durante la noche, se considera como nocturna.

c) **Mixta:** es aquella que abarca horas de uno y otro horario.

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

2.10. Salario

Se entiende por salario, en términos generales, "cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo; es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos fuerza de trabajo"⁸. El Convenio 95 de Trabajo establece: que salario es toda prestación ofrecida al trabajador, cualquiera que sea el nombre que se le dé, crea un derecho a favor del trabajador.

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

a) Por unidad de tiempo, tomando de base alguna unidad de tiempo en el desempeño

⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 187.

de las labores encomendadas. Se calcula tomando de base períodos de tiempo previamente convenidos que pueden ser meses, quincenas, semanas, días u horas, independientemente del resultado que se tenga del trabajo; y

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

2.11. Terminación de la relación laboral

El doctor Franco López César landelino, establece que la terminación de la relación laboral de trabajo se da cuando "concluye el vínculo laboral de un trabajador, es decir que se le ha comunicado la voluntad de poner fin a la relación de trabajo y el trabajador efectivamente ha dejado de prestar servicio, o cuando por alguna causa imprevisible para las partes de la relación de trabajo esta no puede continuar porque ya no concurre alguna de las partes"⁹. La terminación de las relaciones de trabajo puede establecerse en los casos siguientes:

- a) **Despido directo:** Cuando el patrono unilateralmente toma la determinación de ponerle fin a la relación de trabajo y comunica al trabajador la decisión de dar por terminada la relación de trabajo. Al respecto el Código de Trabajo dispone: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniquen por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al

⁹ Franco López, César. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 172.

patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido (Artículo 78, Código de Trabajo).

- b) Despido indirecto:** puede también darse el caso que el patrono, sus parientes o dependientes cometa actos que vulneren los legítimos derechos del trabajador, y que dichos actos estén considerados por la ley, para dar por terminado su contrato de trabajo o relación de trabajo, en cuyo caso corresponde al trabajador comunicar al patrono su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y cesar inmediata y efectivamente en el desempeño del cargo. En este caso el trabajador debe demandar a su patrono el pago de indemnización y demás prestaciones que le corresponden. No obstante, lo anterior, el patrono también puede demandar el abandono de trabajo en contra del trabajador.
- c) Renuncia:** también puede darse por decisión del trabajador, caso en que el trabajador deberá dar aviso con la antelación que la ley dispone; o que de hecho le ponga fin al contrato de trabajo, abandonando su trabajo, en cuyo caso se da una renuncia tácita, en cuyo caso si fuera perjudicado el patrono podría deducir responsabilidad al trabajador.
- d) Mutuo consentimiento:** también las partes pueden ponerle término a ese contrato, de común acuerdo, casos en que generalmente media una carta de renuncia, pero bajo esta situación en cuyo caso la ley exime de responsabilidad a las partes, sin embargo, suele suceder que cuando el contrato termina por mutuo consentimiento el patrono convenga con el trabajador que se retira en esta forma, a pagarle, alguna compensación económica por servicios prestados. Algunos confunden esto último con lo que es una indemnización por tiempo servido.

CAPÍTULO III

3. Derechos laborales de los trabajadores de las maquilas

3.1. Normas protectoras del derecho del trabajo:

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

El Artículo 101 considera al trabajo como un derecho humano, no como mera mercancía, y como tal es una obligación social que debe organizarse conforme a principios de justicia social. El Artículo 102 crea una lista de derechos sociales mínimos que deben ser reconocidos y respetados en toda la República, entre los que se encuentran:

1) Derechos individuales de carácter laboral:

- Derecho a la libre elección de un trabajo que garantice una existencia digna.
- Remuneración equitativa
- Igualdad salarial

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

2) Derechos colectivos:

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

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

3.2. En materia de derechos individuales

a) Salarios

- C26 "Sobre los métodos para la fijación de salarios. (ratificado desde el 4 de mayo de 1961)
- C95 "Sobre la protección del salario". (ratificado desde el 13 de febrero de 1952)

- C100 "sobre igualdad de remuneración" (ratificado el 2 de agosto de 1961)
- C131 "Sobre la fijación de salarios mínimos" (ratificado desde el 14 de junio de 1988)

b) Jornadas laborales y descansos

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

c) En materia de seguridad social

- C77 "Sobre el examen médico de los menores en la industria."
- C81 "Sobre la inspección del trabajo."

- C103 "Sobre la protección de la maternidad."
- (todos los anteriores fueron ratificados desde el 13 de febrero de 1952)
- C161 "Sobre los servicios de salud en el trabajo" (ratificado desde el 18 de abril de 1989)
- C148 "Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación, del aire, ruido y vibraciones) (ratificado el 22 de febrero de 1996)
- C 87 "Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación"
- C.98 "Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva." (ambos ratificados desde el 13 de febrero de 1952)
- C 154 "Sobre la negociación colectiva" (ratificado el 29 de octubre de 1996)

d) Código de Trabajo

El Código de Trabajo de Guatemala con sus reformas, data del año 1971. Se le conoce dentro de grupo de "códigos tipo" que fueron impulsados en América Latina por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la década los años setenta. Contiene características o principios ideológicos de marcada tendencia social y protectora de los derechos laborales, entre los que destacan:

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

Es este el ordenamiento jurídico que rige las relaciones laborales en las empresas guatemaltecas en general y en particular en las empresas de la maquila. En otras palabras, son normas vigentes que no pueden ni han sido derogadas, sin embargo, en

la vida diaria son desconocidas e incumplidas de manera constante, por los empresarios maquileros lo que implica una "flexibilización de hecho" de las normas laborales del país, a la vista y tolerancia de las autoridades gubernamentales. Las condiciones descritas demuestran que las leyes no siempre se aprueban para ser cumplidas, de manera que la legislación laboral es insuficiente cuando no se acompaña de luchas permanentes de las trabajadoras y sus organizaciones.

Dentro de los derechos laborales se pueden mencionar:

3.3. Salario mínimo

"Es el establecido legalmente, para cada periodo laboral que los que los empleadores pueden pagar a sus a sus trabajadores por sus labores"¹⁰. Fue establecido por primera vez en Australia y Nueva Zelanda en el siglo XIX. Los costos y beneficios de los salarios mínimos legales son aún objeto de debate. Generalmente se expresa en unidades monetarias de trabajo. Cada país suele establecer las normas legales que regulan el salario mínimo y los mecanismos para determinar periódicamente su monto, generalmente en forma anual.

De conformidad con los principios generales del derecho de trabajo y con las disposiciones legales que se rigen en Guatemala, todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permite satisfacer sus deberes familiares. El tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante ya que es uno de los principales

¹⁰ Herrera Nieto, Bernardino. **La simulación y el fraude a la ley en el derecho del trabajo**. Pág. 158.

objetivos de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador.

En el Artículo 102 literal a) de la constitución, proclama **el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna**, y en el literal b) señala que **todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley**. Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que está de por medio el ingreso de subsistencia de gran parte de la población

Si somos optimistas, a las maquiladoras se les debe ver como una solución temporal en tanto se creen plazas de trabajo que puedan y que, dadas mejores circunstancias, tengan que pagar mayores salarios a los trabajadores para conservarlos. Las "malas" oportunidades de trabajo no se deben eliminar prohibiéndolas, sino creando mejores. El mercado las eliminará cuando se creen mejores.

¿Por qué hay pocas maquiladoras en EE.UU.? Porque como los salarios de mercado son altos no podrían competir en el mercado laboral. Hay que ser realistas: se pagan salarios bajos donde hay pocas oportunidades para los trabajadores, pues nadie puede pagar más que sus competidores, ya que saldría del negocio, en cuyo caso ya no pagará nada.

Lo más equivocado, y cruel, que puede un país pobre hacer es prohibir que se pague menos de una cantidad, es decir, un salario mínimo. Es equivocado porque

evidentemente un Gobierno no puede obligar a nadie a dar empleo y menos a pagar más de lo que puede recobrar en la venta del producto.

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

Nadie trabaja por un bajo salario si tiene oportunidad de trabajar por uno más alto; quienes están ofreciendo un pobre salario están ofreciendo a los trabajadores su mejor oportunidad, una oportunidad mucho mejor que la que ofrecen sus críticos que ninguna oportunidad y ningún salario ofrecen. Lo que hace falta son más y mejores oportunidades de trabajo. Todo lo anterior es elemental. Entonces caben dos preguntas. Primero ¿por qué prohibir a los trabajadores a trabajar por una suma arbitraria, menor a la que ellos están dispuestos a recibir dada la falta de mejores oportunidades?

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

diferencia entre el costo local y el precio al que se puede comprar en el mercado internacional sin distorsiones, lo demás es ficción.

3.4. Horas extras

López Larrave Mario, sostiene que se "se entiende por jornada extraordinaria aquella que excede del máximo legal o la pactada contractualmente si esta fuere menor".¹¹ Las horas extras deberán constar por pacto escrito, proceden sólo ante existencia de situaciones o necesidades temporales de la empresa, renovable por acuerdo entre las partes, los trabajadores a jornada parcial no necesitan dicho pacto.

En los contratos de trabajo, o en su defecto en la ley, ésta contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana durante el cual el trabajador debe de estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos lo que se denomina ordinario legal normal. Sin embargo, se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores extraordinarias en el que el trabajador fuera de las jornadas pactadas se encuentra a disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales, tal como lo indica el Artículo 121 del código de trabajo, las denomina horas extraordinarias.

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

¹¹ López Larrave, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra determinada y de servicios profesionales.** Pàg.192.

de las jornadas legales máximas. De ahí que de horas extraordinarias como estipula la ley se convierte en horas extras como se convierte en la práctica.

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

El Código de Trabajo estipula: "la jornada ordinaria de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana (Artículo 116, Código de Trabajo)." Asimismo, dicha norma dispone que cierta categorías de trabajadores no tendrán jornadas superiores a doce horas, excepto en casos excepcionales, los cuales estos trabajadores deben recibir pagos de horas extras por cada hora que exceda las doce horas diarias. En estas categorías están los representantes del patrono, los que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los vigilantes, los que cumplen su cometido fuera de la oficina y los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no estén sometidas a jornadas de trabajo. (Artículo 124, Código de Trabajo) el código no explica el significado de esta cláusula.

3.5. Aguinaldo y bono catorce

El aguinaldo, también conocido como sueldo anual complementario o décimo tercer salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Por esa razón se llama también aguinaldo navideño.

En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año, o sea, equivalentes al salario de un mes, del último mes (noviembre).

El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono tiene en depósito a favor del trabajador, a quien se lo entrega en determinada época, que en nuestro medio es la quincena de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de la festividades se ocasionan al final del año (regalos, convivios, comidas, viajes) y para los gastos propios del inicio de año (cuota escolares, uniformes, útiles). Estamos pues frente a otra clara evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanzan aspectos de paternalismo.

3.6. Vacaciones

El licenciado Najarro Ponce establece que se entiende "por vacaciones anuales retribuidas un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos,

días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración".¹² Vacación anual remunerada es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Es pues una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del empresario, quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado.

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

3.7. Prestaciones por maternidad

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

En atención al hecho de la maternidad, nuestra legislación concede un período de descanso laboral a la madre trabajadora, en la última etapa del embarazo, de treinta días antes de la fecha estimada del alumbramiento. El período postnatal fue ampliado

¹² Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo**. Pág. 79.

de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro días en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, en aplicación de convenios internacionales ratificados por Guatemala. Ambos períodos son de descanso laboral y remunerado para la trabajadora, al cien por ciento de su salario. Ese pago lo hace el Seguro Social, siempre que la trabajadora sea afiliada al Instituto; caso contrario, corresponde el pago al empleador.

3.8. Indemnización en caso de despido injusto

Nuestra legislación protege a la trabajadora, que por lo mismo y en cuanto a tal hecho es inamovible. Si el patrono quiere despedir a esa trabajadora, debe existir y probarse un motivo suficiente. El Código de Trabajo regula que si el empleador no prueba la causa justa del despido, deberá pagar al trabajador las indemnizaciones que el mismo Código contempla, entendiendo como "Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado " por el patrono al momento de dar por terminado un contrato de trabajo a plazo indefinido sin que exista causal justa o en su defecto por existir causas que constituyen despido indirecto e injustificado".¹³

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Contrato de trabajo, parte general**. Pág. 215.

CAPÍTULO IV

4. Violaciones a los derechos laborales mínimos de los trabajadores de la maquila

4.1. Maquila

Es la industria encargada de la confección o ensamblaje de productos con piezas elaboradas importadas. En Guatemala ante el proceso de globalización económica, constituye una actividad considerada "punta de lanza". El desarrollo de la industria guatemalteca continúa siendo incipiente y muy vulnerable, a pesar de haber gozado de protección y subsidios del Estado desde la década de los años 50, con el propósito de fomentar su desarrollo. Esta meta sigue siendo un reto hasta el momento.

A partir de los años 80, el gobierno de la Democracia Cristiana, asume la decisión de resolver el problema del desempleo a través de la promoción del sistema de "draw back", más conocido en nuestro país como maquila. La industria maquiladora se ha expandido de forma acelerada en Centroamérica y el Caribe, ubicándose en espacios productivos conocidos como "Zonas Francas". La expansión de este tipo de industria responde a cambios en la forma de organizar la producción industrial a nivel mundial, cambios estos que empezaron en los años 70 y se aceleraron en los años 90, con la globalización de la economía.

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

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

La industria maquilera, se vio favorecida por las condiciones de la denominada iniciativa de la Cuenca del Caribe, de los Estados Unidos a través de la cual se buscaba abaratar costos de producción para los empresarios, dando paso en Guatemala a una serie de exenciones fiscales y arancelarias que hacen atractiva la instalación de maquilas en el país. La presencia de este tipo de empresas ha permitido la creación de empleo para personas que cuentan con poca calificación. Sin embargo es alta su contrapartida, ya que imponen a sus trabajadores (as) condiciones de trabajo muy poco beneficiosas, que frente a la carencia de empleo son aceptadas sin rebatirse.

Una amplia fuerza de trabajo conoce y sufre la necesidad de empleo y desconocen los derechos que les amparan constitucionalmente y a través de las leyes laborales como trabajadores y trabajadoras. Según estadísticas de la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales (**agexpront**), el 68% de empresas maquileras corresponde a capital coreano, 24% a capital guatemalteco y el 8% restante a Estados Unidos. La población guatemalteca vive en condiciones de pobreza (aproximadamente 60 %) y extrema pobreza (40 %) ¹⁴, lo que evidencia que muchas

¹⁴ Revista AGEXPRONT 5ª. Impresión 2004 **Convención Sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer y su protocolo facultativo**

personas que pertenecen a la población potencialmente activa sobreviva de forma sub-empleada, lo que hace poco probable la posibilidad que puedan salir del status social descrito. Ello favorece a que exista una mano de obra abundante y barata en un país donde la tasa de sindicalización no sobrepasa el tres por ciento de la masa laboral.

Una de las formas en que la masa laboral, especialmente del área rural y sectores marginados han ingresado a la economía formal es mediante su inserción en el mercado de las maquilas textiles. Las personas de una forma deplorable se hacinan en enormes bodegas y son explotadas y degradadas salvajemente en estos centros de trabajo. Cuando la gente pretende la exigencia de sus derechos, los patronos de las maquilas arremeten en contra de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, entre ellos el no pago de sus prestaciones económicas, la estabilidad laboral y la negación de la libre sindicalización.

Una respuesta del capital a esta situación la constituyen las exportaciones no tradicionales que inician su expansión en esa década. La industria de la maquila de textiles y confección, son actividades consideradas exportaciones no tradicionales. Condiciones como el bajo costo de la mano de obra, la cercanía del mercado norteamericano, el hecho de que no existieran cuotas de importación ni incentivos fiscales fueron un excelente incentivo para la inversión de la maquila de la confección en Guatemala. La primera maquila, de origen coreano, se instaló en 1984, y para 1989 existían más de 50 "que generaban la mitad de las exportaciones por maquila".¹⁵

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. Pág. 166.

Alrededor del 80% del total de toda la producción maquiladora guatemalteca, al igual que en la mayoría de los países centroamericanos, está ubicada en la rama de confecciones y éste tipo de industria tiende a crecer. Este crecimiento no solamente corresponde a un aumento en el número de empresas y zonas francas instaladas, sino que también tiene que ver con la configuración de la llamada maquila de "paquete completo", que pretende abarcar tanto el proceso textil y corte, como la confección. Se ha dicho que Guatemala es el país mayormente orientado a los tipos más complejos de producción y aumenta esta orientación, al igual que la mayoría de los países.¹⁶

Desde sus inicios en la década de los años 1980 hasta la actualidad, la maquila de Guatemala, al igual que el resto de la región, ha contratado principalmente a mujeres para el desempeño de la mayoría de sus actividades, ya que es conocida la relación entre las labores que se realizan en la maquila textil y las tareas reproductivas ancestrales como la costura, donde las mujeres centroamericanas han sido socializadas y por lo tanto, llevan consigo una ventaja comparativa en el momento de la contratación. Habría que agregar que esta ventaja comparativa no es reconocida en el nivel remunerativo de la relación.¹⁷

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

¹⁶ ASEPROLA (2003) **Condiciones de trabajo en las maquiladoras Centroamérica**. Documento interno de trabajo (Borrador) Actualización a cargo de Carla Morales y Ana Victoria Naranjo.

¹⁷ **Ibíd.**

4.2. Decreto que sustenta la actividad de la maquila en Guatemala

- 1966 Decreto 443 Creación del Régimen Suspensivo de Derechos Arancelario
- 1973 Decreto 22-73 Ley Orgánica de la Zona de Libre Industria y Comercio Santo Tomás de Castilla "ZOLIC"
- 1979 Decreto 30-79 Ley de Incentivos a las Empresas de Exportación
- 1984 Decreto 21-84 Ley de Incentivos a las Empresas de Exportación – Reformas
- 1989 Decreto 29-89 Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de la Maquila
- 1989 Decreto 65-89 Ley de Zonas Francas

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

El Artículo 7 de dicha ley establece: "Se entenderá por actividad de maquila bajo el Régimen de admisión Temporal, aquella orientada a la producción y /o ensamble de bienes que en términos de valor monetario contengan como mínimo el (51%) cincuenta

y uno por ciento de mercancías extranjeras destinadas a ser reexportadas a países fuera del área centroamericana ... "

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

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

Función de manera similar al de admisión temporal. Se diferencia en que las mercancías admitidas temporalmente, se garantizan con depósitos en efectivo, los cuales son devueltos después de realizada la re-exportación. Sus incentivos son:

- Exoneración del impuesto sobre la renta por un período de diez años y la exoneración de impuestos ordinarios y extraordinarios a las exportaciones.

Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria.

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

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

4.3. Contexto general de las maquilas en Guatemala

a) Generalidades

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, "makilah", que significa cosa medida. La maquila era una medida de capacidad que correspondía a medio celemín.”¹⁸

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

¹⁸ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 1319.

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 el de la: Producción de manufacturas textiles para su exportación.

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. Planta industrial que ejecuta, para una empresa importante, una de las operaciones del proceso de fabricación de un producto

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.

Para los mexicanos, 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" ¹⁹

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

¹⁹ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 219.

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.

b) 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. 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. Fue en el período de 1972 a 1974 cuando se registró el primer ciclo de expansión masiva de

la industria. 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.

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 diversos procesos de ensamble y reparación, con lo que iniciaron la política fronteriza, que paulatinamente fue extendida a otras entidades como Cd. Juárez, Matamoros, Reynosa, 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 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.

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 60, 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. 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 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.

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 (**grufepromefam**) y el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (**caldh**) imparten talleres educativos sobre derechos laborales. 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.

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, 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.

c) 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"²⁰.

Tovar Montañés, Jorge hacer referencia a que 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

²⁰ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Pág. 1319.

aprovechar las ventajas competitivas que es este caso es la mano de obra barata de los mexicanos, mayoritariamente femenina"²¹

d) Clasificación

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.

e) Contexto guatemalteco

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. 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.

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 el banano, que se cultiva en plantaciones situadas en el valle del Motagua

²¹ Tovar Montañés, Jorge. **La maquila**. Pág. 319.

(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.

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. 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.

CAPÍTULO V

5. Empresas que dejan el país sin cancelar prestaciones a sus trabajadores

5.1. Las maquilas en Guatemala

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.

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 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.

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

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. Es sumamente difícil saber qué 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 ex presidente 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, 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 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.

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

"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: "Dígale 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".²²

²² Marín S., Rossana. **La situación sociolaboral en las zonas francas y maquiladoras de Centroamérica y República Dominicana.** Pág. 157.

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%.

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 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%. 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.

5.2. Falta de una coerción

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.

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) 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.

Dado que la eliminación de la discriminación no está incluida en estos programas comerciales como un derecho del trabajador internacionalmente reconocido, existen 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" 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 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"²³ 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

²³ **Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas.** Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

se comprometieron a "promover la divulgación y fiel cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer."²⁴ El 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. 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.

²⁴ **Ibid.**

Tiene el mandato general de promover y observar la implementación de la igualdad de género en todas las esferas: social, política, económica y cultural. Uno de sus objetivos es hacer que la legislación nacional sea 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. 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.

5.3. La cesantía laboral de los trabajadores de maquilas y la necesidad de establecer un seguro para dichos efectos

a) La cesantía laboral

Osorio Manuel establece que 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"²⁵

Existen en doctrina tres tipos de indemnización:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo:

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.

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

²⁵ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 218.

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.

b) Propuesta de 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.

Lo anterior conduce a la pregunta ineludible acerca de si se ¿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?

Con la intención de dar respuesta a esta, y otras cuestiones circunstanciales y accidentales que conducen a la misma, se entrevistó a una funcionaria de la Comisión para la Prevención de Conflictos de la Industria de la Maquila con sede en el Ministerio de Trabajo. A continuación se transcribe su contenido:

- ¿Qué tan repetido es el caso de las empresas que se dedican a la maquila de

dueños extranjeros que abandonan el país, sin ninguna notificación a los trabajadores y a la entidad de trabajo competente?

R/. Las empresas maquiladoras que abandonaron el país es poco frecuente.

- ¿Cuántas empresas maquiladoras extranjeras aproximadamente abandonan el país anualmente, sin el cumplimiento de sus obligaciones con respecto a los trabajadores?

R/. La instancia de maquila no lleva ese dato estadístico en virtud de que es el Ministerio de Economía quien maneja esa información.

- ¿Cuál cree que es la causa principal por la que las empresas maquiladoras extranjeras abandonan el país?

R/. Son varias pero específicamente son tres: a. Porque no reúnen las condiciones necesarias para poder expandir sus operaciones. b. Por no contar con una infraestructura adecuada que le permita desarrollar sus operaciones. c. Porque buscan condiciones que en el ámbito laboral les generen menos costos.

- ¿Qué medidas ha tomado el Ministerio de Trabajo con relación a las empresas maquiladoras extranjeras que abandonan el país, sin el cumplimiento previo del pago de las prestaciones laborales a las cuales tiene derecho el trabajador?

R/. A través de la Inspección General de Trabajo el Ministerio de Trabajo constata que la empresa efectivamente cerró en virtud de que un inspector de trabajo efectivamente se constituye en el lugar verificando las denuncia planteadas y facciona una acta con la

cual se inicia el expediente y se certifica al Ministerio de Economía y este procede a cancelarle los beneficios que la ley de maquila le otorga a éstas empresas maquiladoras.

Hace años se creó una Comisión de Asuntos Políticos la cual suspendió su actividad durante cierto tiempo y en el 2000 se reactivó nuevamente y su función es prevenir, el conflicto de las empresas maquiladoras y velar por la libertad sindical.

La instancia de maquila del Ministerio de Trabajo busca promover y divulgar los derechos de las mujeres trabajadoras de maquila, a través de una serie de actividades que realiza tanto con los trabajadores como con las trabajadoras, para darles a conocer los derechos y garantías que éstos tienen como tales, el problema muchas veces es que éstas personas tienen la idea de que los trabajos de maquila les da más oportunidad a realizar horas extras aunque al final el contador no las pague o el supervisor no las reporte; o también creen que tendrán más tiempo para salir a divertirse, situación que en un trabajo de oficios domésticos por ejemplo, no tendrían, esto se puede materializar al darnos cuenta que en la mayoría de maquilas siempre hay a su alrededor centros comerciales que les permiten distraerse pues si vemos la mayoría de trabajadores de maquilas son relativamente jóvenes y es por esa ideología que a la Instancia de maquila se le está dificultando un poco llegar a sensibilizar a dichos trabajadores.

La instancia de maquila busca una medida a corto plazo a efecto de que se garanticen los derechos laborales especialmente de las mujeres trabajadoras de maquila, lamentablemente la mayoría de veces son las empresas subcontratantes las que más

violan los derechos laborales. Se recomienda el fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo, además el de las instituciones públicas, funcionarios y empleados públicos con el fin de sensibilizarlos y de las normas las cuales deben de ser un derecho vigente y positivo.

- ¿Cree usted que el Código de Trabajo regula adecuadamente este hecho o hará falta alguna reforma?

R/. El Código regula los derechos y garantías mínimas los cuales pueden ser superadas en virtud del principio de superación lo que en realidad hace falta es promocionar la Libertad Sindical a través de una negociación colectiva.

En materia de maquilas no han logrado subsistir los sindicatos, actualmente se menciona a CAMOSA: porque ha sido una condición impuesta por las grandes empresas para la adquisición de productos.

- ¿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?

R/. Una fianza talvez no, pero sí un seguro sería una medida y una salida viable para poder garantizarles a los trabajadores sus prestaciones laborales, además de resultar talvez más económico y además de ser conocido internacionalmente. Este sería una medida preventiva ante cualquier eventualidad en el mercado global para garantizar lo que podríamos llamar capital humano, además de que sería bueno que fuera una

práctica en las relaciones de mercado mundial para que así a las empresas maquiladoras que dejen el país y vayan a otro no dejen una deuda aquí. Podría ser una reforma a la ley de maquilas en la cual podría incluirse.

- ¿Qué instituciones se dedican específicamente a la protección de los trabajadores de maquilas?

R/. CALDH: Asociación Civil la cual se dedica a la protección de Derechos y tiene una sección encargada de los trabajadores de maquila. AMES: Guatemala. Centro de Atención de Desarrollo Local: CEADEL. Ubicada en Chimaltenango se encarga de velar por los Derechos Humanos y tiene una oficina encargada de velar los trabajadores de maquilas.

- ¿Cuál es la función de la Comisión de Maquilas del Ministerio de Trabajo?

R/. La Comisión para la Prevención de Conflictos en la Industria de la Maquila es una instancia de resolución de conflictos en la Industria propia de la maquila. Su función es promover y divulgar los derechos de las mujeres de maquila.

Lo importante de la entrevista transcrita, es aquello que resulta relevante para la presente investigación, es decir, la prestación de un seguro o fianza como solución al incumplimiento de pago de algunas empresas maquiladoras cuando estas abandonan el país, sin previa notificación y omitiendo el pago de prestaciones a sus trabajadores. No obstante, la persona entrevistada hace referencia a que sería mejor un seguro y no una fianza. Para establecer un mejor entendimiento en lo señalado por esta persona, se debe previamente hacer una diferencia entre una y otra figura.

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.

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

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 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.

En el caso de la fianza, se trata, según Cabanellas, Guillermo "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"²⁶

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. Con tal diferencia y característica para ambas figuras, es comprensible la sugerencia de la persona entrevistada, en el sentido de que sería más económico para los

²⁶ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 970.

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.

Por tal razón, se debe aceptar como buena, la sugerencia de la persona entrevistada, y 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 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:

- I. 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.

- II. 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.
- III. 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. A continuación, vía el Ministerio de Economía, se debería buscar el mercado para que la cooperativa no tuviera problemas con la colocación de su producción.

Con ello se estaría abriendo una vía para que las fuentes de trabajo no se agotaran por sinvergüenzadas 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."²⁷

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

²⁷ Sandoval, Miguel Ángel. **Una propuesta para la maquila.** Pág. 14.

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.

c) Falta de regulación

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, para los efectos ya mencionados.

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. No se encuentra regulado en ninguna ley de trabajo o similar en la legislación nacional guatemalteca, 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.
3. 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, es por ello que la parte patronal de las empresas de maquila infringe los principios constitucionales y leyes laborales; lo que va en perjuicio de los derechos sociales mínimos de los trabajadores.
4. Los patronos de la maquilas arremeten en contra de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, con el pago de sus prestaciones económicas, estabilidad laboral, y la negociación de la libre sindicalización; con ellos las trabajadoras de maquila no cuentan con seguridad e higiene para su salud; en especial, las mujeres embarazadas a quienes se les niega la asistencia periódica al

IGSS.

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

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, debe garantizar a sus ciudadanos el cumplimiento de los pagos de sus prestaciones, cuando sean contratados por empresas maquiladoras extranjeras, y estas cesen sus actividades, para que no abandonen el país, dejando como secuela una deuda no cobrable a los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas.
2. El Congreso de la República debe crear una normativa donde establezca que como requisito legal para la constitución de empresas extranjeras en el país, una fianza aseguradora de las prestaciones de los trabajadores y trabajadoras que laborarán para estas empresas, exigible por el Ministerio de Economía y denunciabile posteriormente por la Inspección General de Trabajo de Guatemala.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo, debe realizar visitas sorpresivas, oportunas y periódicas a maquilas para investigar las prácticas de contratación e inspeccionar las condiciones laborales, higiene y salud.
4. Que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben fortalecer su autoridad para aplicar la ley y con mejorar la eficiencia y garantizar la protección de la seguridad en el empleo y la confidencialidad de los trabajadores y trabajadoras. Ambas inspecciones deben poner habitualmente en marcha investigaciones que respondan y desvelen violaciones relacionadas específicamente con asuntos de género.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

Breve diccionario etimológico de la lengua española. Madrid: Ed. Gredos, 1987.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 7t.; 27a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2001.

CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo, parte general.** Vol. 2 6ta ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1963.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Vigésima ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1995.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo.** 6ta ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1964.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Vol. IV. Buenos Aires, Argentina: 1974.

DE LA CUEVA, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo.** 4ta ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** Tomo I; Décima ed. Actualizada por urbano Farias, Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A. 1985.

DE LITALA, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo.** 7ma ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Ateneo, 1992.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 2da ed. ciudad de Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo.** Ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil fénix 2004.

HERRERA NIETO, Bernardino. **La simulación y el fraude a la ley en el derecho del trabajo.** (s.e.), Barcelona, España: Ed. Bosch, 1958.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra**

determinada y de servicios profesionales. 2da ed. ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1992.

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

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

NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo.** Revista No 3 de la facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad San Carlos de Guatemala, Ciudad Universitaria, 1979.

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

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

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.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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