

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

**ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 281 LITERAL A DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU
CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN
DE SACATEPÉQUEZ**



OSCAR HUMBERTO CONDE LÓPEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2011

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

**ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 281 LITERAL A DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU
CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN
DE SACATEPÉQUEZ**



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio 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 Lopez Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidenta: Licda. Eloisa E. Mazariegos Herrera
Secretario: Lic. Rodolfo Giovani Celis López
Vocal: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández

SEGUNDA FASE:

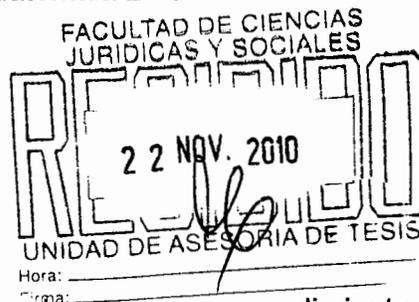
Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew
Secretaria: Licda. Magda E. Montenegro H
Vocal: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo

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



Guatemala 22 de noviembre de 2010

Lic. **Marco Tulio Castillo Lutín**
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Licenciado Castillo,

Atentamente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento del nombramiento recaído en mi persona, como asesor del trabajo de tesis intitulado **“ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 281 LITERAL A DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN DE SACATEPÉQUEZ”**, del estudiante **OSCAR HUMBERTO CONDE LÓPEZ**, en cumplimiento del artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo a rendir el dictamen correspondiente.

El trabajo de tesis contiene un estudio detallado de la institución jurídica del Derecho del Trabajo, se relacionan analíticamente los principios que inspiran a esta noble rama del Derecho, trata sin medida la actividad de los Inspectores de Trabajo de la Delegación del departamento de Sacatepéquez, en el entendido que no obstante ser empleados públicos, prestan un servicio esencial a la población relacionada con el trabajo, a quien deben servir eficazmente, lo que permite hacer la relación lógica con las obligaciones que la ley les atribuye.

El estudio se hace con rigor científico, a través de la metodología de la inducción y deducción del material analizado, a través de procesos lógicos de indagación, demostración y exposición de resultados, que dan fiabilidad a las conclusiones a las cuales se arriba, con lo cual se enriquece el área de conocimiento de los temas específicos que aborda el estudiante.

La redacción es clara y permite fácilmente la comprensión de los temas desarrollados. Esto sin perjuicio de la contribución que el Revisor y la comisión de estilo puedan hacer en la precisión de la estructura gramatical del texto.

La principal contribución científica del trabajo de tesis, es el enfoque especializado e integral del tema del incumplimiento del artículo 281 literal a) del Código de Trabajo por parte de los Inspectores de Trabajo, tratado como problema social y jurídico.



Las conclusiones presentadas en el trabajo de tesis, sintetizan los aspectos esenciales de los temas desarrollados. En las recomendaciones se aportan soluciones que de ser adoptadas, vendrían a solucionar las violaciones constantes a los derechos del trabajador, citando algunos como jornada de trabajo, remuneración e higiene en el trabajo: recordando que la Legislación Laboral, por su carácter de normas de orden público, de observancia y aplicación general, regula las condiciones laborales en los centros de trabajo del territorio nacional, empresas de cualquier naturaleza de producción y las que en el futuro se establezcan, sin distinción alguna. En ese sentido y en concordancia con los principios que en materia de Trabajo y Previsión Social establece la Constitución Política de la República de Guatemala, constituyen garantías mínimas, tutelares, irrenunciables y susceptibles de superarse, ya sea mediante la contratación individual o colectiva, de manera especial en Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Por las razones antes expuestas, considero que el referido trabajo está dotado del contenido científico y técnico, así también del aporte personal del estudiante, quien utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas, su redacción es congruente y encuentro aceptables las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, es por el ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de la Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, procedente es emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente,

Lic. Raul Antonio Castillo Hernandez
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 6448

Raul Antonio Castillo Hernandez
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

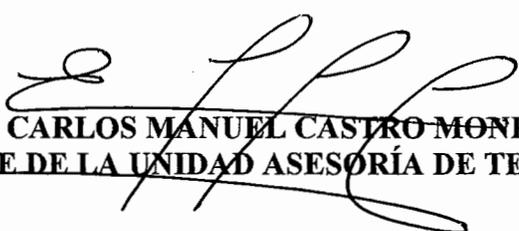
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) OTTO ANIBAL RECINOS PORTILLO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante OSCAR HUMBERTO CONDE LOPEZ, Intitulado: "ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 28 LITERAL A DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN DE SACATEPEQUEZ".

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


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



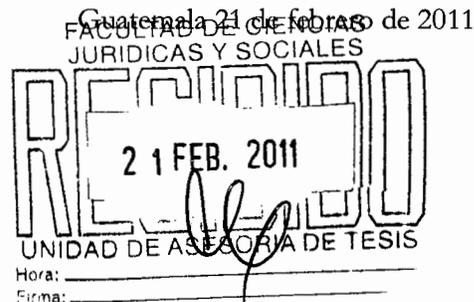
cc. Unidad de Tesis
CMCM/brsp.



*Lic. Otto Anibal Recinos Portillo,
Abogado y Notario, Colegiado 5491
6ª Av. 0-60 Zona 4, Guatemala. Torre Prof. 1, Of. 801*

Lic. **Carlos Manuel Castro Monroy**
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Licenciado Castro Monroy,



Me es grato dirigirme a usted para informarle que en cumplimiento del nombramiento recaído en mi persona, como revisor del trabajo de tesis titulado **“ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 281 LITERAL A DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN DE SACATEPÉQUEZ”**, del tesista **OSCAR HUMBERTO CONDE LÓPEZ**, con fundamento en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, rindo el dictamen respectivo.

- a) El estudio contrasta el deber ser de las facultades contenidas en el artículo 281, literal a) del Código de Trabajo, en vinculación con las obligaciones de los Inspectores de Trabajo contenidas en el artículo 278 del mismo cuerpo legal, y el incumplimiento en el mundo del ser de la tutelaridad y protección que la Inspección General de Trabajo, debe brindar a todos los trabajadores, para verificar el respeto de las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social, en el departamento de Sacatepéquez, motivado por la falta de personal en dicha Inspección en ese lugar, lo que se refleja en la falta de visitas a los lugares de trabajo, que provoca violaciones y abusos de carácter laboral en detrimento de las clases trabajadoras.
- b) El estudio aporta información importante de la realidad que viven los trabajadores de Sacatepéquez y la desprotección que reciben de la Inspección General de Trabajo. Da soluciones que permiten cambiar esa realidad, de tal manera que se cumpla con los nobles fines del Derecho Laboral.
- c) Se utiliza el método científico enfocado a estudios jurídicos, con procesos lógicos inductivos y deductivos, que permiten la certeza en las conclusiones aportadas. Se hizo una revisión del estilo, puntuación y la gramática, que permite afirmar que la redacción es aceptable.
- d) Las conclusiones contienen datos concretos de la organización deficiente que tiene la Inspección General de Trabajo de Sacatepéquez, la necesidad de mejorar las inspecciones a los lugares de trabajo y la inconveniencia que provoca en la realidad la discrecionalidad establecida en el artículo 281, literal a), del Código de Trabajo,



*Lic. Otto Anibal Recinos Portillo,
Abogado y Notario, Colegiado 5491
6ª. Av. 0-60 Zona 4, Guatemala. Torre Prof. 1, Of. 801*

que impide una real tutelaridad y protección a los trabajadores. En las recomendaciones se aportan soluciones para la solución de la problemática planteada.

En virtud de lo anterior, considerando que el estudiante atendió las recomendaciones que se le hicieron y se cumple con los requisitos establecidos por el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, de la Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, extendiendo el presente dictamen en forma favorable, para que el mismo pueda continuar con el trámite y sea objeto de discusión en el Examen Público de Tesis.

Atentamente,


Otto Anibal Recinos Portillo
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 5491

OTTO ANIBAL RECINOS PORTILLO
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, uno de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante OSCAR HUMBERTO CONDE LÓPEZ, Titulado ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 281 LITERAL A DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN DE SACATEPÉQUEZ. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/silh.



DEDICATORIA



- A DIOS:** Por mantenerme con vida en la faz de la tierra
- A MIS PADRES:** Miguel Angel Conde G. y Belia Amparo López Vda. De Conde (Q.E.P.D.) como deuda por lo que esperaban de mi
- A MI ESPOSA:** Licenciada Gladys Iliana Kelly de Conde por su sacrificio, esfuerzo, dedicación, y sobre todo, el apoyo constante para lograr éste objetivo, con mucho amor este título es para ti
- A MIS HIJOS:** Como ejemplo de perseverancia
- A MIS HERMANOS:** Con especial cariño
- A MI SUEGRA:** Margarita Arenas Ortiz (Q.E.P.D.) como recuerdo por sus atenciones
- A MIS CUÑADOS:** Con aprecio
- A MI MADRINA:** Carmen Alejandra de Terrón por sus buenos deseos
- A MIS AMIGOS:** Especialmente al Doctor José Francisco de Mata Vela y al Licenciado Raúl Antonio Castillo Hernández por el tiempo que dedicaron a mi preparación profesional
- A:** La Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que me brindo la oportunidad de formación



ÍNDICE

	Pág
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Breve reseña del derecho de trabajo.....	01
1.1. Definición del derecho de trabajo.....	01
1.2. Nociones generales del derecho del trabajo.....	02
1.3. Finalidad del derecho de trabajo.....	05
1.4. Principios del derecho de trabajo.....	07
1.5. Elementos del derecho individual de trabajo.....	18
1.6. Objeto del trabajo.....	28
CAPÍTULO II	
2. La Inspección General de Trabajo.....	31
2.1. Ministerio de Trabajo y Prevención Social.....	31
2.2. Visión y Misión de la Inspección General de Trabajo.....	33
2.3. Estructura de la Inspección General de Trabajo.....	35
2.4. Departamento de Visitaduría.....	38
2.5 Algunos criterios judiciales para la solución de problemas laborales complejos.....	50
CAPÍTULO III	
3. Las maquilas en Guatemala.....	55
3.1. Antecedentes de la maquila.....	55
3.2. Clasificación de las Maquilas.....	56
3.3. Origen de las maquilas en Guatemala.....	58
3.4. Motivos de auge de las maquilas	60
3.5. La mujer en las maquilas.....	62



3.6. Situación laboral en las maquilas.....	64
3.7. Jornadas ordinarias y extraordinarias en las maquilas.....	76
3.8. Remuneración de jornadas laborales en maquilas.....	80

CAPÍTULO IV

4. Análisis del Artículo 281 del Código del Trabajo y su incumplimiento de Parte de la delegación departamental de la inspección General de Trabajo de Sacatepéquez.....	85
4.1. Análisis del Artículo 281 literal a) del Código de Trabajo.....	87
4.2. Estructura y situación de la Inspección General de Trabajo en Sacatepéquez.....	90
4.3. Cuadro sobre la opinión de los trabajadores respecto a algunas de sus condiciones de trabajo.....	92
4.4. Criterio de los juristas especialistas en materia laboral sobre el tema tratado.....	94
4.5. El Artículo 281, literal a) del Código de Trabajo, como mandato legal para los inspectores de trabajo.....	95
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103

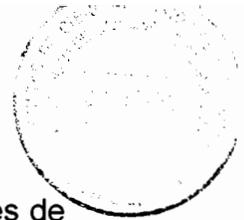


INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país en vías de desarrollo que lucha por reducir los índices negativos de los problemas sociales que afectan a su población, dentro de los cuales se encuentra el desempleo. Desde el año 1989 el Estado de Guatemala ha otorgado beneficios fiscales a empresarios de la maquila, con el objeto de que contribuyan a la economía nacional generando nuevos empleos.

No obstante lo indicado, a pesar de las oportunidades que el Estado ha brindado a las entidades maquiladoras, se estableció que éstas, no sólo se aprovechan de los beneficios fiscales otorgados por el Estado de Guatemala, sino que algunas se han convertido en las principales violadoras de los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, la responsabilidad de estas violaciones no es únicamente de las entidades indicadas sino también del Estado de Guatemala por no cumplir con su obligación de tutelar los derechos de los trabajadores, lo cual es fácil de comprobar debido a que en las maquilas se impone a los trabajadores la obligación de laborar tiempo extraordinario, sin que sea remunerado de acuerdo a la ley y en muchas ocasiones no es remunerado. Lo anterior como consecuencia de que la Inspección General de Trabajo no ejerce controles después de las dieciséis horas especialmente en los departamentos y específicamente en Sacatepequez, pues esta Delegación no cuenta con inspectores de Trabajo que laboren después de la hora indicada y consecuentemente no existe personal que pueda atender las posibles denuncias de los trabajadores.

Lo expuesto en el párrafo precedente, denota una clara violación a lo establecido en el Artículo 281, literal a) del Código de Trabajo, pues ésta norma establece que los



inspectores de trabajo tienen las obligación y están facultados para visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, normativa que no se cumple en la Delegación de la Inspección de Trabajo del departamento de Sacatepequez.

Para contribuir en la solución del problema planteado, en el presente trabajo de investigación se aportan elementos de conocimiento teóricos, legales y sociales, comparando la información obtenida con la legislación laboral vigente. Asimismo se utilizó la técnica de investigación bibliográfica y especialmente la entrevista, toda vez que se entrevistó a juristas especializados en el tema, a empleados de la Inspección General de Trabajo de la delegación de Sacatepequez y a trabajadores de algunas maquilas que tienen sus centros de operaciones en el departamento de Sacatepéquez, arribándose a la conclusión que confirma la hipótesis planteada.

El presente trabajo de investigación se estructuró en cuatro capítulos de la siguiente manera: el primer capítulo se refiere al derecho del trabajo, antecedentes, principios, definiciones, objetivos; el segundo trata sobre la Inspección general de Trabajo, su visión, misión, estructura, funciones y actividades; en el capítulo tercero se hace un estudio sobre las maquilas en Guatemala, sus antecedentes, orígenes y la situación laboral en las maquilas y en el cuarto capítulo se hace un análisis del Artículo 281 del Código de Trabajo, inciso a) y su incumplimiento de parte de la delegación departamental de la Inspección General de Trabajo de Sacatepéquez, opinión de usuarios y trabajadores y por último una propuesta de solución al problema planteado.



CAPÍTULO I

1. Breve reseña del derecho de trabajo

En términos generales se define el derecho del trabajo, como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre el empleador y el trabajador con motivo de la prestación de servicios. En opinión de Guillermo Cabanellas, derecho del trabajo es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."¹

1.1. Definición de derecho del trabajo

El derecho del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, que comprende los derechos y obligaciones de ambas partes, las formas de contratación y terminación de los contratos de trabajo, los salarios, jornadas y descansos, el trabajo sujeto a regimenes especiales, los sindicatos, los conflictos colectivos de carácter económico, las prescripciones, sanciones y responsabilidades, la organización de los tribunales de Trabajo y Previsión Social y las formas de solucionar los conflictos que surgen entre trabajadores y patronos, garantías contra el paro y determinación de las causas de despido; reglamentación de las

¹ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 926



condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas; salario y contrato individual de trabajo; previsión social, jubilaciones e indemnizaciones y la organización de sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Una definición doctrinaria es la que da Krotoschin, citado por Guillermo Cabanellas, quien escribe que: "Es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico"².

Existen tantas definiciones del derecho del trabajo, como tantos Juristas se dedican al estudio de esta norma del derecho; pero la mayoría coincide con nuestra definición general indicada al principio de éste capítulo.

1.2. Nociones generales del derecho de trabajo

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- a. Legislación industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.

² Ibid. 926.



- b. Derecho obrero: Se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el empleador y los trabajadores agrícolas o del campo.
- c. Derecho social: "Esta corriente promovió una variación en el enfoque del derecho: ya no el individuo como un ser aislado sino que como parte integrante de una comunidad. Este concepto de derecho social fue acuñado en Alemania a finales del siglo pasado y principios del presente, debido sobre todo a las ideas del autor Otto Von Gierke, ideas que posteriormente fueron difundidas por el impulso que les dio Gustavo Radbruch, constituyente de Weimar."³
- d. Otras denominaciones: Según Guillermo Cabanellas: "derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada".⁴ Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho del trabajo y derecho laboral. En Guatemala, se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral. En virtud de esa sinonimidad, se estará denominando en este trabajo de tesis, indistintamente, derecho del trabajo o derecho laboral.

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho, sin lugar a dudas.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar

³ Fernandez Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 40

⁴ *Ibid.* Pág. 931



valor agregado y utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual o de ambos géneros y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la importancia, la globalización y la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se da hoy día en simbiosis con las causas que justificaron el apareamiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad, obviamente por el dinamismo y lo mutante del Derecho del Trabajo.



1.3. Finalidad del derecho de trabajo

La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador, “su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrono y trabajador”.⁵

Algunas legislaciones de América Latina, establecen que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos basados en los principios básicos de las normas laborales.

Para algunos juristas el trabajo es un derecho y un deber social. Este es un principio que equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni ésta contra aquél, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

También se encuentra el principio de la idea de la libertad y el derecho del trabajo. “La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda

⁵ Villalobos, Gabriela. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 14



relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador”.⁶

Por aparte se encuentra el principio de igualdad y el derecho del trabajo. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano, pues la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea-fuerza, que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración. La única manera de garantizar el respeto al principio de igualdad es a través de la aplicación del principio de tutelaridad.

La sociedad tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que: “los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa”.⁷

Este es el principio de responsabilidad, que se da en las relaciones obrero- patronales, pues, los riesgos de la producción deben ser a cargo del patrono por lo que éste tiene la obligación de cubrir el salario siempre que de conformidad con la jornada del trabajo, el

⁶ *Ibid.* pág. 934

⁷ *Ibid.* Pág. 16



trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo, sin más excepciones que las consignadas en la ley de la materia, para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

1.4 Principios del derecho de trabajo

Resulta de gran importancia analizar los principios del derecho de trabajo, dado que el Artículo 15 del Código de Trabajo señala: "los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".

Lo anterior denota la gran importancia que tienen los principios del derecho de trabajo, pues en ellos descansa la resolución de conflictos laborales siempre y cuando no estén previstos en las leyes y reglamentos vigentes.

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero el Código de Trabajo guatemalteco únicamente señala en la parte considerativa, los siguientes:

a) "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferentes".



b) "El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo". Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

c) "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social";

d) "El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado, a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".



e) "El derecho de 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".

f) "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación".

A) Importancia de los principios del derecho de trabajo: El derecho laboral es una rama del derecho público que reviste gran importancia debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil, es decir, es tutelar del trabajador; concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son eminentemente conciliatorias.

El derecho, en su conjunto, es una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres que conviven en la sociedad. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado cabida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.

El derecho laboral se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad se consideró insuficiente



o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios. Actualmente es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico a la par de las demás ramas del derecho.

En el derecho constitucional se establecen los lineamientos básicos del derecho laboral. La sección octava, del capítulo segundo, del título segundo, de la Constitución Política de la República de Guatemala, considera al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre éstos los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores.

La importancia de su estudio y las proyecciones pueden definirse así:

- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del Derecho de Trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.



B) Principios que animan el derecho de trabajo El derecho laboral es una rama del derecho que se encuentra inspirado por una serie de principios, es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica; es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas porque vela por la economía; en general se expondrán a continuación sus principales principios:

Principio de tutelaridad: La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

Principio de irrenunciabilidad: La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 106 establece: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento". Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

Principio evolutivo: El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

- Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.



- Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "... un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (literal b). La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Este derecho siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que



aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la voluntad del trabajador al momento de tal renuncia.

Principio de realismo: El derecho es realista porque para resolver los conflictos que se presenten debe tomarse en cuenta la realidad económica de las partes ponderando con objetividad las diferentes variables que sucedan en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, procurando resolver los problemas con criterio social buscando soluciones justas.

En el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores, sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de la sociedad.

En los considerandos del Código de Trabajo se define a nuestro derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

Principio de sencillez: El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal



de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

Principio conciliatorio: En los considerandos del Código de Trabajo se invocan "una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código de Trabajo encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social"; también en el Artículo 274 del referido Código, se establece una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo la cual es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias". Este principio aunque se encuentra establecido en la legislación nacional, técnicamente no se aplica porque los acuerdos conciliatorios que se producen entre patronos y trabajadores, son en la mayoría de las veces perjudiciales para los trabajadores, además de que las prestaciones laborales son irrenunciables y por lo regular, sobre éstas es el tema de conciliación.

©.Carácter tutelar del derecho de trabajo: Sobra aclarar que el principio que destaca en lo laboral es el de la tutelaridad del trabajador, el carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable porque en la concepción individualista, la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: entre obreros y empleados, por ejemplo, se estima que este principio de tutelaridad incorporado en el



Código de Trabajo de Guatemala, no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro código toma como trabajador, tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual, incluyendo en esta rama a los trabajadores domésticos y de aprendizaje.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes sino que también es su actual sustentación. Las primeras normas de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas con ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios.

Nuestra legislación laboral establece: "la tutelaridad "trata de compensar la desigualdad económica de éstos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente", y más adelante señala "el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación" (Considerandos del Código de Trabajo).

Lo anterior nos da a entender que el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral, a contrario sentido, no habría igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte.

La tutelaridad es un principio que sustentan todas las ramas de esta disciplina, sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. En el derecho



colectivo de trabajo el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y el de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las obtienen los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el campo colectivo hasta se llega a cuestionar la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. Es en el derecho individual donde se pone de manifiesto el proteccionismo que inspira a esta disciplina y ello se refleja al limitar la jornada a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se está protegiendo al trabajador; lo mismo que al regular un mínimo de 15 días hábiles de vacaciones o señalar los mínimos en los días del descanso prenatal y postnatal.

También las normas procesales contienen este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como adjetivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una, por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. En materia procesal cabe destacar: el impulso de oficio regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo; la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, regulada en los Artículos 78 y 332, literal e, del mismo cuerpo legal; la declaración de confeso también regulada en el Artículo 358 del Código de Trabajo.

En virtud del llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el



actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

La inversión de la carga de la prueba es un beneficio que se otorga al trabajador, ya que en cualquier otra acción procesal, quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto (la carga de la prueba); sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone el caso ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado. Supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

La declaración de confeso o confesión ficta, si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador, porque opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial (declaración de parte) como medio de prueba y además conlleva el final del proceso. Si un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le debe declarar confeso en las siguientes cuarenta y ocho horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión. Si fuere el trabajador quien inasistiere a una audiencia, se le puede declarar confeso respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso.

En el contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Lo cual se confirma en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República al indicar: "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores".

Como se indicó, el Artículo 15 del Código de Trabajo señala: "los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo..."; es por ello que resulta importante conocer a fondo los principios que inspiran el derecho laboral, en especial aquellos que protegen los derechos de los trabajadores, por ser estos la parte más vulnerable y de esa manera aplicar el artículo 17 del Código de Trabajo sigue la misma línea ya que regula que: "para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social"

1.5. Elementos del derecho individual del trabajo

A continuación me referiré a los elementos del derecho individual del trabajo y una breve descripción legal y doctrinaria de cada uno de ellos:

a) El trabajador: Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de subordinación o dependencia inmediata o delegada, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

El Código de Trabajo en su artículo 3, nos da una definición de carácter legal al establecer que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se resalta persona individual, no se acepta ni se concibe que el trabajador sea una persona jurídica.



Dicho cuerpo legal no hace la distinción entre empleado y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios personales, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la limitación de la jornada de trabajo
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato
- Empleados de confianza

b) El patrono y la empresa: El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces se podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Artículo 2 del Código de Trabajo "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de empleador se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato individual de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el



capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble (Artículo 655 del Código de Comercio) por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser la empleadora, lo será el comerciante individual o propietario en el caso de la empresa individual en el caso de la persona jurídica será la empleadora la entidad, (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador (Artículos 14, 239, 240), en todos se refiere a la figura del empleador.

Sustitución patronal: Se refiere a que se puede cambiar la figura del empleador, sustituyéndolo por otro sin la anuencia del trabajador, siempre que no afecte o modifique el contrato de trabajo, el patrono sustituido y el patrono sustituidor son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses. Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo. El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución persigue dos principios fundamentales: a) la continuidad de la relación de trabajo; y b.) es una medida de protección de todas las garantías mínimas de los trabajadores, establecidas en el Código de Trabajo y leyes conexas.

La ley establece en esta institución, que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, pero no desliga en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme; y en segundo lugar, porque el



cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos, y esencialmente para la estabilidad laboral, sin que cambien las condiciones de trabajo existentes.

Auxiliares del patrono: Auxiliares son las personas que auxilian o ayudan a otras en el ejercicio de un trabajo, de una actividad o de una función.

Son aquellos trabajadores que no obstante tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no siempre y necesariamente en situación de subordinación. Estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados en el Código de Trabajo y son: el representante legal de hecho y por derecho; el intermediario y el empleado de confianza.

La representación patronal: El representante legal de hecho del patrono, puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, del negocio, empresa o entidad.

De conformidad con el Artículo 4 del Código de Trabajo, "Los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste, funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél".



No debe confundirse el representante legal del empleador a título de apoderado o mandatario que generalmente recae en un abogado y al ejecutivo no profesional que ejerce un cargo con representación legal, caso de un gerente y representante legal, etc.

Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores. Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso frecuente de los jefes de cuadrillas que tiene que contratar el personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo hubiere intervenido.

El trabajador de confianza: Es aquel que realiza los trabajos físicos o intelectuales o de ambos géneros dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con facultades para obligarse a nombre del empleador. También es aquel cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y también puede definirse como el que realiza los trabajos que son propios del empleador, en caso de ser persona individual, o de sus representantes legales en el caso de persona jurídica. El trabajador o empleado de confianza debe cumplir tres calidades, no está sujeto a la limitación de la jornada de trabajo, pero no está obligado a trabajar más de 12 horas diarias y 72 a la semana; no marca tarjeta y no cobra horas extras y tiene facultades de representación para contratar y despedir empleados.



El empleado de confianza debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador y estando claramente marcada esta distinción debe entenderse su preferencia por defender los intereses del empleador.

De conformidad con el Artículo 351 del Código de Trabajo, "Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa".

El intermediario: es la persona que contrata trabajadores para que presten sus servicios en beneficio de un patrono, quedando el intermediario solidariamente responsable por las obligaciones que se deriven de la relación laboral. Un ejemplo de actualidad para no recurrir a los siempre citados habilitadores de la época colonial; lo constituyen los maestros de obra o encargados de obra que contratan albañiles o ayudantes, constituyéndose en intermediarios del dueño de la obra, una vez no medie contrato de construcción de obra.

Asimismo, el Código de Trabajo en su artículo 5 establece que: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables".



c) El contrato de trabajo: El contrato de trabajo es el vínculo principal en el que se estipulan las condiciones en que han de prestarse los servicios laborales y la forma en que debe retribuirse, al respecto, el tratadista guatemalteco Mario López Larrave expone que: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".⁸

Para entender claramente que es el contrato individual de trabajo, citaremos a algunos maestros y juristas especializados en el tema, iniciando con Cabanellas, quien indica que: "Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servicio, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".⁹

El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de dependencia continuada y de colaboración, según Ossorio: "Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración".¹⁰

Es un poco difícil enunciar un concepto de contrato de trabajo, sin embargo; para efectos prácticos, hay una definición que considero satisface los presupuestos necesarios del mismo y que señala: "Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por

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

9 Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 968

10 Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág.222.



el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador".¹¹

En el Artículo 18 del Código de Trabajo se establece: "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".

Como requisitos del contrato individual de trabajo se establece que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como características tenemos que es de naturaleza privada en virtud que se ubica en el campo de las relaciones privadas, es consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático (obligatorio para ambas partes), conmutativo (las obligaciones están claramente determinadas), oneroso, bilateral y principal.

Es importante señalar también que el contrato de trabajo tiene dos clases de elementos, los generales y los especiales, mismos que se definen a continuación:

¹¹ Revista número 25 año 2002 julio-diciembre del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, 10 de mayo de 2007. **El derecho de trabajo**, Pág. 39



1) **Elementos generales:** Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil, que son capacidad de goce y ejercicio; consentimiento y objeto.

2) **Elementos especiales:** De conformidad con Guillermo Cabanellas son cuatro los elementos que sirven de base al contrato de trabajo y son: 1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad; y 4) El salario”.¹²

A continuación se detallan individualmente los elementos especiales:

La subordinación: entendida esta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar el término de "contrato de trabajo" por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza desde el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

12 Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 970



La estabilidad en el empleo: se define la estabilidad en el empleo como "El derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo.(...) "Tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador". La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. Nuestra legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario" (Artículo. 26 Código de Trabajo).

La profesionalidad: cuando nos referimos a la profesionalidad estamos hablando de un término técnico del vocablo profesión, ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El término se define así: "Género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual".¹³ También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.

El salario: el salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el

13 Osorio Manuel, **Ob. Cit.** Pág. 781



carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado y el patrono a su vez, está obligado a pagar el salario convenido.

En la legislación guatemalteca, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo, son:

- 1) La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato
- 2) La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;
- 3) La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y
- 4) La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

Por otro lado se indica también que los elementos especiales del contrato individual de trabajo son la subordinación, ausencia de riesgo, estabilidad y profesionalismo.

1.6. Objeto del trabajo

El trabajo tiene como objeto crear beneficios para atender las necesidades del hombre, quien requiere del trabajo como medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando, es por ello que éste es objeto de protección



jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador.

Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación. Siendo por lo tanto una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

De acuerdo a Guillermo Cabanellas, “el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.¹⁴

Sobre el mismo tema, Mario de la Cueva señala que el derecho del trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”¹⁵ y para Alberto Briseño; refiere que el derecho del trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la

14 *Ibid.* Pág. 937

15 De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano de trabajo*. Pág. 210



producción patrono y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”¹⁶

16 Ibid. páf.939



CAPÍTULO II

2. La Inspección General del Trabajo

La Inspección General del Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es la institución del Estado de Guatemala que tiene como función principal, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados al trabajo, previsión social y administración interna del mismo, a efecto de velar por el desarrollo, aplicación y estricto cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes, conforme lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 242-2003 y su reforma.

a) Actividades que desarrolla el ministerio

El Ministro de Trabajo y Previsión Social es miembro del Gabinete del Gobierno de la República. Su labor esencial la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo. Es la autoridad superior del Ministerio,



ejerce jurisdicción en toda la República y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados.

b) Funciones principales: Las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social son:

- Velar por el cumplimiento de las funciones que específicamente asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el Decreto 114-97 del Congreso de la República.
- Refrendar los decretos, acuerdos gubernativos y reglamentos dictados por el Presidente de la República.
- Ser Jefe del Ramo de la Administración que le está encomendado, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la República.
- Ser órgano de comunicación del Presidente de la República con los demás funcionarios y empleados del ramo.
- Supervisar y procurar el buen funcionamiento de las actividades del ramo.
- Resolver los asuntos de su ramo y revisar jerárquicamente los actos y resoluciones de los demás funcionarios y empleados dentro de su esfera.
- Firmar la correspondencia que se dirija a los Presidentes de los organismos de Estado, a los Ministros de Estado, así como la que por su importancia lo amerite.
- Refrendar los nombramientos de los empleados del ramo y nombrarlos directamente cuando la ley le faculte para ello.
- Corresponde al Ministro, asimismo, la supervisión de las labores de la Oficina de Registro y Trámite Presupuestal y del Departamento de Relaciones Públicas.



2.2. Visión y misión de la Inspección General de Trabajo

De acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas,” la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, es la institución que debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que nomen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se establece: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a éstas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”. Debe también velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. De acuerdo a lo anterior, la Inspección General de Trabajo, ha fomulado su propia visión la cual establece: “La visión de dicha institución es desarrollar las funciones para las cuales fue creada, integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de



apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores, contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social”¹⁷

Como se mencionó, el objetivo de la Inspección General de Trabajo, es velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro y dentro de sus funciones deberá realizar auditorias laborales, auditorias administrativas, revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo. Prevenir a patronos y empleados para que cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora. Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

17 Muadi Gabriel, www.mintrabajo.gob.gt/org. (20-08-2010)



2.3. Estructura de la Inspección de Trabajo

1. Inspector General de Trabajo: El Inspector General de Trabajo, es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto ley1441 del congreso de la República), leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

Sus funciones principales son representar al Ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo y asuntos laborales que son competencia del Gobierno de Guatemala. Asesorar al Despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo, de igual manera, debe tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, Ministerio o su Dirección en el ámbito de relación laboral; dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo; velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo.

En conclusión, el Inspector General de Trabajo debe velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales e informar al despacho ministerial de las funciones y acciones de la Dirección de Inspección a su cargo.

2. Subinspectores Generales de Trabajo: Los Subinspectores Generales de Trabajo mantienen la jerarquía después del Inspector General, a quién representan o sustituyen



por ausencia de éste. Tienen las mismas atribuciones del Inspector General, a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.

Las funciones más importantes de los Subinspectores son las mismas que las del Inspector de trabajo, dentro del nivel de su jerarquía, debe representar al Inspector General en ausencia de éste, también debe asesorarlo en las actividades que ejecute el Ministerio de inspección o supervisión laboral y deben asesorar a los empleados de la Inspección en las funciones administrativas y de orden laboral, asimismo deben evacuar consultas y resolver expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo.

3. Secretaría de la Inspección General de Trabajo: Este es un puesto de trabajo creado para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de trabajo, su objetivo es organizar el trabajo y archivos, de la Inspección General de Trabajo, llevar control de la agenda diaria de actividades del despacho de la Dirección y apoyar en la administración de útiles y gastos menores de la Inspección.

Sus principales actividades son recibir y trasladar expedientes con base a los asuntos planteados o solicitados, convocar con instrucciones a sesiones de trabajo a jefes y delegados regionales de la Inspección, apoyar al Inspector General y Sub Inspectores Generales en sesiones de trabajo de la Inspección.

4. Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales: Es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales,



en consideración analítica de la Inspección General. Su misión es elaborar resoluciones jurídicas laborales solicitadas, en el área metropolitana y su visión es apoyar eficientemente a la Inspección General de Trabajo, a manera de atender con responsabilidad, las solicitudes de los usuarios.

Sus objetivos son dictaminar y opinar sobre asuntos laborales con equidad y prontitud, a manera de proteger los derechos sociales productivos y sus funciones son elaborar estudios sobre consultas de asuntos laborales, elaborar proyectos o resoluciones, sobre dictámenes jurídicos laborales y otras que le asigne el Inspector General de Trabajo.

5. Sección de conciliación laboral: Ésta sección está a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encargan de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral, es eminentemente conciliador, se basa en los preceptos legales aplicables y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando las leyes de trabajo.

Su objetivo primordial es solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato.

Actualmente es la unidad que se encarga de solucionar todo lo relativo a denuncias sobre despidos ocurridos en las empresas, en las cuales no se ha confirmado el pago de prestaciones y cuyos patronos han sido citados para solucionar su problemática laboral.



Funciona dentro de la Institución y tiene como función, llevar a cabo las respectivas audiencias para que las partes lleguen a acuerdos que se enmarquen dentro de la ley.

6. Sección de Fiscalía o departamento de Visitaduría Laboral: Se integra por un cuerpo de Inspectores de Trabajo quienes se encargan de realizar visitas a empresas, para verificar, el cumplimiento de las leyes, reglamentos, y acuerdos de trabajo y previsión social.

Su misión es velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en empresa productiva y centros de trabajo. Debe promover eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en la fiscalía laboral, para la solución de los problemas que se les presenten y asignen de acuerdo a las adjudicaciones y nombramientos.

Tiene como objetivo velar por el efectivo cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y de previsión social en las empresas. Esta sección es también denominada como departamento de visitaduría, la cual por ser parte medular del presente trabajo, será tratada de manera amplia en el punto siguiente.

2.4. Departamento de visitaduría

Es un departamento que está a cargo del Inspector General de Trabajo y Subinspectores Generales de Trabajo, está conformada por inspectores en funciones que visitan las empresas dentro del perímetro del departamento de Guatemala y las regionales o departamentos dentro de su perímetro.



En la ciudad capital se cuenta con el Servicio de Consultas y Denuncias laborales a los teléfonos: 24222574 y 1511 y de manera personal por el interesado que puede hacerse en las oficinas ubicadas en la 7a. Av. 3-33 zona 9, Torre Empresarial, Primer nivel o en las sedes departamentales.

1. Forma en que funciona el departamento o sección de Visitaduría: Esta sección se encuentra integrada por Inspectores de Trabajo cuya función principal se desarrolla en las oficinas de las empresas, entidades e instituciones que visitan, de allí precisamente su nombre, siendo la excepción los casos de las trabajadoras domésticas que mediante audiencias son atendidas en las instalaciones de la Sección.

Los Inspectores de Trabajo de esta sección visitan las empresas, ya sea porque existe una denuncia de una persona que se ha identificado plenamente o bien por denuncia en forma anónima, en virtud de las cuestiones siguientes:

- Denuncia vía telefónica
- Denuncia en forma personal
- Denuncia por el despacho
- Programación mediante Inspección de Oficio

Las funciones que los Inspectores de Trabajo realizan están fundamentadas básicamente en lo que para el efecto regulan la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Artículos 281, 61 inciso f, Convenios Internacionales de Trabajo No. 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, y para el cumplimiento de las mismas los Inspectores de Trabajo permanecen en esta Sección de



9:00 a 10:00 horas, de lunes a viernes, para atender a los usuarios de los casos que se les asignan, la otra parte de su tiempo la ocupan visitando empresas.

2. Casos que atiende el departamento o sección de Visitaduría: Los casos que se atienden en el departamento de visitaduría son de trabajadores que están LABORANDO y CONTINUARAN LABORANDO, pero que por diversas razones tienen algún problema en la empresa; a continuación transcribiremos los casos más atendidos, según el manual del inspector:

"No.	DENUNCIAS	DENUNCIAS
1	Aguinaldo	Incumplimiento de pago o pago incompleto del aguinaldo
2	Bono 14	Incumplimiento de pago o pago incompleto de la bonificación anual
3	Bono incentivo	Incumplimiento de pago o pago incompleto de la bonificación incentivo.
4	Cambio de condiciones	Establecer cambio de condiciones de trabajo (horario, lugar, salario)
5	Cierre	Establecer situación laboral por CIERRE de empresa.
6	Comisiones	Incumplimiento de pago o pago incompleto de comisiones.
7	Contrato	Verificar simulación de contratos, obligan a extender facturas.
8	De oficio	Verificación documentación laboral (contratos, reglamento interno informe estadístico, etc.
9	Descuentos	Descuentos ilegales sobre el salario.
10	Discriminación	Discriminación por diversos factores.
11	Documentos	Negativa a devolver documentos personales.
12	Documentos	Negativa a extender constancia de trabajo.
13	Embarazo	Despido en estado de gravidez
14	Embarazo	Obligan a realizar trabajos inadecuados (por tratarse de mujer en estado de gravidez)
15	Extranjero	Darle cumplimiento a providencia sobre capacitación directa.
16	Extranjero	Darle cumplimiento a providencia sobre permiso de

		extranjeros.
17	Higiene	Verificar medidas de higiene y seguridad.
30	Horas extras	Incumplimiento de pago de salario extraordinario mensual.
18	Horas extras	Pago de salario extraordinario mensual.
19	IGGS	Establecer la responsabilidad patronal de INDEMNIZACION por accidente laboral
20	IGGS	Establecer la responsabilidad patronal en el pago del subsidio por pre y pos natal
21	IGGS	Negativa a extender certificado de trabajo.
22	IGGS	Negativa a extender constancia de cuotas para IGSS.
23	IGGS	Negativa a otorgar permiso para asistir a IGSS
24	IGGS	No estar afiliado al IESS
25	Ingreso	Negativa de ingreso a la entidad.
26	Jornada	Verificar jornadas de trabajo.
27	Lactancia	No otorgar hora de lactancia.
28	Licencias	No otorgar licencias (por muerte de familiar, nacimiento de hijo, matrimonio, etc.)
29	Malos tratos	Establecer comportamiento del patrono por malos tratos.
30	Menores	Verificar si laboran menores de edad
31	Mujer	Verificar lugares insalubres (mujer)
32	Polígrafo	Verificar denuncia sobre pruebas ilegales (polígrafos)
33	Post-mortem	Establecer pago de prestaciones post-mortem
34	Renuncias	Verificar si la empresa está obligando a renunciar a los trabajadores.
35	Represalias	Establecer FORMULAS PARA CALCULAR PRESTACIONES LABORALES denuncia de represalias (sindicalizados o no)
36	Represalias	No le otorguen funciones (sindicalizados o no)
37	Salario	Establecer si obligan a trabajar horas extras.
38	Salario	Incumplimiento de pago de salario ordinario mensual.
39	Salario	Pago incompleto de salario ordinario mensual.
40	Salario	No pagan SALARIO MINIMO
41	Séptimo	No pagan salario del séptimo día.
42	Sindicato	Negativa a otorgar permiso sindical.
43	Suspensión	Suspensión de contratos individuales de trabajo.
44	Sustitución	Establecer SUSTITUCIÓN patronal y pasivo laboral.
45	Vacaciones	No han cancelado el salario por vacaciones.
46	Vacaciones	No otorgan vacaciones



47	Vacaciones	Pago incompleto de vacaciones.
----	------------	--------------------------------

Fuente Página del Ministerio de Trabajo y Previsión Social¹⁸

La actuación del Inspector de Trabajo en estos casos es establecer si es cierta la denuncia y que con su visita la empresa se ajuste a lo que la ley laboral regula¹⁹.

Como se puede observar son múltiples las denuncias que pueden ser presentadas y son atendidas por los Inspectores de Trabajo de esta Sección, cada caso tiene un sustento legal, sigue señalando el manual que “Se tienen asignados de lunes a viernes de 9:00 a 17:00 horas Inspectores de Trabajo de Turno y Permanentes, quienes deben atender toda clase de consultas que se planteen por trabajadores o patronos²⁰”.

De conformidad con dicho manual, todo caso que por la naturaleza del conflicto deba ser atendido de inmediato, es asignado al Inspector de Trabajo de Turno para que se conozca el mismo día.

3. Procedimiento en consulta o denuncia personal: Un trabajador, o cualquier persona, que tenga dudas sobre algún derecho laboral, puede presentarse a la Sección de consultas y plantearla al inspector de trabajo de turno; si de la consulta personal hecha, el trabajador decide presentar una denuncia, el Inspector de trabajo de Turno procederá a llenar una Boleta de Adjudicación, la cual contiene todos los datos del

¹⁸ www.mintrabajo.gob.gt/org

¹⁹ Manual del Inspector, (<http://www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/inspeccion/funciones/manual-del-inspector>)

²⁰ *Ibid.*



trabajador que denuncia si así lo desea y los datos de la empresa, dicha boleta es entregada al trabajador para que la traslade al adjudicador a quien por medio de un libro de control de Adjudicaciones y en el orden cronológico correspondiente, designará al Inspector de Trabajo que atenderá el caso.

Al trabajador se le entrega una copia de la denuncia con el número de Adjudicación, nombre del Inspector, indicándole que deberá seguir laborando y que espere la visita del Inspector a la empresa. En el caso de despidos en estado de embarazo, período de lactancia o suspensiones, los trabajadores pueden entrevistarse al día siguiente con el Inspector a cargo

El Inspector de Trabajo visita la empresa y pide que se le llame al trabajador denunciante para tratar el asunto, se fija un plazo si el caso lo amerita para que la empresa se ajuste a lo que señala la ley.

Si la empresa cumple con lo que el Inspector de Trabajo previno, se envía a la Supervisión para su revisión y posterior archivo. Si la empresa no cumple se otorgan cinco días para que por escrito se pronuncie respecto del incumplimiento y con su contestación o sin ella, se remite al Inspector General para que se aplique la sanción que en derecho corresponda. Cuando la empresa no cumpla con sus obligaciones el trabajador puede acudir a la vía Judicial para hacer la reclamación correspondiente.

Los inspectores de trabajo en la ejecución concreta de sus funciones, día a día son requeridos para que intervengan en diferentes casos que provienen de las relaciones



existentes entre patronos y trabajadores. Para facilitar al inspector de trabajo la ejecución de sus tareas y unificar procedimientos, el Ministerio de Trabajo y Previsión social ha creado un manual con directrices sobre los procedimientos más generalizados, a continuación se transcribe algunos de éstos, los cuales tienen relación al tema en cuestión.

a) Procedimiento para evacuar consultas legales de carácter laboral formuladas por el Ministerio de Trabajo, los patronos o los trabajadores. (Artículo 279 del Código de Trabajo.

La Inspección al recibir una consulta legal por escrito, debe proceder así:

- Trasladar la consulta a la asesoría legal de la Inspección General de Trabajo, a efecto de que los asesores analicen y opinen dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles, sobre la consulta formulada.
- Recibida la opinión se deberá trasladar la misma con el visto bueno del Inspector General a los interesados.
- Dependiendo de la importancia de la consulta y de la opinión vertida, la Inspección General de Trabajo debe publicar la misma en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo o en alguno de los diarios de mayor circulación en la República.

b) Procedimiento a seguir cuando se denuncia cambio de condiciones de trabajo. (Artículos 20, 79 literal "j", 281 del Código de Trabajo).



En estos casos el inspector debe proceder así:

- Considerar que conforme al Artículo 20 del Código de Trabajo, las condiciones esenciales que rigen un contrato de trabajo, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, cuando de trate de: "La materia u objeto del contrato; la forma o modo de desempeñar los servicios; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución; y las retribuciones a que esté obligado el patrono."

- Considerado lo anterior, debe revisarse si existe acuerdo expreso entre las partes para modificar o alterar tales condiciones esenciales del contrato de trabajo. Si existiere acuerdo, revisar si lo denunciado está comprendido o no dentro de ese acuerdo y que el mismo no viole las garantías mínimas que prevé el Código de Trabajo.

- Si no existiere acuerdo o en su defecto ese acuerdo violente o vulnere las garantías mínimas que prevé la ley (Ej. Pactar jornadas ordinarias más allá de las permitidas por la ley), se previene al patrono para que se ajuste a los términos del contrato o lo previsto en la ley, fijándole un plazo prudencial para que cumpla con el apercibimiento. Si llegado el plazo, el patrono no cumple con la prevención, se le indica al trabajador que desde ese momento puede darse por despedido en forma indirecta e injustificada conforme lo previsto en el Artículo 79 literal "j" del Código de Trabajo y reclamar a su patrono, dentro del término de prescripción correspondiente, el pago de indemnización por despido y prestaciones irrenunciables. Por su parte el inspector deberá iniciar el procedimiento judicial de faltas a efecto que al infractor se le impongan las sanciones que el Código de Trabajo prevé en el Artículo 272. Todo lo anterior debe constar en acta circunstanciada.



c) Procedimiento a seguir para la fijación de plazo a las empresas que no adopten las medidas necesarias relacionadas con la higiene y seguridad, para la protección de sus trabajadores. (Artículos del 197 al 205 del Código de Trabajo y el “Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo”).

En estos casos el inspector de trabajo debe considerar que existe un **Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo**; ese normativo tiene por objeto regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las Municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger su vida, su salud y su integridad corporal. Dicho cuerpo legal crea obligaciones patronales y obligaciones de los trabajadores y su incumplimiento conlleva la imposición de sanciones.

Sobre esa base y cuando el inspector de trabajo realice una “visita a un centro de trabajo”, sea ésta de oficio o a petición de parte, debe determinar si en ese centro se cumplen con las condiciones mínimas de higiene y seguridad contempladas en el citado reglamento. De no cumplirse con tales condiciones mínimas, el inspector de trabajo debe proceder, mediante acta, de la manera siguiente:

- 1) Determinar con claridad el tipo de infracción o incumplimiento de obligación que impone el “Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo”.
- 2) Establecida la infracción o incumplimiento de la obligación impuesta por el citado normativo, se apercibirá al patrono para que dentro de un plazo prudencial cumpla con la obligación que le impone el mismo. En estos casos la ley no señala plazos determinados, por ende queda a discreción del inspector la fijación de los mismos; para este efecto se



debe considerar, antes de fijar el plazo, un tiempo prudencial necesario para cumplir la obligación, por ejemplo: no puede fijarse igual plazo en las obligaciones que conllevan construcciones (inodoros, lavamanos, duchas, dormitorios, etc.) con obligaciones que solamente implican compras (botiquines, extinguidores, equipos de seguridad en general, etc.), mantenimiento (limpieza del local, de los servicios sanitarios, del comedor, etc.). No obstante ello si al hacerse la revisión se detectaren omisiones que conlleven distintos plazos dependiendo de la naturaleza de la infracción, es recomendable sujetar el cumplimiento de todas las obligaciones al plazo mayor.

3) Transcurrido el plazo fijado, el inspector de trabajo debe apersonarse al centro o lugar de trabajo a efecto de constatar si se cumplió o no con el apercibimiento. De haberse cumplido se dejará constancia en acta. En el caso de que el infractor no hubiere cumplido con el apercibimiento, se deja constancia de ese hecho en acta, mencionando en la misma que ese incumplimiento conllevará el inicio inmediato del procedimiento de faltas ante un tribunal del orden laboral, a efecto de que éste imponga las sanciones y multas que conforme el código de trabajo y el Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo corresponden. Dicha acción deberá plantearse posteriormente a la constatación del incumplimiento a la prevención formulada, atendiendo el plazo establecido para la prescripción de las faltas. No obstante, no está establecida una vía procesal, la acción se promueve en un incidente.

d) Procedimiento a seguir en caso de incumplimiento a un precepto del reglamento interior de trabajo. (Artículo 20 párrafo 2o. Y 3o.; 79, 278 párrafo 1o., 281 literal "1" y 272 del Código de Trabajo). Cuando se violente una disposición contenida en el Reglamento Interior de Trabajo, el inspector debe proceder así:



1) Se debe prevenir al infractor el cumplimiento de la norma vulnerada, dejando constancia en acta, y si no cumpliera con el plazo del apercibimiento, se denunciará ante juez competente para que imponga las sanciones del caso.

2) Si la violación se relaciona con las condiciones esenciales del contrato de trabajo contenidas en el reglamento, el trabajador puede darse por despedido indirecta e injustamente, reclamando del patrono el pago de las prestaciones e indemnización; para tal efecto se debe dejar constancia en acta este extremo.

e) Procedimiento a seguir en las inspecciones de oficio. (Artículo 280 del Código de Trabajo). El inspector de trabajo debe considerar que las inspecciones de oficio tienen por objeto efectuar una revisión completa de la documentación laboral con que cuenta un patrono, así como las condiciones en que el trabajo se ejecuta en determinado centro de trabajo; para tal efecto el inspector debe tomar en cuenta, como mínimo en sus inspecciones de oficio, lo siguiente:

- El total de trabajadores guatemaltecos y extranjeros.
- Si se paga o no salario mínimo.
- Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones.
- Si se llevan autorizados y al día los libros de salarios y de planillas.
- Si se da protección física al trabajador en la ejecución de sus tareas.
- Si se adoptan medidas de seguridad e higiene en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada, etc.
- Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos
- Si se dota a los trabajadores de botiquín con medicinas de primeros auxilios.



- Si se cumple con el pago de los salarios en la forma pactada con los trabajadores y de manera puntual.
- Si se observan los horarios y jornadas de trabajo.
- Si se pagan horas extras de conformidad con las mismas jornadas (diurnas, mixtas y nocturnas).
- Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo.
- Si se cumple o no con los pactos o convenios colectivos.
- Si se concede media hora de descanso cuando existen jornadas continuas y si las mismas se pagan conforme el salario que devenga el trabajador.
- Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto.
- Si se lleva o no el libro de salarios para trabajadores a domicilio.
- Si existen duchas y sanitarios en buen estado.
- Si el patrono cumple con pagar y conceder las siguientes prestaciones: aguinaldos, vacaciones, bonificación incentivo, bonificación anual para los trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14), etc...
- Si existen extinguidores para incendios.

El incumplimiento de obligaciones patronales relacionadas con los renglones antes citados conlleva el inicio de procedimientos punitivos en su contra, los cuales deben ser conocidos y resueltos por un tribunal del orden laboral. Para tal efecto, el inspector debe dejar constancia documental de dicha inspección, mediante el faccionamiento de un acta



en la que debe intervenir el patrono o un representante de éste; asimismo pueden intervenir uno o dos delegados de los trabajadores”²¹.

2.5 Algunos criterios judiciales para la solución de problemas laborales complejos.

Para saber cuáles son los criterios judiciales respecto al tema, se hizo una recopilación de algunos criterios de las salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y aunque algunos datan de hace muchos años, estos reflejan cuales han sido los criterios de los magistrados, en relación al tema investigado:

“(Sentencia de fecha 6 de septiembre de 1993. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: INSPECCION DEPARTAMENTAL DE TRABAJO DE SUCHITEPEQUEZ VRS. RICARDO ANTONIO ENRIQUE SAMAYOA TEZA. J. 341-93. Vocal 2o. Of. 1o.). “Las actas levantadas por los inspectores de trabajo son prueba suficiente para tenerse por ciertas las violaciones al Código de Trabajo, siempre que no se demuestre que las mismas adolecen de inexactitud, falsedad o parcialidad.”

(Sentencia de fecha 2 de agosto de 1995. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: INSPECCION GENERAL DE TRABAJO VRS. PRENDAS ESTRELLAS S.A. J. 463-95. Presidente. Of. 2o.). “Las prevenciones

²¹ <http://www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/inspeccion/funciones/manual-del-inspector> (20-08-2010)



formuladas por un inspector de trabajo deberán ser acatadas por el infractor, de lo contrario este último se hará acreedor a la sanción que corresponda.”

(Sentencia de fecha 14 de diciembre de 1979. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: SALVADOR DIEGO MUSTELIER SALAZAR VRS. PRODUCTOS DEL HOGAR S.A. J. 298-79. Presidente. Oficial 2o.).

“a. Las gestiones que se hagan ante la Dirección General de Trabajo donde intervenga un inspector interrumpe la prescripción por ser ésta autoridad competente. b. Que los inspectores de trabajo y trabajadores sociales son autoridades competentes para conocer e intervenir en las dificultades y conflictos de trabajo extra-judicial. c. Las actas que autoricen los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales tienen plena validez de conformidad con el artículo 281 del Código de Trabajo. d. Que el término de la prescripción se interrumpe ante autoridad competente.”

Resolución de fecha 23 de junio de 1994. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes. SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FINCA EL BAUL VRS. COMPAÑIA AGRICOLA E INDUSTRIAL “EL BAUL Y ANEXOS” S.A. Exp. 93-94. Presidente Of. 1o. “Los conflictos colectivos de carácter JURIDICO” se contemplan en el artículo 292 literal “a” del Código de Trabajo como uno de los casos cuyo conocimiento se somete en primera instancia a la competencia de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social. Dicho caso difiere procesal y doctrinariamente de los “conflictos colectivos DE CARACTER ECONOMICO” que contempla el inciso “b” del mismo artículo cuyo trámite se ventila conforme al procedimiento del “TITULO DUODECIMO” del Código de Trabajo, mediante el diligenciamiento de las fases de:



CONCILIACION Y ARBITRAJE, a diferencia de los conflictos colectivos DE CARACTER JURIDICO que deben tramitarse por el procedimiento ordinario de trabajo.”

(Sentencia de fecha 3 de octubre de 1974. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. “Partes: Oscar Leonel García Meléndez Vrs. Amanda Orozco Castellanos de Castro”). “No puede condenarse el pago de horas extras si por la naturaleza de las labores desempeñadas el trabajador no está sujeto a un horario fijo y no prueba haber estado al servicio (disponible) de la empleadora todo el tiempo por él afirmado”.

(Sentencia de fecha 15 de octubre de 1974. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Alma del Rosario Dávila Leal Vrs. José Eduardo Ruiz Aguilar”). “Es procedente el pago de horas extras si se prueba que se contrató una relación laboral de cuarenta y cinco horas y se trabajan cuarenta y ocho horas semanales. No constituye trabajo extra el laborado después de las dieciocho horas de un día, si ese tiempo está convenido dentro de la jornada de trabajo.”

(Sentencia de fecha 28 de julio de 1975. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Jacinto Rodas Peña Vrs. Banco de Guatemala”). “Para probar el tiempo extraordinario trabajado es suficiente con que el trabajador pruebe en forma fehaciente: a) que para permanecer en las oficinas de la empleadora, fuera de las horas de trabajo, se necesitaba autorización especial. b) con las tarjetas de control, evidenciar que permaneció en el local de su empleadora fuera de las horas hábiles.”



(Sentencia de fecha 30 de mayo de 1975. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Reyna Isabel Artiaga Lucero Vrs. Ana María Chávez de Aguilar”). “La afirmación de dos jornadas de trabajo consecutivas con un mismo patrón, excluye la existencia de horas extraordinarias, dada la naturaleza especial y duración de dicha relación y si no se determina a cuál de esas jornadas se asigna el tiempo extra que se afirma laborado”.

(Sentencia de fecha 12 de diciembre de 1975. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “María Lutgarda Medina Véliz Vrs. Ernesto Ruiz Saenz”). “Un aumento en el salario no justifica que se exija al prestador del servicio trabajar tiempo extraordinario sin remuneración”.

Sentencia de fecha 25 de febrero de 1994. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: JOSE SALES GOMEZ VRS. MUNICIPALIDAD DE HUEHUETENANGO. J-534-93. PRESIDENTE. OF. 2o.). “Los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia o requieran su sola presencia o que por su naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo , no están facultados al cobro de horas extraordinarias si éstas no pasan de doce horas diarias”.

(Sentencia de fecha 1 de agosto de 1995. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: DORA ELISA GONZALEZ MARROQUIN DE PINEDA VRS. GUATEL. J-660-94. PRESIDENTE. OF. 2o.). “El reclamo de pago de horas extraordinarias prescribe en dos años pues es un derecho que proviene directamente de la ley. La carga de la prueba corre a cargo del trabajador reclamante.”



(Sentencia de fecha 25 de marzo de 1992. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: ARMANDO PEREZ SAQUIC VRS. JOSE BENVENUTO MEJIA EXTACUY. J-159-91. PRESIDENTE. OF. 1o). “La omisión patronal en juicio de presentar libros de salarios o planillas y las constancias de pago, producen el efecto de tenerse por ciertos y probados los extremos relativos a salarios, aguinaldo y vacaciones, no así los que se refieren a jornadas extraordinarias, séptimos días, días de asueto y ventajas económicas, pues estas últimas deben ser probadas por el trabajador”.

(Sentencia de fecha 25 de febrero de 1994. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: JOSE SALES GOMEZ VRS. MUNICIPALIDAD DE HUEHUETENANGO. J. 534-93. Presidente. Oficial 20.). “Prescriben en dos años el derecho del trabajador respecto al reclamo de horas extraordinarias, por tratarse éstas de derechos provenientes de la ley, por consiguiente el trabajador solo puede reclamar como prestación exigible las horas extra-ordinarias laboradas durante los últimos dos años en que estuvo vigente su contrato de trabajo”²²

²² <http://www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/inspeccion/funciones> (20-08-2010)



CAPÍTULO III

3. Las maquilas en Guatemala

En el siguiente capítulo se enfoca básicamente el tema de las maquilas, no porque sean las únicas entidades existentes en el departamento de Sacatepéquez, que es el área geográfica de la investigación, sino porque es la rama industrial o empresarial que más ha violado los derechos de los trabajadores en todo el país, especialmente los derechos de las mujeres trabajadoras, lo que se comprueba con las múltiples y constantes quejas que existen en las delegaciones de la Inspección General de Trabajo.

3.1. Antecedentes de la maquila

Desde la década de los años 60, los países asiáticos han producido sus mercancías a precios óptimos, aprovechando el bajo costo de la mano de obra en sus mercados laborales. Los países occidentales para competir con estos precios, empiezan a deslocalizar empresas de los sectores de confección, textil, calzado y juguetería a países de la periferia económica. Uno de los factores de la deslocalización es el traslado de actividades que no han logrado ser automatizadas y otro, el bajo coste de la mano de obra en los países en vías de desarrollo.

A partir de la década de los años 60, se crean en los países del sur, especialmente en Centroamérica, las llamadas Zonas Francas, un espacio industrial claramente delimitado que constituye un enclave de libre comercio respecto al régimen arancelario y comercial

de un país y donde empresas extranjeras o nacionales que producen principalmente para la exportación gozan de un cierto número de incentivos fiscales y aduaneros, utilizando la mano de obra barata (incluida la infantil), el trabajo en condiciones precarias y sometido a la violación de todos sus derechos humanos y laborales. En informes de la Organización internacional Mundial del Trabajo, se reconoce que en estas zonas “en los casos peores se prohíben los sindicatos o se restringe su actuación, así como legislación en materia de salud, seguridad y vacaciones, o no se aplican o no se sanciona el incumplimiento de las mismas”²³.

3.2. Clasificación de las maquilas:

Las maquilas, en un inicio se circunscribían a las zonas francas, pero en la década de los 90, con su expansión se inicia la difusión espacial y la diversificación formal. Dos formas de maquila se configuran:

1. La maquila como inversión directa instalada en las zonas francas que cuenta con el apoyo estatal,
2. La maquila subcontratada a transnacionales, con capital predominantemente asiático y norteamericano.

Las maquilas se instalan en países en los límites del mundo industrializado, México, Centroamérica y el Caribe frente a EE.UU.; Filipinas, Indonesia, Malasia, sudeste

23 Margarit, Otilia. Maquilas. Fundació Pau i Solidaritat del País Valencià, www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=133



asiático, frente a Australia y Japón; África del Norte y, recientemente, Europa del Este, frente a la Unión Europea, tal como lo señala Otilia Margarit: “países que pertenecen a los llamados países del Sur, esto debido a que éstos padecen en general condiciones políticas y sociales deplorables. De hecho, suele existir una clara correlación entre las condiciones laborales y sindicales y el tipo de régimen político del país que acoge a las plantas maquiladoras: precarización contractual, trabajo a destajo, jornadas interminables, salarios de miseria, violación de la libertad sindical y otras prácticas inhumanas”²⁴.

Según la Organización Internacional del Trabajo, “son frecuentes los obstáculos a la representación y el diálogo social en las zonas francas industriales, en las que trabajan unos 27 millones de trabajadores y trabajadoras de todo el mundo. Las mujeres, por lo general, son la mano de obra mayoritaria en el trabajo en las maquilas, sobre todo en el sector del textil, de la confección y del ensamblaje electrónico. En 1995, el porcentaje de empleo femenino en la industria textil en las Zonas Francas de América Central y del Caribe era del 85% en Guatemala y Nicaragua, el 78% en Honduras y El Salvador, el 95% en Panamá, el 65% en Costa Rica y el 60% en la República Dominicana. Por otra parte, en países asiáticos como Bangladesh, India o China las mujeres representan el 85% de la mano de obra”²⁵.

24 Ibid.

25 Ibid.



3.3. Origen de las maquilas en Guatemala

En el caso de Guatemala, en el año de 1989, el Congreso de la República de Guatemala aprobó el Decreto 29-89, en el cual se establece el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en el país. Los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de 10 años y de exención en derechos y cargas arancelarias sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados. En adición a lo anterior, el Decreto 65-89 del Congreso de la República de Guatemala, contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutaban de los mismos incentivos y exoneraciones.

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

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, así como la dificultad de formar sindicatos, son factores que contribuyen a que las empresas maquiladoras exploten a los trabajadores.



El señor Marco Vinicio Hernández de la Procuraduría de los Derechos Humanos de la República de Guatemala, indicó: "Para este país, la maquila es importante ante la ausencia de políticas públicas de generación de empleo. De ahí la tolerancia ante los abusos", además lamentó la falta de "una tutela adecuada de los derechos laborales".

Según un informe del Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos, Caldh los inspectores de trabajo persuaden a las empleadas para que no reclamen los sueldos adeudados, ya que se requieren trámites muy lentos y largos. Además, les advierten de que sus nombres quedarán incluidos en listas negras que circularán en las empresas para que no vuelvan a ser contratadas.

La palabra maquila sigue asociada a frases como: precariedad, abusos, acoso y violencia sexual contra las mujeres, falta de libertad sindical y de negociación, salarios de hambre y largas y agotadoras jornadas de trabajo.

Si bien las maquilas aparecieron en América Latina en los años sesenta y setenta, bajo los auspicios de los Estados Unidos, es en los años noventa que toman un gran impulso con la liberalización del comercio internacional y la mundialización de la economía.

Los derechos laborales, reconocidos en numerosas declaraciones y convenciones internacionales, son letra muerta para muchos gobiernos y empresarios de las plantas maquiladoras, para quienes, el fin supremo de la rentabilidad justifica todos los medios.

Los derechos laborales, reconocidos en numerosas declaraciones y convenciones internacionales, son letra muerta para muchos gobiernos y empresarios de las plantas maquiladoras, para quienes, el fin supremo de la rentabilidad justifica todos los medios.

Las empresas maquiladoras inician, terminan o contribuyen de alguna forma en la elaboración de un producto destinado a la exportación, ubicándose en las zonas francas o zonas procesadoras de exportación en donde se benefician de numerosas ventajas que les ofrecen los países receptores.

El objetivo de las empresas maquiladoras para poder competir en los mercados es rebajar al máximo los costos de producción por la vía de trasladar las actividades productivas de los países industrializados a los países periféricos con bajos salarios sobre todo en aquellas ramas en las que se requiere un uso intensivo de mano de obra.

3.4. Motivos de auge de las maquilas

Las maquilas aprovechan la enorme diferencia salarial que existe entre el norte y el sur. Mientras un obrero mexicano, en 1998, ganaba 1,51 US dólares por hora, el de Estados Unidos, por un trabajo idéntico, obtenía 17,2 dólares, es decir 11 veces más.

Las maquilas en América Latina cobran una creciente importancia, en México una cuarta parte de la mano de obra industrial (más de 1100.000 obreros / as) trabaja en las 4.079 plantas maquiladoras ubicadas, ya no solo en los estados fronterizos con Estados



En Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Panamá y República Dominicana las maquiladoras dedicadas a la rama textil, el vestuario y el montaje electrónico emplean más de 500.000 personas. La mayor parte son de propiedad coreana, taiwanesa y norteamericana y exportan a Estados Unidos.

En una situación de crisis, ajustes estructurales, crecimiento sin precedentes de la pobreza y la conflictividad social, las maquiladoras son presentadas por los gobiernos como la panacea para combatir el desempleo, obtener divisas y transferencia de tecnología. ¿Cumplen realmente este papel? Diversos estudios y opiniones confirman que la respuesta es rotundamente negativa.

En un estudio realizado por Karim Lievens llamado Les Republiques Maquilas, tomando datos del informe denominado el Fenómeno Maquilador en México y Honduras de la Comisión Latinoamericana por los Derechos y Libertades de los Trabajadores y Pueblos –CLADEHLT-, señala que “los gobiernos centroamericanos hacen alarde de sus cifras de exportación que aumentan fuertemente gracias a la industria de las maquilas, y, según las estadísticas, seis países de la región (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá) exportan más de 3.000 millones de dólares anuales”²⁶, sin embargo, la realidad no es como la pintan; en el Salvador, por ejemplo, “en 1996, las maquilas exportaron alrededor de 709,7 millones de dólares al año, pero, en el mismo tiempo, importaron alrededor de 541,5 millones de dólares. El saldo de estas dos operaciones es de apenas 168,2 millones de dólares, que incluyen arriendo de terrenos,

²⁶ Karin Lievens, **Les republiques maquilas, El Imperialismo y Maquilas**, Oxfam-Solidarité, Bélgica, 2000, http://www.solidaridad.net/articulo503_enesp.htm (17-01-2011)



salarios, agua potable, electricidad y mantenimiento de las máquinas. No pagaron impuestos sobre las exportaciones y las importaciones ni tasas comunales o derechos de aduana. Las maquilas no hacen uso de las materias primas nacionales, porque importan todos los insumos, desde el hilo hasta los botones. Y tampoco transmiten conocimientos y tecnología, porque la industria del vestido, en esta etapa, no requiere de tecnologías avanzadas²⁷, según el estudio de Oxfam Bélgica.

3.5. La mujer en las maquilas

El componente mayoritario de la fuerza laboral de las maquilas es femenino. En México, en 1996, las mujeres conformaban el 58% del personal no especializado, y en Centroamérica el porcentaje era más alto, alcanzando hasta el 95% en algunos casos.

Los empresarios de las maquilas prefieren mujeres jóvenes, (de 15 años a 25 años) sin hijos, sin experiencia laboral y no embarazadas (en México y El Salvador les exigen certificados de no-gravidez, y el embarazo constituye causa de despido inmediato). Para ellos, la mano femenina debe ser "dócil, disciplinada y paciente", con destrezas para realizar determinado tipo de tareas que son extensión de las tareas domésticas y otras que se les ha "inculcado a través de los procesos de socialización", según señala el estudio *El fenómeno maquilador en México y Honduras* de la Confederación Mundial del Trabajo, CMT.

²⁷ Karin Lievens, **Les republics maquilas, El Imperialismo y Maquilas**, Oxfam-Solidarité, Bélgica, 2000, http://www.solidaridad.net/articulo503_ensp.htm (17-01-2011)

Más allá de estas consideraciones, sin embargo, se encuentran razones de orden pragmático: el trabajo femenino aporta mayores ganancias a los empresarios pues reciben salarios inferiores al de los hombres, incluso cuando realizan idénticas tareas.

"Las industrias maquiladoras no solamente dejan mujeres enfermas o exhaustas sino además todos los tóxicos de este tipo de industrias"²⁸, afirma Alejandro Villamar, integrante de la Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio, citado por Eduardo Tamayo.

Manifiesta Tamayo que: "No existe infraestructura ambiental, la mayoría de las empresas no reporta ni cumplen con su obligación de regresar todos los desechos tóxicos a su lugar de origen, y entonces, los afectados no solamente son los trabajadores que están en la maquila sino toda la comunidad, incluyendo los niños y los viejos. El norte de la República tiene los índices más altos en cuanto a niños que nacen sin cerebro, o con espina bífida o con cánceres en diferentes partes del cuerpo"²⁹, enfatiza.

En Guatemala, las maquiladoras emplean a unos 80.000 trabajadores/as. Aunque la violencia en las maquiladoras ha disminuido, existen informes según los cuales los dueños de las fábricas y los empleadores contratan matones y pistoleros para intimidar a los trabajadores, señala el Informe del año 2000 sobre violaciones de los derechos sindicales, de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL.

²⁸ Eduardo Tamayo G., Suiza, <http://www.sudnordnews.org/trabajo.html> (12-11-2010)

²⁹ *Ibid.*



Rodeado por alambres de púas y custodiada por guardias armados la zona franca industrial, Las Mercedes, en Nicaragua, reúne a 19 fábricas taiwanesas, norteamericanas y coreanas. En 1997 se abrió allí una oficina del Ministerio de Trabajo y se han formado algunos sindicatos. Sin embargo, estos encuentran grandes obstáculos para desplegar sus labores pues frecuentemente se amenaza y despide a los dirigentes.

En San Salvador, en donde hay unos/as cien mil trabajadores/as en unas 225 empresas maquiladoras, la situación es parecida. La oficina del Defensor del Pueblo informó que más de una tercera parte de las trabajadoras declararon haber sido maltratadas, más de un tercio amenazadas, el 3% golpeada y el 3% acosada sexualmente.

En República Dominicana las violaciones de los derechos laborales son constantes. Para evitar correr con los costos de antigüedad, vacaciones y aguinaldos se despide a las trabajadoras antes de fin de año y se las recontrata pocas semanas después.

3.6. Situación laboral en las maquilas

Las condiciones de trabajo en las maquilas son inhumanas, debido a ello alarmaron a organizaciones civiles del Canadá, Estados Unidos, Europa y Australia que han lanzado, en los últimos años, campañas para exigir a las empresas productos ecológica y socialmente correctos.

Las transnacionales, para lavar su mala imagen, adoptaron códigos de conducta elaborados por ellas mismas y a veces con el asesoramiento de organizaciones no



gubernamentales como Levis y Gap de confección de ropa y de calzado, como Reebok y Nike, que incluyeron en sus códigos aspectos relacionados con salud y seguridad en el trabajo, discriminación, trabajo infantil, niveles de salarios y trabajo forzado. Muchos de estos códigos, sin embargo, no mencionan siquiera los convenios y declaraciones sobre derechos laborales de la OIT y otros instrumentos de derechos humanos. Por otra parte, muy pocos reconocen la libertad sindical.

Un primer problema con los códigos de conducta es que hay una gran distancia entre la letra de los textos y su cumplimiento. En segundo lugar, está el problema del control. Las transnacionales contratan a sus propias empresas auditoras para que realicen el control en materia ambiental y laboral, y excepcionalmente admiten el monitoreo de redes independientes de la sociedad civil. En estos procesos siempre hay un gran ausente: los trabajadores de las mismas empresas.

Organismos de derechos humanos opinan que las transnacionales y sus subsidiarias no pueden ser zonas de no derecho, es decir, exoneradas de la normatividad nacional e internacional que en cambio sí rige para los Estados. Como personas jurídicas, las transnacionales y sus dirigentes deben estar sujetos a las "normas vigentes de fuerza obligatoria (Pactos, Convenciones, etc.), ya porque son vinculantes o porque forman del *jus cogens* (normas imperativas de aplicación universal) en materia de derechos humanos en general, de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales", escribe el abogado Alejandro Teitelbaum, representante en Ginebra de la Asociación Americana de Juristas, en el artículo El Encuadramiento jurídico de las actividades de las empresas transnacionales.



En conclusión, la situación laboral de los trabajadores de las maquilas es equivalente a maltrato físico, maltrato verbal, intimidaciones, amenazas de perder el empleo, prohibición de agrupación sindical, humillaciones, bajos salarios, entre otras. Este es el impresionante listado de reivindicaciones más urgentes que sindicatos de tres maquilas de Guatemala presentaron a Neil Keamey, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajo del Textil y Cuero (FITTIVC) que visitó recientemente este país.

a) Condiciones laborales en las maquilas de Guatemala: En Guatemala es común escuchar lo siguiente: “Es difícil encontrar trabajo en otro lugar y es fácil que la maquila les engañe”³⁰.

Según Human Right de Guatemala, la Organización de Empresas de la Confección Guatemalteca, -vestex- le entregó un documento en donde señala que, “la organización de empresas de la confección para la exportación, unas 80,000 personas están empleadas en maquilas de confección en Guatemala. La gran mayoría, alrededor del 80 por ciento, son mujeres. En un estudio realizado por la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila, se concluyó que el 37 por ciento eran menores de veinticuatro años, mientras que el 51 por ciento eran mayores de veinticinco (cerca del 12 por ciento eran menores de dieciséis años). La industria mostró una preferencia por la mano de obra femenina en su primera etapa por una serie de razones. Primero, se asocia culturalmente a las mujeres con la costura, y éstas tienen más probabilidades de haber realizado alguna vez este tipo de trabajo y de poder operar una

30 Human Rights Watch Guatemala. entrevista con María Mejía, sindicalista de la FESTRAS, [www. hrw.org/panish/informes/2002/guatemala4.html](http://www.hrw.org/panish/informes/2002/guatemala4.html)



máquina de coser con más habilidad que los hombres. Segundo, se cree que las mujeres, especialmente las jóvenes, tienen manos más ágiles y por lo tanto son más diestras y rápidas que los hombres. Tercero, se considera que las mujeres son más obedientes y menos combativas que los hombres³¹.

Human Right de Guatemala, indagó sobre una serie de violaciones relacionadas con la situación de género que enfrentan las trabajadoras de maquila tanto en el proceso de selección como en el empleo, determinando que muchas de las trabajadoras con las que hablaron se quejaron de otras prácticas ilegales que, aunque no están relacionadas directamente con el género, tienen una grave repercusión sobre las vidas de las trabajadoras de la maquila. Casi todas las trabajadoras se quejaron de que las maquilas exigen dos horas de trabajo extra todos los días. Además, trabajadoras de una variedad de maquilas denunciaron que la gerencia suele obligarlas a trabajar horas extras para completar pedidos. A veces, las horas extras se pagan al precio correspondiente, otras veces no. En los recibos de pago rara vez se documenta en detalle las horas trabajadas y a qué precio. De hecho, muchas de las trabajadoras nunca habían recibido ningún tipo de justificación de pago. La mayoría de trabajadoras de maquila ganan el salario mínimo diario y la mayoría de las fábricas emplean sistemas complicados, con frecuencia arbitrarios de pago por pieza e incentivos basados en la producción total de una línea de ensamblaje para determinar el bono. Las trabajadoras se quejaron de que este sistema, aunque puede aumentar su ingreso mensual, fomenta un nivel poco saludable de

31 Human Rights Watch, Copia Mimeográfica entregada por AGEXPRONT/VESTEX.www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala4.html



competencia entre las trabajadoras e impone una presión tremenda para trabajar horas extras.

Las trabajadoras se quejaron constantemente de los registros diarios que tienen que soportar cada día a la entrada y la salida en la mayoría de las fábricas. Estos registros suelen realizarse en la entrada principal, donde los hombres y las mujeres forman líneas separadas paralelas para que los registren guardias del mismo sexo. En algunas fábricas, como en Dong Bang Fashions, S.A., en Sacatepéquez y Chimaltenango, primero se inspecciona a los trabajadores cuando salen del edificio y una vez más cuando suben a los autobuses de la empresa. Varias de las mujeres con las que hablamos se quejaron de que estos registros, de por sí sumamente indiscretos, ofrecían la oportunidad de que los compañeros varones hicieran comentarios inapropiados. “Kimberly Estrada, que trabaja en Dong Bang Fashions, S.A., dijo que las guardias “son muy groseras para revisar, y los hombres se burlan de uno. Marlen Torres, que lleva tres años trabajando en Sam Bridge, S.A., dijo que algunas de las guardias tocan muy grosero”³².

Las mujeres indígenas que trabajan en maquilas contaron como las apartaban para hacerles registros más agresivos. Patricia Gómez, una mujer de origen kaqchikel de veinticuatro años que trabaja en Dong Bang Fashions, S.A., dijo que las guardias registran más a las mujeres indígenas porque piensan que escondemos algo debajo de nuestros cortes. Sandra Chicop, comentando su experiencia como trabajadora en Lindotex, S.A., dijo que las guardias siempre le tocaban todo el cuerpo. Las mayas

³² Human Rights Watch. www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala4.html



teníamos que deshacer nuestro corte, y nos ponían la mano, más a nosotras que a las ladinas, porque el vestido es más grueso. Estos registros siempre tuvieron lugar a plena vista de otros trabajadores.

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

La organización de empresas de la confección guatemalteca, VESTEX, tiene un código de conducta voluntario con ocho puntos, que en su artículo 1 dispone que: "se promueve el respeto a la dignidad humana y lograr la igualdad entre hombre y mujeres [sic], evitando toda discriminación en el empleo, por motivos de raza, color, religión, opinión política. El manual destinado a ofrecer directrices para la supervisión del cumplimiento del código de conducta declara que "la compañía no empleará personal respaldándose



en la Discriminación [sic] para contratar, asignar salarios, acceso a entrenamiento, promociones, terminación o retiro, basado [sic] en la raza, casta, nacionalidad, religión, incapacidad, sexo, orientación [sic] sexual o afiliación política”³³.

Respecto al tema, Inés Benítez señala que Everlida Yansís cuenta: "No teníamos hora de salida. A veces, amanecíamos trabajando"³⁴, Yansis era empleada en una fábrica de confección de ropa para exportación de Guatemala hasta que cerró en diciembre de 2008, dejándola en la calle y sin indemnización junto a cientos de sus compañeros.

Sindicatos, obreros y organizaciones no gubernamentales denunciaron las continuas violaciones de los derechos laborales y las precarias condiciones de trabajo en las empresas textiles para exportación ubicadas en zonas francas industriales de Guatemala, comúnmente llamadas maquilas.

Actualmente existen 184 maquilas textiles, 66 por ciento de ellas de capital coreano. Emplean a 70.000 personas, 80 por ciento de las cuales son mujeres jóvenes, señaló una fuente de la Comisión de Vestuario y Textiles de la Asociación Guatemalteca de Exportadores.

33 VESTEX, Código de Conducta: Herramienta para Mejorar la Competitividad. Manual para el cumplimiento de los principios de observancia laboral y ambiental de los miembros de la Comisión de Industria de Vestuario y Textiles (Ciudad de Guatemala: AGEXPRONT), p. 11.

³⁴ Benítez, Inés, **la explotación se teje en las maquilas**, [ww/ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=41780](http://ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=41780)



Yansis, una mujer de 33 años, denunció que “no gozó de hora de lactancia; *el trabajo era muy forzoso*, durante los tres años que pasó en la empresa SIB S.A. tuvo a sus dos hijos, que hoy tienen nueve meses y dos años”³⁵.

Estas fábricas se amparan en la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que las exime de pagar el impuesto sobre la renta durante 10 años, no necesitan una gran inversión en infraestructura y si se presenta algún problema, o cuando el vencimiento de la exención impositiva está próximo, pueden cerrar y reabrir en otro lugar con nuevo nombre sin afrontar costo alguno.

Entre las principales denuncias contra estas empresas se encuentran las largas jornadas de trabajo, de 12 a 16 horas, sin descansos, la falta de pago, la práctica ilegal de exámenes de embarazo previos a la contratación y la violación a la ley de seguridad social. Las empresas realizan el descuento en los sueldos de sus empleados pero no efectúan los aportes obligatorios.

También existe mal trato hacia los trabajadores. “Les gritan, los golpean y presionan para que cumplan las metas trazadas y no aleguen sus derechos”³⁶, señaló Ana María Monzón, al responsable de la Incidencia Política en el Programa de Derechos de las Mujeres del Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (Caldh).

³⁵ **Ibid.**

³⁶ **Ibid.**



Monzón, aseguró que muchas trabajadoras, prácticamente hacinadas en lugares poco iluminados y con deficiente ventilación, se quejan de que no se les da agua para evitar que pidan permiso para ir al baño e interrumpen la producción.

"Cerraban los baños con llave y sólo podíamos ir una vez por la mañana y otra por la tarde. Nos regañaban, gritaban, exigían cada vez más"³⁷, relató a Inter Press Service – IPS- Hilda López, de 30 años, quien trabajó cuatro años en CIT Internacional, hasta su cierre en agosto de 2006. La empresa no pagó sueldos ni la indemnización a casi medio millar de trabajadores.

Por su parte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social aseguró que cuentan con "una unidad especial para las maquilas, integrada por 10 inspectores dedicados sólo a esta actividad económica, que realizan visitas periódicamente o cuando se suscita alguna controversia; sin embargo, Hernández señaló que la función de los inspectores es débil y su actuación no es oportuna porque están más del lado del patrón que del trabajador"³⁸.

En Guatemala, 56 por ciento de sus 12,7 millones de habitantes viven bajo la línea de pobreza. Existen altos índices de desempleo y analfabetismo, sobre todo entre las mujeres indígenas. La industria maquiladora, en consecuencia, es una importante fuente de trabajo y ofrece a los empresarios la oportunidad de abaratar el costo de la mano de obra.

³⁷ **Ibid.**

³⁸ **Ibid.**



Las maquilas han permitido a muchas mujeres indígenas dejar de lado el servicio doméstico. Cobran el salario mínimo nacional más un incentivo, que no siempre pagan, según fuentes sindicales.

"Para este país, la maquila es importante ante la ausencia de políticas públicas de generación de empleo. De ahí la tolerancia ante los abusos", consideró Hernández, quien lamentó la falta de "una tutela adecuada de los derechos laborales"³⁹.

Según un informe del Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos, Caldh los inspectores de trabajo persuaden a las empleadas para que no reclamen los sueldos adeudados, ya que se requieren trámites "muy lentos y largos". Además, les advierten de que sus nombres quedarán incluidos en "listas negras" que circularán en las empresas para que no vuelvan a ser contratadas.

Durante la audiencia se señaló que los inspectores elaboran sus informes en base a entrevistas con los empresarios. Además, como las multas previstas no son proporcionales a la violación de los derechos laborales las compañías prefieren pagarlas antes que reparar el daño causado.

A causa de la falta de condiciones sanitarias adecuadas, los trabajadores padecen de hinchazón de pies y piernas, caída de cabello, alergias en la piel, gripes constantes, infecciones urinarias y gastritis.

³⁹ **Ibid.**



En 2009 cerraron sus puertas una veintena de fábricas textiles, "dejando a los trabajadores en la calle sin sus ingresos ni derecho a seguro social"⁴⁰, relató el secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores, Victoriano Zacarías. En lo que va del año, ya desaparecieron otras 10, agregó.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social dijo que cuando hay una violación a los derechos laborales "se remite el expediente a la justicia para que un tribunal de trabajo y previsión social dilucide la existencia de la violación y sancione como corresponde, pero Zacarías argumentó que "en el juzgado el que lleva las de ganar es el patrón y los procesos no avanzan a favor de los trabajadores"⁴¹. En algunos casos, la "fuga" de los empresarios fuerza a los empleados a aceptar acuerdos extrajudiciales, por lo que cobran indemnizaciones más bajas que las que legalmente les corresponderían.

"No son máquinas, son personas las que están trabajando en las empresas", indicó Hernández, quien conoce de cerca la pobreza de las comunidades indígenas, esto debido a que todos los días, a las 12 horas local, las puertas de la maquila, que estaban celosamente cerradas desde las siete y cuarto de la mañana, se abren y escupen a cientos de trabajadoras.

La calle se transforma en una marea humana que se apresura a llenar el estómago. La luz del sol les lastima los ojos. Comen rápido, en el suelo, cobijadas bajo alguna sombra. Algunas aprovechan para ir al baño antes de volver a la línea.

⁴⁰ Entrevista realizada a Victoriano Zacarias, Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores, 18 de mayo 2010

⁴¹ *Ibid.*



Naturaleza jurídica del derecho laboral: La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.

Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.

Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Sui Géneris: Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado otros juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris.

Al tenor de la legislación guatemalteca, se puede señalar que el derecho de trabajo es un derecho público, toda vez que el código de trabajo en su cuarto considerado literal e), expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público.

A ese respecto César Landelino Franco López señala que: "El derecho del trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder



ante el interés social o colectivo»⁴².

Además de la clasificación antes señalada, en la actualidad algunos tratadistas señalan que el derecho del trabajo es un derecho social, pues consideran que las normas que tomaron como base para regular la conducta de los hombres, se clasifican en el campo del derecho social.

Sin embargo, cabe señalar que aunque no puede negarse el carácter social que posee todo el derecho, pues busca regular la conducta del hombre en sociedad, no puede decirse que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo sea social, pues ésta corresponde a todo el derecho.

Para el ponente, la solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que, manteniendo incólume la sustantividad del derecho laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta, ya que lo integra de modo inescindible instituciones del derecho público y del derecho privado.

3.7. Jornadas ordinarias y extraordinarias en las maquilas

Para este tema es importante recordar que de conformidad con las leyes laborales, existen dos jornadas de trabajo, la ordinaria y la extraordinaria, la primera se subdivide

⁴² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 234.



en tres tipos, siendo estas: diurna, nocturna y mixta. Al tenor de lo regulado en el Código de Trabajo, la jornada ordinaria diurna no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de 48 horas a la semana, la nocturna no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de 36 horas a la semana y la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de 42 horas a la semana; pero todas las jornadas son equivalentes a 48 horas para los efectos exclusivos del pago de salario, salvo los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde laboren un número menor de 10, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador.

Ahora bien, establece el Código de Trabajo que si el trabajo efectivo se ejecuta fuera de los límites de tiempo que determinan las jornadas ordinarias, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes, salvo algunas excepciones.

Por aparte, el citado código regula que las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones,



plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

No obstante lo anterior, al analizar el caso de las maquilas, respecto a las jornadas laborales, innumerables informes y estudios han señalado que en estas empresas no se cumplen con lo estipulado por el Código de Trabajo y exigen a sus empleados laborar jornadas de 10 a 16 horas diarias.

A ese respecto, testimonios de empleados de maquila recogidos por la agencia noticiosa CIMAC dan cuenta de que ellas y ellos laboran jornadas largas, entre las 10 y 16 horas diarias, algo completamente prohibido por las leyes laborales.

Lilian Solís, de la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo, comenta: "En las maquilas habitualmente se labora de lunes a sábado, pero, por supuesto, cuando aumenta la producción también tienen que trabajar los domingos"⁴³.

Todo ello se debe a que la mayoría de la población en las diferentes ramas laborales, tanto del campo como de la ciudad, desconocen las leyes nacionales e internacionales que la protegen.

⁴³ Trejo, Alba. <http://www.cimacnoticias.com/site/09061106-Maquilas-en-Guatemala.38107.0.html>

En una investigación realizada por Francesco Filippi, titulado Virginia y las maquilas, relata la historia de una mujer con un hijo de tres años que fue abandonado por su esposo y tuvo que buscar trabajo en una maquila.

Señala en su informe que: “Virginia tenía que trabajar 8 horas por días por el salario mínimo, más las horas extras que claramente eran voluntarias, aunque bien aceptados como prueba de buena voluntad; así le habían dicho. Virginia, sin muchas alternativas, claramente aceptó”⁴⁴; el salario no alcanza a comprar tortillas y frijoles para ella y su hijito pero, por los menos, era una salario fijo y seguro.

Sigue indicando que Virginia no rechazaba las horas extras porque no quería perder la confianza de la gerencia y porque necesitaba de ellas para lograr un pago mensual suficiente a sus necesidades de madre soltera; “Virginia trabajaba, aproximadamente 13 horas por día y sosteniendo este esfuerzo, estaba segura que a final de mes habría conseguido un salario satisfactorio. Llegó una temporada en la cual las metas fijadas eran siempre más altas y su horario de trabajo alcanzaba las 16 o 18 horas por día”⁴⁵. Sigue relatando el informe que “En estos días su hijo se enfermó y Virginia, un día, acabadas las ocho horas de trabajo, se despidió de su compañera de trabajo y dejó su puesto para llevar el niño al médico; un grito en un español imperfecto la paró, asustándola, era la responsable coreana de su línea de producción, quien la alcanzó preguntándole violentamente a donde quería irse; Virginia explicó su situación. Casi la

⁴⁴ Francesco Filippi, *Virginia y las maquilas*, http://www.ecoportel.net/Contenido/Temas_Especiales/Derechos_Humanos/Virginia_y_la_Maquila. (22-8-2010).

⁴⁵ **Ibid.**



coreana le pega, gritándole que si ella se iba, ya no tenía más que regresar al trabajo y que estaban lejos de lograr la meta de producción diaria y que entonces nadie podía irse del trabajo; Virginia, asustada, regresó a su máquina, mientras todas las otras trabajadoras calladas y con ojos bajos seguían cosiendo, sin atreverse a mirar a la coreana, por supuesto, su hijo, en casa de la abuela, seguía con fiebre alta”⁴⁶.

Para confirmar lo anterior, se entrevistó a un grupo de 20 mujeres trabajadoras de maquilas, quienes indicaron que en épocas normales, ingresan a la planta a la 7:00 horas y generalmente egresan a las 18:00 horas, es decir con una jornada laboral de 11 horas, pero que en épocas de mayor producción, que son muchos meses, ingresan a la misma hora, pero egresan después de las 20:00 a 22:00 horas, laborando de 12 a 16 horas diarias, contraviniendo claramente lo regulado por el Código de Trabajo que establece que las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias.

3.8. Remuneración de jornadas laborales en las maquilas

Cabe mencionar que de conformidad con el acuerdo gubernativo 347-2009 de la presidencia de la república, el presidente Álvaro Colom decretó un incremento de cuatro quetzales al salario mínimo para los sectores agrícola, no agrícola y textil, vigente a partir del 1 de enero de 2010.

⁴⁶ **Ibid.**



En ese acuerdo, para un operador de maquila el incremento fue de 8.37 por ciento, quedando el salario diario que era de Q. 47.75 quetzales en Q. 51.74, tal como se indica en la tabla de salarios mínimos que se presenta a continuación.

Tabla de salarios mínimos de Guatemala vigente a partir del 1 de enero de 2010

ACTIVIDAD	SALARIO MINIMO
Salario Mínimo para las actividades agrícolas.	CINCUENTA Y SEIS QUETZALES (Q.56.00) DIARIOS equivalente a SIETE (Q. 7.00) POR HORA.
Salario mínimo para las actividades no agrícolas.	CINCUENTA Y SEIS QUETZALES (Q.56.00) DIARIOS equivalente a SIETE QUETZALES (Q.7.00) POR HORA
Salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila	Q51.75 DIARIOS equivalente a SEIS QUETZALES CON CUARENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MILÉSIMAS DE QUETZAL (Q6.46875) POR HORA

Fuente: Acuerdo Gubernativo No. 347-2009



Los salarios mínimos establecidos por este acuerdo gubernativo deben entenderse sin menoscabo de la Bonificación Incentivo ya fijada para los trabajadores del sector privado, en el Decreto 78-89 del Congreso de la República.

El salario mínimo indicado, es respetado y se cumple por la mayoría de empresas maquiladoras, pues de acuerdo al grupo de trabajadoras entrevistadas, siempre se les ha otorgado el salario mínimo fijado cada año, que actualmente es 1552.50 quetzales mensuales, es decir que en relación a la remuneración de la jornada ordinaria no hay problema alguno, sin embargo, en relación a la remuneración de la jornada extraordinaria, generalmente les pagan a discreción de cada empresa, algunas de ellas pagan de conformidad con lo que estipula el Código de Trabajo y una gran mayoría pagan cifras inferiores a las estipuladas.

Lo anterior se puede confirmar con el informe presentado por Francesco Filippi quien señala que en el caso de Virginia "al llegar el día del sueldo, sólo recibe el salario mínimo más 160 quetzales. Las muchas horas extras trabajadas para alcanzar las metas, incluso dejando su hijo con calentura sin atención médica, le habían rendido 160 quetzales. Virginia no podía creer y pensó hubiera un error, entonces fue a pedir explicaciones. El responsable de recursos humanos le confirmó que eso era su sueldo y además, le mostró la renuncia al trabajo, firmada por ella, diciéndole que si acaso no le gustara el trabajo o lo considerara incompatible con sus necesidades personales, podía irse sin problema, naturalmente sin cobrar ninguna indemnización, dado que ya había firmado su



renuncia que liberaba el empleador de toda obligación. Virginia no pudo decir mucho; le habían dicho que aquel papel era parte del contrato de trabajo y ella, no sabiendo leer muy bien, había firmado confiada. Hasta pidió disculpa cabizbaja y regresó a su máquina de coser⁴⁷.

Lo anterior confirma que las horas extras venían pagadas no por hora sino a discreción de los empleadores, aunque fueran prácticamente obligatorias y trabajasen de 10 a 16 horas diaria

⁴⁷ **Ibid.**





CAPÍTULO IV

4. Análisis del Artículo 281 del Código de Trabajo y su incumplimiento de parte de la delegación departamental de la Inspección General de Trabajo de Sacatepéquez

Cabe recordar que el Estado de Guatemala tiene la obligación de velar por el desarrollo integral de las personas, ello engloba la creación y facilitación de empleos dignos para la subsistencia del ser humano, no obstante dicha obligación, Guatemala posee uno de los índices más elevados de desempleo a nivel mundial, esto se debe a la falta de políticas gubernamentales adecuadas que tiendan a la creación de nuevas fuentes de trabajo, por medio del fomento de la inversión nacional y extranjera y a factores externos como la recesión económica que afecta a todos los países en general.

Sin embargo, el Estado de Guatemala, ha impulsado algunas políticas que ayudan a minimizar esta problemática, es por eso que desde el año 1989 ha otorgado beneficios fiscales a empresarios de la maquila, quienes han aprovechado la oportunidad para invertir en el país, creando nuevas empresas que contribuyen a la economía nacional, generando miles y miles de empleos, lo que ha resultado beneficioso para la población guatemalteca a pesar de los bajos salarios que se pagan y al rendimiento máximo por jornal a que son sometidos los trabajadores.

No obstante, siendo lo anterior un aliciente a la economía familiar, se ha podido observar que estas empresas maquiladoras han aprovechado los beneficios fiscales otorgados por



el Estado de Guatemala, pero se han convertido en las principales violadoras de los derechos laborales de los trabajadores, tal como se ha señalado en informes de la Organización Internacional de Trabajo, Human Rights Guatemala y otras organizaciones.

Pero la responsabilidad de estas violaciones no es únicamente de las empresas maquiladoras, sino que en gran parte del Estado de Guatemala debido a que no cumple con su obligación de velar por los derechos de los trabajadores, de los cuales es tutelar, esto es fácil de comprobar ya que una de las principales violaciones laborales que se producen en el seno de las maquiladoras es la obligación que se les impone a los trabajadores de laborar horas extraordinarias sin que sean remuneradas conforme a la ley y en muchas ocasiones ni siquiera son remuneradas debido a que los patronos tienen la certeza de no ser sujetos de revisión y supervisión por parte de los Inspectores de Trabajo, especialmente después de las dieciséis horas, pues los inspectores de trabajo dejan de laborar a las dieciséis horas, tal como lo veremos más adelante, por lo que después de ese horario, nadie atiende a los trabajadores que quieran plantear sus denuncias y mucho menos que existan inspectores que se apersonen a las empresas con el objeto de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, tal como lo señala el artículo 278 del Código de Trabajo, para fundamentar los argumentos vertidos, en el presente capítulo se realizaron encuestas y entrevistas a trabajadores de las empresas maquiladoras para comprobar su situación actual y la forma en que son atendidos en la Delegación departamental de Sacatepéquez de la Inspección General de Trabajo.



4.1. Análisis del Artículo 281 literal a) del Código de Trabajo

Ha quedado plasmado claramente que la Inspección General del Trabajo, es la dependencia administrativa, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social vigentes, también se ha determinado que es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo.

La norma legal que rige sus actividades es el Artículo 278 del Código de Trabajo, la cual regula: “La Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, **debe velar** porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

Al analizar esta norma nos percatamos que tiene carácter imperativo, es decir no deja discrecionalidad alguna pues claramente señala que la Inspección General de Trabajo **debe velar**, siendo esta una norma imperativa que ordena y delega en dicha institución velar por el cumplimiento de las normas, a través de sus distintos departamentos o secciones.

Dentro de su estructura se encuentra el departamento o sección de Visitaduría, el cual tiene una serie de funciones tal como lo vimos en el capítulo segundo, considerándose



que es uno de los departamentos más importantes de la Inspección General del Trabajo, pues en este es donde laboran los Inspectores de Trabajo que visitan las empresas, ya sea porque existe una denuncia o por una planificación o programación de visitas de oficio.

Las funciones que los Inspectores de Trabajo del departamento de visitaduría realizan están fundamentadas básicamente en el Artículo 281 literal a), establece: "Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a Continuación: "a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun en la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278".

A mi parecer esta norma contradice el espíritu del Artículo 278 del cuerpo legal, citado anteriormente, pues de acuerdo al análisis anterior, el Artículo en cuestión ordena a la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores velar por el cumplimiento de las normas laborales, tanto de patrono como de trabajadores, pues expresamente regula que debe velar, y la forma más adecuada de velar por el cumplimiento de las normas laborales en mi opinión, es visitando a los centros de trabajo y no encerrarse en una oficina esperando que lleguen las personas a denunciar las violaciones laborales. Sin embargo, la literal a) del Artículo 281, de la norma legal citada, en su inicio establece expresamente: Pueden visitar los lugares de trabajo, la expresión pueden visitar, es la que ha dejado a discreción de la Inspección General de Trabajo, realizar la actividad o dejar de hacerlo, sin que por ello incurra en responsabilidad,



especialmente en las delegaciones departamentales, en donde no se cuenta con el personal suficiente y no existe supervisión alguna, violentando en ese sentido el Artículo 278 citado anteriormente y por su puesto poniendo en riesgo los derechos que la Constitución Política de la República otorga a los trabajadores.

Para tener conocimiento que en las empresas maquiladoras no se cumplen las leyes laborales, basta con conversar con un trabajador o trabajadora de estas empresas, si bien es cierto e innegable que éstas han venido a constituir una fuente de empleos de mucha importancia, también lo es que han sido las empresas que más violan los derechos de los y las trabajadoras, lo cual ha sido comprobado y criticado por muchos sectores y organizaciones sociales en defensa de los trabajadores.

Actualmente las empresas maquiladoras siguen quebrantando los derechos de las y los trabajadores, quienes en su desesperación acuden a las delegaciones de la Inspección General de Trabajo para plantear sus denuncias, que siempre son escuchadas pero no siempre son resueltas. A mi criterio la razón es simple, pues cuando un trabajador o trabajadora llega a plantear su problema, es porque ya se le escapó de las manos y por lo tanto el conflicto se agravó, en tal sentido, el Inspector de Trabajo poco o nada puede hacer, por no tener los elementos de prueba necesarios para sancionar y obligar al patrono al cumplimiento de las normas laborales, tal es el caso de los cierres de las empresas, sin que se les pague las prestaciones laborales a los trabajadores, las jornadas extraordinarias o los cambios de condiciones laborales; aunado a esto, en algunos casos existe la complicidad de malos Inspectores de Trabajo, que en



contubernio con los patronos o por negligencia e incumplimiento de sus obligaciones no realizan los procedimientos establecidos en el manual de los Inspectores de Trabajo.

Lo anterior se debe a mi parecer, por la falta de voluntad de la Inspección General de Trabajo, especialmente en las delegaciones departamentales, en no cumplir con lo que regula el artículo 281 literal a) del Código de Trabajo, toda vez que si los Inspectores de Trabajo del departamento de Visitaduría no se quedarán encerrados en sus oficinas esperando las denuncias, sino que cumplieran con visitar los centros de trabajo, tal como lo regula la norma citada y de esa manera verificar y hacer cumplir las leyes laborales, no se tendría que lamentar después que trabajadores queden en el desamparo o que estén recibiendo malos tratos y violaciones a sus derechos laborales.

4.2. Estructura y situación de la Inspección General de Trabajo en Sacatepéquez

La situación de la delegación de la Inspección General de Trabajo en el departamento de Sacatepéquez, es grave y precaria debido a que no existen suficientes Inspectores de Trabajo para hacer cumplir las leyes laborales, cabe mencionar que en este departamento según Rosa Lidia Sitan, delegada de este departamento de la referida inspección, existen únicamente 4 Inspectores y un asesor quien es el que revisa los contratos de trabajo, de los cuatro inspectores, dos ejercen sus funciones en el departamento de conciliación, uno es notificador y uno se encarga en teoría de visitar a las empresas.



Como se puede observar en visitaduría solo se encuentra una inspectora, quien cubre todas las denuncias presentadas, y que según Sitan, no puede programar visitas de oficio debido a que no tiene tiempo para esa función. Si bien es cierto el departamento de Sacatepéquez es relativamente pequeño, hay que mencionar que cuenta con 16 municipios dentro de los cuales existen 12 empresas maquiladoras de textiles y 14 maquilas agrícolas, 8 empresas industriales, 20 fincas agrícolas y 259 comercios y servicios, dentro de los cuales se encuentran una gran cantidad de hoteles, restaurantes y agencias de viajes, existiendo un aproximado de 305 empresas registradas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que cuentan con una buena cantidad de personal a su cargo.

La situación de la Delegación en este departamento, es grave, en vista de que de acuerdo a las entrevistas realizadas a 50 usuarios de esta delegación y a 50 trabajadoras de empresas maquiladoras del área, señalaron que el horario de trabajo de la Inspección General de Trabajo en Sacatepéquez es de 8:00 a 16:00 horas de lunes a viernes, sin embargo los horarios de las empresas, tanto hoteles, restaurantes y maquilas, generalmente son de 7:00 a 22:00 horas, incluyendo los días sábados y domingos. Lo que significa que después de las 16:00 horas estas empresas viven en una total impunidad, pues esta delegación no cuenta con inspector de turno y por lo tanto no cumplen con lo que preceptúa la norma al regular que la visita se realice en distintas horas, **aun de noche.**

Aunado a lo anterior, en la delegación de la Inspección General de Trabajo de Sacatepéquez, según información proporcionada por la delegada departamental,



generalmente cuenta con uno o dos inspectores en permisos o descansos, toda vez que todos sus miembros pertenecen a uno de los sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por esa razón gozan constantemente de permisos con el pretexto de la realización de actividades sindicales o por cualquier otra actividad, lo anterior fue confirmado por los usuarios quienes señalan que es difícil que los atiendan en esa delegación. Lo grave del caso es que al entrevistar a los trabajadores, señalaron que ellos y sus compañeros prefieren ir a la ciudad capital a poner su denuncia o a la delegación de Chimaltenango, esto se debe a que no confían en la delegación de Sacatepéquez, porque muchos que han ido a plantear sus denuncias allí, no son atendidos o simplemente les dicen que los patronos tienen la razón.

Por último, la jefa de la delegación departamental, señaló la urgencia que tiene dicha inspección de contar con mas inspectores de trabajo, y especialmente contar con un inspector de turno, tal y como lo están realizando en la ciudad capital, sin embargo mencionó que esto tiene que esperar, pues en la ciudad capital, hace como 3 meses se implementó la atención después de los horarios hábiles y los días sábados y que en Sacatepéquez habría que esperar un tiempo para que se cuente con dicho inspector.

4.3. Cuadros sobre la opinión de los trabajadores respecto a algunas de sus condiciones de trabajo

Pregunta	SI	NO
Ha laborado o labora usted en una maquila?	95%	5%

En la maquila en donde laboró o labora, que horario de trabajo tienen	De	A
	7:00	20:00
Ha trabajado horas extraordinarias?	100%	0%
La obligan a trabajar horas extraordinarias?	100%	0%
Les pagan las horas extraordinarias	90%	10%
Saben cual es valor que deben pagarles por las horas extraordinarias	80%	20%
Les pagan las horas extraordinarias de conformidad con lo que la ley establece	40%	60%
Le cumplen con todas sus prestaciones laborales?	40%	60%
Le informan de sus derechos laborales?	10%	90%
Ha sufrido maltrato de parte de sus jefes o patronos?	100%	0%

Fuente: Entrevista de campo a 50 trabajadores de maquilas, 20 de mayo de 2010.

De conformidad con las opiniones vertidas por los trabajadores encuestados se concluye que la mayor parte ignora sus derechos laborales situación que se presta para que se produzcan las violaciones y abusos por parte de los empleadores, situación que se agrava al analizar la respuesta de un grupo de encuestados a quienes se les preguntó los motivos por los cuales laboran en una empresa maquiladora cuya respuesta fue la siguiente:

“Lo que sucede es que no encontramos otro tipo de empresa en donde nos den trabajo, debido a nuestra falta de conocimientos. Si no trabajamos aquí, no conseguimos trabajo en ningún otro lado, por eso aguantamos los malos tratos”⁴⁸.

⁴⁸ Entrevista realizada por el ponente en campo a 50 trabajadores de maquilas, 20 de mayo de 2010

Cuadros sobre la opinión de los trabajadores respecto a la atención de la Inspección General de Trabajo

Pregunta	SI	NO
Ha tenido algún problema con respecto a sus derechos laborales?	100%	0%
Si ha tenido problema sobre sus derechos laborales en la empresa, que ha hecho al respecto, dejarlo pasar o acudir a la Inspección de Trabajo?	Dejarlo pasar 60%	Acudir a la Inspección 40%
Cuando ha acudido a la Inspección General de Trabajo, le han resuelto su problema?	55%	45%
Cuando ha acudido a la Inspección General de Trabajo, han visitado la empresa en donde trabaja?	10%	90%
Alguna vez ha visto a los inspectores de trabajo llegar de sorpresa a la empresa en donde trabaja?	10%	90%
Alguna vez ha visto a los inspectores de trabajo llegar después de las 16:00 horas?	0%	100%
Conoce el horario de la Inspección de Trabajo y cuál es ese horario?	100% De 8:00	0% A 16:00
Confía en los inspectores de la Inspección General de Trabajo de Sacatepéquez y porqué?	30% Atienden bien	70% Mucha corrupción
Cree que la Inspección General de Trabajo cumple con su función?	80%	20%
Si no confían en los inspectores de Sacatepéquez, que hacen cuando tienen un problema laboral?	Ir a la ciudad	Ir a Chimal.

Fuente: Entrevista de campo a 50 trabajadores de maquilas, 20 de mayo de 2010

4.4. Criterio de los juristas especialistas en materia laboral sobre el tema tratado.

Con respecto al criterio de algunos juristas, todos coinciden en que actualmente las empresas maquiladoras siguen infringiendo los derechos de las y los trabajadores, y que la Inspección General de Trabajo contribuye muchas veces a estas prácticas violatorias, pues casi nunca acuden a los centros de trabajo de manera sorpresiva, es decir no



realizan las inspecciones de oficio, y que cuando lo hacen es debido a alguna denuncia, en la que el patrono ya esta alertado de la posible presencia del inspector de trabajo,

Sobre el tema el Licenciado Edgar Augusto Sec señala: “si bien es cierto las leyes son tutelares del trabajador, en la práctica tribunalicia, esto es casi imposible hacerlo valer, pues las empresas se valen de una serie de artimañas, en complicidad con algunos inspectores de trabajo para favorecer a los patronos”, el problema, señala el Licenciado Marco Antonio Paredes, “No es la falta de normas legales, sino la falta de voluntad de los inspectores de trabajo y patronos para exigir y cumplir las leyes laborales”.

Lo que sí es cierto es que la Inspección General de Trabajo de Sacatepéquez no cumple con lo que regula el Artículo 281 literal a) del Código de Trabajo, toda vez que los Inspectores de Trabajo casi nunca realizan inspecciones de oficio por lo que no visitan los centros de trabajo, y si lo hacen es esporádicamente o solo cuando hay una denuncia, situación que se agrava al no tener personal de turno para verificar las condiciones laborales de aquellas personas que laboran en las empresas maquiladoras en horarios nocturnos o fines de semana.

4.5. El artículo 281, literal a) del Código de Trabajo, como mandato legal para los inspectores de trabajo

Para iniciar hay que recordar que la norma legal que rige las actividades de la Inspección General de Trabajo es el Artículo 278 del Código de Trabajo, la que ordena expresamente que los inspectores deben velar porque patronos y trabajadores cumplan



con las leyes laborales, es una norma imperativa que ordena y delega en dicha institución velar por el cumplimiento de tales normas a través de sus distintos departamentos o secciones, es por ello que el Artículo 281 literal a) establece: los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales tienen la obligación de visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun en la noche, pero al no hacerlo incurren en responsabilidades administrativas y penales por un lado, porque la ley expresamente les asigna sus funciones y el no cumplirlas constituye falta laboral y por otro lado, éstas se encuentran tipificadas como delito de incumplimiento de deberes, lo que provoca que quien infrinja esta ley, cae en falta laboral y/o delito penal.

Por lo expuesto, es criterio del tesista que la delegación departamental de Sacatepéquez no cumple con lo que estipula el Artículo 281 literal a), debido a varias causas dentro, las que se cuentan la insuficiencia de recursos humanos y físicos, el limitado horario de atención al público, la negligencia e incumplimiento de deberes y presumiblemente el contubernio de los inspectores de trabajo con las empresas del sector, siendo por lo tanto imprescindible y urgente la implementación de controles que coadyuven a fortalecer el departamento de visitaduría y cumplir con la obligación de visitar los centros de trabajo, pero también es importante la existencia de una supervisión rígida y constante sobre la labor que los inspectores realicen, dándole seguimiento a sus actividades y funciones para que se llegue al objetivo de la inspección General de Trabajo que es velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales vigentes en nuestro país, por parte de patronos y trabajadores.



Por otro lado es importante indicar que en la mayoría de los casos, los trabajadores no defienden o exigen el cumplimiento de sus derechos laborales debido al desconocimiento que tienen acerca de los mismos.





CONCLUSIONES:

1. La Delegación de la Inspección General de Trabajo en el Departamento de Sacatepequez, no cumple con las funciones establecidas en el artículo 281 del Código de Trabajo, debido a que los inspectores de trabajo no visitan los lugares de trabajo en distintas horas del día y aún de la noche, con el exclusivo objeto de velar por el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 178 del citado cuerpo legal.
2. La Delegación de la Inspección General de Trabajo en el departamento de Sacatepequez no cuenta con personal suficiente para dar atención a los trabajadores de las más de 300 empresas que realizan sus actividades productivas en el referido departamento.
3. La Delegación de la Inspección General de Trabajo en el departamento de Sacatepequez no cuenta con inspectores de trabajo que laboren después de las horas hábiles y los días sábados para atender denuncias que deseen plantear los trabajadores.
4. La discrecionalidad establecida en el Artículo 281, literal a) del Código de Trabajo al establecer que los inspectores de trabajo "pueden visitar los lugares de trabajo en distintas horas del día y aún de la noche", no permite que la Inspección General de Trabajo cumpla con las funciones que le asigna el Artículo 278 del indicado cuerpo legal, debido a que las visitas a los centros de trabajo se pueden realizar o no.





RECOMENDACIONES:

1. La Inspección General de Trabajo debe supervisar constantemente la labor que realizan los inspectores de trabajo de la Delegación Departamental de Sacatepequez, con el objeto de verificar el cumplimiento de las funciones establecidas en el Artículo 278 del Código de Trabajo y aplicar medidas disciplinarias en caso de incumplimiento de sus funciones.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dotar a la delegación de la Inspección General de Trabajo en el Departamento de Sacatepequez de los recursos humanos necesarios con el objeto de que pueda cumplir con visitar los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes laborales vigentes.
3. La delegación de la Inspección de Trabajo en el departamento de Sacatepequez, debe procurar la implementación de turnos de trabajo en horarios de 16:00 a 21:00 horas y los días sábados de 8:00 a 14:00 horas con el objeto de atender denuncias de los trabajadores y realizar visitas de oficio o a petición de parte a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones patronales y laborales.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su departamento jurídico debe revisar la normativa establecida en el Artículo 281 literal a) del Código de Trabajo y por conducto del Organismo Ejecutivo debe solicitarse al Congreso de la República su reforma, a fin de de que dicha norma no sea discrecional tenga



carácter de forzoso cumplimiento y no discrecional como actualmente se encuentra establecida.



BIBLIOGRAFÍA

BLANCO VADO, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva.** Costa Rica: 2000.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo.** Madrid: España 1969.

BUEN, Nestor. **Derecho de trabajo.** 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989.

BENÍTEZ, Inés, **la explotación se teje en las maquilas,**
www.ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=41780

CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).

Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG- **Libertad sindical en Guatemala,** Guatemala: (s.e.) 2005. 78 págs.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Argentina: Ed. de Palma, 1972.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** 2ª. ed., México: Ed. Porrúa, 1943

ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología – historia de la cultura de Guatemala.** 3ª. ed. Guatemala: Ed. Cooperativas de servicios varios, Facultad de Ciencias Económicas, 1996.

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

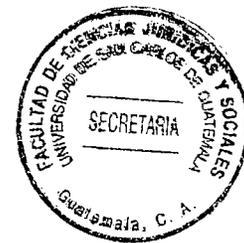
FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

FUENTES ARAGON, Homero. **El caso Guatemala.** Guatemala: Ed. Magna Terras, (s.f.).

HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo.** México: (s.e.), 1988.

Human Rights Watch Guatemala. entrevista con María Mejía, sindicalista de la FESTRAS, www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala4.html

Human Rights Watch, Copia Mimeográfica entregada por AGEXPRONT/VESTEX. www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala4.html



Human Rights Watch. www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala4.html

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada**. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix 1996.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación Científica**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2004.

Manual del Inspector, (<http://www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/inspeccion/funciones/manual-del-inspector>)

MARGARIT, Otilia. Maquilas. Fundació Pau i Solidaritat del País Valencià, www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=133

MUADI, Gabriel, www.mintrabajo.gob.gt/org.

NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento Sindical como manifestación de la lucha de clases**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

OSSORIO, Manuel **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Guatemala: (s.e.), (s.f.).

PAREDES GERÓNIMO, Efraín, **El principio de Libertad Sindical en el derecho laboral como garantía de los trabajadores para la defensa de sus intereses económicos y sociales comunes (tesis de graduación)**, Guatemala: Ed. Ediciones y servicios. 2008.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho**. Guatemala: Ed. Serviprensa C.A. (s.f.).

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

Revista número 25 año 2002 julio-diciembre del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, 10 de mayo de 2007. **El derecho de trabajo**, Pág. 39

TAMAYO G. Eduardo. Suiza, <http://www.sudnordnews.org/trabajo.html>

VESTEX, **Código de Conducta: Herramienta para Mejorar la Competitividad. Manual para el cumplimiento de los principios de observancia laboral y ambiental de los miembros de la Comisión de Industria de Vestuario y Textiles**. Ciudad de Guatemala: AGEXPRONT, 2006.



VILLASMIL PRIETO, Humberto. **La libertad sindical: Historia y fundamentos.** San José, Costa Rica: (s.e.), 2002.

www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/inspeccion/funciones/manual-del-inspector)

www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/inspeccion/funciones

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89, del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), ratificado el Estado de Guatemala el 11 de octubre de 1960.

Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo; Libertad Sindical y la Protección de Sindicación, 1948 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo; Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo; Igualdad de Sindicación y Negociación Colectiva, 1951 ratificado por Guatemala el 02 de agosto de 1961.