

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

**ANÁLISIS SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE GARANTÍAS A LOS DERECHOS
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS TRANSFORMADORAS DE
MATERIA PRIMA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NYDIA EDILINA GARCÍA CASTRO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2011

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff and a book. Above him is a crown. The seal is surrounded by a Latin inscription: "SACRISQ; CONSPICUA + CAROLINA ACADEMIA COGNOMINATA INTER CAETERAS GUATEMALENSIS INTER".

**ANÁLISIS SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE GARANTÍAS A LOS DERECHOS
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS TRANSFORMADORAS DE
MATERIA PRIMA**

NYDIA EDILINA GARCÍA CASTRO

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 López 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:

Presidente:	Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos
Vocal:	Lic. Nicolas Cuxil Güitz
Secretario:	Lic. Héctor David España Pinetta

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Alberto Velásquez
Vocal:	Lic. Carlos Pantaleón Ascencio
Secretario:	Lic. Mirza Eugenia Irungaray López

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

Lic. Amílcar Enrique Colindres Hernández
3era calle, 5ta avenida 171 A Santa Isabel, Chinautla,
tel. 58084290
col. 6709



Guatemala, 3 de Junio de 2009

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



Respetable Licenciado:

Con base en la resolución emitida por la unidad a su justo cargo, donde se me nombra como asesor de la estudiante **NYDIA EDILINA GARCÍA CASTRO**, ponente de la investigación intitulada: **“ANÁLISIS SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE GARANTÍAS A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS TRANSFORMADORAS DE MATERIA PRIMA”**, a tenor de lo que establece el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en su Artículo 32, respetuosamente me permito informar:

El contenido científico y técnico de la tesis, estriba en la necesidad que existe de brindar garantías a los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima, al respecto del pago de sus prestaciones laborales.

He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación. Los **métodos** empleados son: el inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético. Asimismo las técnicas que empleó el estudiante son las bibliográficas y las de campo.

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

La contribución científica del trabajo es determinar la desprotección de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima en relación con sus derechos laborales especialmente los de carácter económico.



Lic. Amílcar Enrique Colindres Hernández
3era calle, 5ta avenida 171 A Santa Isabel, Chinautla,
tel. 58084290
col. 6709

Estoy de acuerdo con las **conclusiones y recomendaciones** del ponente, toda vez que el referido derecho de los trabajadores en Guatemala, no se ha legislado adecuadamente y hasta existe una violación sistemática de los derechos económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas transformadoras de materia prima.

La bibliografía es adecuada, por cuanto dicho extremo puede ser comprobada con las citas de autores nacionales e internacionales.

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

Atentamente,

Lic. Amílcar Enrique Colindres Hernández
Col. 6709

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veintinueve de junio de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JAIME LEONEL GUERRA AGUILAR,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NYDIA EDILINA
GARCÍA CASTRO. Intitulado: "ANÁLISIS SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE
GARANTÍAS A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE
EMPRESAS TRANSFORMADORAS DE MATERIA PRIMA".

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/mbbm.



LIC. Jaime Leonel Guerra Aguilar
4ta. Av. 4-06 zona 1
Tel. 53510257



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

Como revisor de tesis de la Bachiller Nydia Edilina García Castro, en la elaboración del trabajo titulado: "**Análisis Sobre el Establecimiento de Garantías a los Derechos Laborales de los Trabajadores de Empresas Transformadoras de Materia Prima**", con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que: el trabajo de mérito esta compuesto de cuatro capítulos, con sus respectiva conclusiones y recomendaciones.

El contenido científico y técnico de la tesis, estriba en el garantizar a los trabajadores sus derechos laborales en las empresas transformadoras de materia prima.

La ponente comprueba la **hipótesis** de su trabajo de investigación por medio de la aplicación de los **métodos empleados**: el inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético. Asimismo las **técnicas** que empleó el estudiante son las bibliográficas y las de campo.

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

La contribución científica del trabajo es proponer una regulación más moderna del tema en la legislación laboral guatemalteca, dado que las empresas transformadoras de materia prima, resultan además de fuentes indispensables de trabajo para la economía guatemalteca, de los centros en donde se violentan más los derechos laborales de los trabajadores.

Estoy de acuerdo con las **conclusiones y recomendaciones** de la ponente, toda vez que el referido derecho de los trabajadores en Guatemala, necesita una regulación y



LIC. Jaime Leonel Guerra Aguilar
4ta. Av. 4-06 zona 1
Tel. 53510257

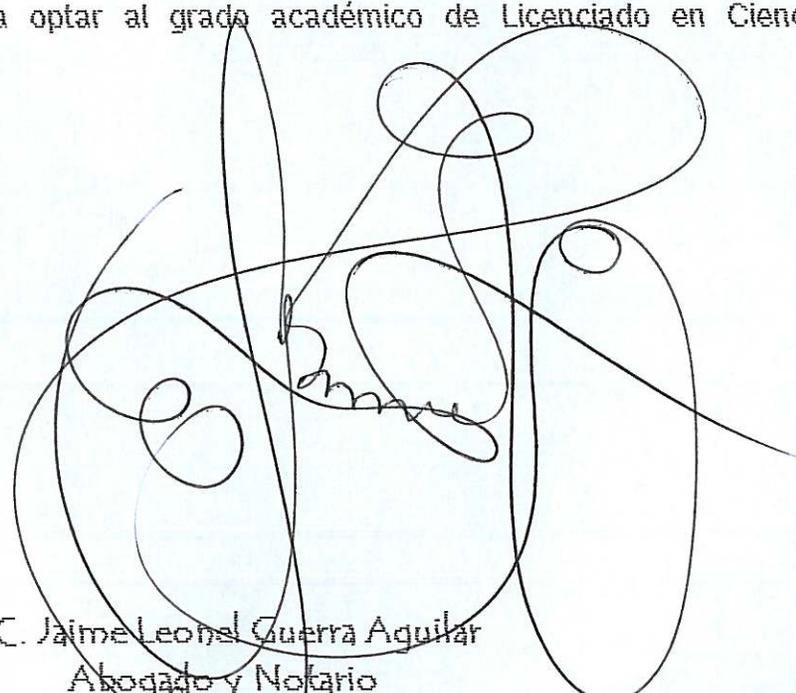
formas más adecuadas para garantizar el cumplimiento de dichas obligaciones de los empleadores.

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

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

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

Atentamente,



LIC. Jaime Leonel Guerra Aguilar
Abogado y Notario
C.O.L. 5391
LICENCIADO

Jaime Leonel Guerra Aguilar
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de marzo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante NYDIA EDILINA GARCÍA CASTRO, Titulado ANÁLISIS SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE GARANTÍAS A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS TRANSFORMADORAS DE MATERIA PRIMA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

DEDICATORIA

- A DIOS: Que es la razón de mi existir, la fuente de la sabiduría y el amor.
- A MIS PADRES: Carlos Alberto García Sagastume y Catalina Castro Palma, por su amor, por enseñarme a ser perseverante y apoyarme a alcanzar mis sueños
- A MIS HERMANOS: Yolanda, Leticia, Marisa, Rudy y Carlos, por su apoyo moral e incondicional que me han brindado siempre.
- A MIS SOBRINOS Y SOBRINAS: Con cariño.
- A MIS AMIGOS: Por los momentos compartidos, en especial a Edwin, Alejandra y Gaby.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Contexto general de las empresas transformadoras de materia prima en Guatemala.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición de empresa.....	5
1.3. Clases de empresas.....	6
1.4. Características de las empresas.....	11
1.5. Empresas transformadoras de materias primas en Guatemala.....	14
1.6. Inscripción de una empresa mercantil.....	22

CAPÍTULO II

2. Derechos laborales de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima.....	27
2.1. Generalidades.....	27
2.2. Evolución histórica de los derechos laborales.....	36
2.3. Principios doctrinarios del derecho laboral.....	38
2.4. Principios legales del derecho laboral.....	45

CAPÍTULO III

	Pág.
3. Derechos económicos de los trabajadores de las empresas transformadoras de materia prima.....	55
3.1. Salario.....	56
3.2. Séptimo día.....	64
3.3. Tiempo extraordinario.....	66
3.4. Indemnización.....	67
3.5. Vacaciones.....	69
3.6. Aguinaldo.....	70
3.7. Ventajas económicas.....	70
3.8. Bono 14.....	72
3.9. Bonificación incentivo.....	73
3.10. Necesidad de establecer garantías para el pago de los derechos económicos de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima.....	74
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

La inquietud por llevar a cabo una investigación acerca de la constante violación a los derechos laborales en las empresas transformadoras de materia prima en Guatemala, surge como consecuencia de la publicación constante de denuncias en ese sentido, en los diferentes medios noticiosos en el país.

Efectivamente, se presenta en forma repetida el fenómeno de la falta de pago de prestaciones laborales a los trabajadores de las mencionadas empresas, y precisamente se considera que tal problemática se da como consecuencia de la falta de garantías en el pago de los derechos económicos de los trabajadores de estas entidades mercantiles.

Como consecuencia de la violación a los derechos laborales de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima, se desarrolló el presente contenido, teniendo como hipótesis la necesidad de que el Estado de Guatemala establezca garantías al cumplimiento de las obligaciones que contraen estas empresas, en cuanto a los derechos económicos de los trabajadores que surgen de la relación laboral que se establece.

Los objetivos trazados al inicio de esta investigación son, entre otros: Establecer, de forma concreta, la violación a los derechos laborales en las empresas transformadoras de materia prima. Asimismo, precisar la necesidad de que el Estado de Guatemala

garantice el pago de las prestaciones económicas como derechos laborales a los trabajadores en cuestión.

Este trabajo se dividió en tres capítulos, a saber. El primero, contiene los elementos generales del tema empresa; el segundo, los elementos fundamentales de los derechos laborales de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima; y, el tercero, expresa lo relativo a los derechos económicos de los trabajadores mencionados; especialmente la necesidad de establecer garantías para su cumplimiento.

En cuanto a la metodología, se emplearon los métodos inductivo y el analítico. El primero de los mencionados se usó para realizar el estudio de lo particular a lo general; el segundo, se aplicó para desarrollar lo relacionado al tema de los derechos laborales de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima, descomponiendo el todo del tema en sus partes. Las técnicas utilizadas fueron; la información bibliográfica y documental y la observación científica. La primera fundamenta doctrinariamente el punto de contenido; la segunda es esencial para el abordaje de los temas y la interpretación de los hechos empíricos que forman esta investigación.

Con el presente estudio se ha hecho un esfuerzo por aportar al perfeccionamiento de la ley laboral guatemalteca en la misión de ésta, que consiste en tutelar a los trabajadores, especialmente por el mantenimiento o reivindicación de los derechos económicos laborales. Asimismo, se ha buscado contribuir con el engrandecimiento de la Academia.

CAPÍTULO I

1. Contexto general de las empresas transformadoras de materia prima en Guatemala

En las empresas transformadoras de materia primera en Guatemala se generan una serie de acontecimientos que pudieran considerarse, o al menos analizarse como una contradicción a los derechos de los trabajadores.

Siendo la conculcación a los derechos económicos de los trabajadores en las empresas mencionadas, el objeto central de la presente investigación, se dedica el primero de los capítulos de este informe, al análisis de la institución jurídica denominada empresa.

1.1. Generalidades

En derecho, la empresa es una entidad jurídica creada con ánimo de lucro y está sujeta al derecho mercantil.

Una empresa podría enfocarse como: *“Un entorno capaz de materializar ideas, a través de la planificación, teniendo como objetivo la satisfacción de las demandas de sus clientes, estableciendo así una actividad económica”*¹.

¹ Robbins, Sthepen P. **Administración, teoría y práctica**. Pág. 113.

En general, se entiende por empresa al organismo social integrado por elementos humanos, técnicos y materiales cuyo objetivo natural y principal es la obtención de utilidades, o bien, la prestación de servicios a la comunidad, coordinados por un administrador que toma decisiones en forma oportuna para la consecución de los objetivos para los que fueron creadas.

Para cumplir con este objetivo la empresa combina naturaleza y capital.

En economía, la empresa es la unidad económica básica encargada de satisfacer las necesidades del mercado mediante la utilización de recursos materiales y humanos. Se encarga, por tanto, de la organización de los factores de producción, capital y trabajo.

La empresa es una unidad productiva dedicada y organizada para la explotación de una actividad económica.

Constituye una organización socio-económica, donde la integración y coordinación de recursos; humanos, materiales y técnicos se unifican para el logro de objetivos, que a través de la producción de bienes y/o servicios, nacidos del capital y el trabajo, son alcanzados como utilidades o beneficios (es decir, lucro).

Toda empresa desarrolla una actividad productiva basada en la elaboración, transformación, administración de bienes (materias primas, semi-elaboradas,

elaboradas), tendientes a satisfacer las necesidades sociales o comunitarias, en un mercado o entorno económico.

Para llevar a cabo esta tarea o actividad una empresa necesita disponer del capital para la aplicación de tecnologías orientadas a su producción específica, mano de obra calificada, una organización estratégica y una estructura jurídica para sus tratos contractuales, captación de recursos financieros, etc.

La empresa “es un agente económico que toma las decisiones sobre la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado”². La actividad productiva consiste en la transformación de bienes intermedios (materias primas y productos semielaborados) en bienes finales, mediante el empleo de factores productivos (básicamente trabajo y capital).

Para llevar a cabo sus objetivos requerirá de un capital y una estructura organizacional, con una clara visión de su misión, una estrategia nutrida de tácticas y políticas de actuación.

El concepto de empresa es básico para cada integrante de la misma, ya que representa la esencia para lograr los objetivos establecidos en su misión dentro del entorno económico en el que se desempeñe.

² **Ibid.** Pág. 113.

En el ejercicio de su actividad económica, la empresa moderna ha producido indudables beneficios sociales. En general, ha proporcionado al público un abastecimiento oportuno y adecuado y una distribución más efectiva de bienes y servicios.

A través de la difusión del crédito, ha incrementado la capacidad de compra de grandes sectores de la población y, por medio de la publicidad, les ha llevado el conocimiento de nuevos y útiles productos capaces de satisfacer sus necesidades generales. Además, el aumento en la productividad y la producción en masa le han permitido la reducción de precios.

Una de las cuestiones de carácter social muy importante y polémica a la vez, es el pago de impuestos que debe hacer la empresa al Estado. Los impuestos existen no solamente para el sostenimiento de la administración gubernamental, los servicios públicos, la seguridad social y la realización de obras de infraestructura, sino que son uno de los pocos medios disponibles para la redistribución del ingreso.

Por eso, cada una de las decisiones que la empresa toma hoy –instalar una planta, lanzar un nuevo producto, despedir personal, competir agresivamente, modernizar sus operaciones, importar o exportar– afecta a una multitud de personas que no tienen voz en el mercado clásico, pero que crecientemente crean nuevas condiciones de mercado, a través de presión social, admoniciones morales o disposiciones legislativas.

Siendo la empresa inmobiliaria, una entidad mercantil, es preciso estudiar todos los conceptos y elementos generales que conforman a una empresa. Por ello, es preciso asimismo establecer una definición adecuada a este estudio, acerca del término empresa.

1.2. Definición de empresa

Según el diccionario de uso común, una definición de la empresa es; *"unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos"*³.

Se considera una definición un poco escueta, en relación a todos los elementos que caracterizan a la empresa.

Otra definición importante de mencionar es la siguiente: *"La empresa representa una organización o unidad socio-económica que a través de la unificación de esfuerzos y recursos, busca un fin común, que se traduce en utilidades, beneficios o lucro"*⁴.

Asimismo, la siguiente definición: *"La empresa es la unidad económico-social, con fines de lucro, en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común. Los*

³ Varios autores, **Ob. Cit;** Pág. 331.

⁴ Robbins, Sthepen P. **Ob. Cit.;** Pág. 113.

*elementos necesarios para formar una empresa son: capital, trabajo y recursos materiales*⁵.

Efectivamente, en criterio personal de quien elabora el presente estudio, estas últimas dos definiciones ya están más apegadas a la realidad de lo que constituye la empresa, y lo que se busca en esta investigación.

Según las leyes guatemaltecas, se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. (Artículo 655 del Código de Comercio de Guatemala).

El concepto general de empresa es más que una entidad mercantil, puesto que esta última palabra (mercantil) alude a un derecho privado, mientras que el término empresa también engloba los esfuerzos o proyectos de entidades públicas. Sin embargo, en el presente estudio, se toma útil la referencia empresa mercantil para los efectos buscados.

1.3. Clases de empresas

Existen diferencias entre unas empresas y otras. Según su aspecto, se les puede clasificar de varias formas.

⁵ Reynoso, Eleuterio. **La empresa frente a los desafíos del TLC**, Pág. 164.

Las empresas pueden clasificarse, de acuerdo con la actividad que desarrollen, en:

- Industriales. La actividad primordial de este tipo de empresas es la producción de bienes mediante la transformación de la materia o extracción de materias primas. Las industrias, a su vez, se clasifican en:
 - Extractivas. Cuando se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sea renovables o no renovables. Ejemplos de este tipo de empresas son las pesqueras, madereras, mineras, petroleras, etc.
 - Manufactureras: Son empresas que transforman la materia prima en productos terminados, y pueden ser:
 - De consumo final. Producen bienes que satisfacen de manera directa las necesidades del consumidor. Por ejemplo: prendas de vestir, alimentos, aparatos eléctricos, etc.
 - De producción. Estas satisfacen a las de consumo final. Ejemplo: maquinaria ligera, productos químicos, etc.
- Comerciales. Son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compra/venta de productos terminados. Pueden clasificarse en:
 - Mayoristas: Venden a gran escala o a grandes rasgos.

- Minoristas (detallistas): Venden al menudeo.
- Comisionistas: Venden de lo que no es suyo, dan a consignación.

- Servicio. Son aquellas que brindan servicio a la comunidad que a su vez se clasifican en:
 - Transporte
 - Turismo
 - Instituciones financieras
 - Servicios públicos (energía, agua, comunicaciones)
 - Servicios privados (asesoría, ventas, publicidad, contable, administrativo)
 - Educación
 - Finanzas
 - Salubridad
 - Estética

Atendiendo a la titularidad de la empresa y la responsabilidad legal de sus propietarios.

Se pueden distinguir:

- Empresas individuales: si solo pertenece a una persona. Esta puede responder frente a terceros con todos sus bienes, es decir, con responsabilidad ilimitada, o sólo hasta el monto del aporte para su constitución, en el caso de las empresas individuales de responsabilidad

limitada. Es la forma más sencilla de establecer un negocio y suelen ser empresas pequeñas o de carácter familiar.

- Empresas societarias o sociedades: constituidas por varias personas. Dentro de esta clasificación están: la sociedad anónima, la sociedad colectiva, la sociedad comanditaria y la sociedad de responsabilidad limitada.
- Las cooperativas u otras organizaciones de economía social.

No hay unanimidad entre los economistas a la hora de establecer qué es una empresa grande o pequeña, puesto que no existe un criterio único para medir el tamaño de la empresa. Los principales indicadores son: el volumen de ventas, el capital propio, número de trabajadores, beneficios, etc. El más utilizado suele ser según el número de trabajadores. Este criterio delimita la magnitud de las empresas de la forma mostrada a continuación:

- Micro empresa: si posee 10 o menos trabajadores.
- Pequeña empresa: si tiene un número entre 11 y 50 trabajadores.
- Mediana empresa: si tiene un número entre 51 y 250 trabajadores.
- Gran empresa: si posee más de 250 trabajadores.

En función del ámbito geográfico en el que las empresas realizan su actividad, se pueden distinguir:

- Empresas locales
- Regionales
- Nacionales
- Multinacionales
- Transnacionales
- Mundial
- Cabrillas

También pueden ser clasificadas la empresas según su capital.

- Empresa privada: si el capital está en manos de accionistas particulares (empresa familiar si es la familia, empresa autogestionada si son los trabajadores, etc.)
- Empresa pública: si el capital y el control está en manos del Estado
- Empresa mixta: si la propiedad es compartida

Según la cuota de mercado que poseen las empresas, se pueden clasificar en:

- Empresa aspirante: Es aquélla cuya estrategia va dirigida a ampliar su cuota frente al líder y demás empresas competidoras, y dependiendo de

los objetivos que se plantee, actuará de una forma u otra en su planificación estratégica.

- Empresa especialista: Es aquélla que responde a necesidades muy concretas, dentro de un segmento de mercado, fácilmente defendible frente a los competidores y en el que pueda actuar casi en condiciones de monopolio. Este segmento debe tener un tamaño lo suficientemente grande como para que sea rentable, pero no tanto como para atraer a las empresas líderes.

- Empresa líder: Es aquélla que marca la pauta en cuanto a precio, innovaciones, publicidad, etc., siendo normalmente imitada por el resto de los actuantes en el mercado.

- Empresa seguidora: Es aquélla que no dispone de una cuota suficientemente grande como para inquietar a la empresa líder.

1.4. Características de las empresas

Entre los elementos que componen a las empresas se puede encontrar:

- Factores activos: empleados, propietarios, sindicatos, bancos, etc.

- Factores pasivos: materias primas, transporte, tecnología, conocimiento, contratos financieros, etc.

- Organización: coordinación y orden entre todos los factores y las áreas.

- Factores activos

Personas físicas y/o jurídicas (entre otras entidades mercantiles, cooperativa, fundaciones, etc.) que constituyen una empresa realizando, entre otras, aportación de capital (sea puramente monetario, sea de tipo intelectual, patentes, etc.). Estas *personas* se convierten en accionistas de la empresa.

Participan, en sentido amplio, en el desarrollo de la empresa:

- Administradores.
- Clientes.
- Colaboradores y compañeros.
- Fuente financiera.
- Accionistas.
- Suministradores y proveedores.
- Trabajadores.

➤ Factores pasivos

Todos los que son usados por los elementos activos y ayudan a conseguir los objetivos de la empresa. Como la tecnología, las materias primas utilizadas, los contratos financieros de los que dispone, etc.

➤ Áreas funcionales

Dentro de una empresa hay varios departamentos o áreas funcionales. Una posible división es:

- Producción y logística
- Dirección y recursos humanos
- Comercial (marketing)
- Finanzas y administración
- Sistemas de información
- Ventas

Pueden estar juntas o separadas en función del tamaño y modelo de empresa.

1.5. Empresas transformadoras de materias primas en Guatemala

Habiendo hecho un recorrido por los principales elementos de conocimiento del tema de la empresa en Guatemala, se puede ahora determinar más especialmente, el concepto de las empresas transformadoras de materia prima.

Estas entidades han recibido denominaciones como: fábrica o inclusive maquila.

En el primero de los casos, la palabra fábrica, denota a las organizaciones económicas de producción a gran escala que encuentran su antecedente histórico más cercano en los centros de trabajo que aglutinaban en la Edad Media a una gran cantidad de empleados de categoría feudal, quienes producían por mayor lo que posteriormente en a la Revolución Industrial se hizo a gran escala. Esto es comprensible cuando se estudia lo que señala la Enciclopedia Encarta como: “Establecimiento dotado de la maquinaria, herramienta e instalaciones necesarias para la fabricación de ciertos objetos, obtención de determinados productos o transformación industrial de una fuente de energía”.

Ahora bien, en el caos del término maquila, esta se refiere a una empresa que importa materias primas, las trata y las exporta elaboradas.

El Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, señala en su Artículo número tres que: “Maquila. Es el valor agregado nacional generado a través del servicio

de trabajo y otros recursos que se percibe en la producción y/o ensamble de mercancías.”

El diccionario etimológico señala que el uso de la palabra maquila en México y toda Centroamérica es: “Producción de manufacturas textiles para su exportación”⁶. El término maquila se deriva del árabe, “*makīlah*”⁷, que significa cosa medida. La maquila era una medida de capacidad que correspondía a medio celemín, mismo que es una medida agraria que se utilizaba en algunas partes de España antes de que fuera obligatorio el sistema métrico decimal. Podía hacer referencia a una medida de capacidad o a una medida de superficie.

En la obra *Breve diccionario etimológico de la lengua española*, los autores señalan al respecto de esta empresa, que es esencialmente una: “Planta industrial que ejecuta, para una empresa importante, una de las operaciones del proceso de fabricación de un producto”⁸.

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

⁶ **Ibid.** pág. 380.

⁷ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**, pág. 1319.

⁸ **Breve diccionario etimológico de la lengua española**, pág. 380.

En 1989, el Congreso aprobó el Decreto 29-89 que establecía el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala.

Los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de 10 años y de exenciones de derechos y cargas arancelarios sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados.

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

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

El crecimiento de la industria de la maquila en Guatemala ha sido impresionante. “Las exportaciones de productos de confección crecieron vertiginosamente de 5.5 millones de dólares en 1986 a 407 millones de dólares en 1999. En junio de 2000, más de 700 maquilas estaban registradas conforme al Decreto 29-89 ante el Ministerio de Economía” (www.ine.gob.gt. Guatemala, noviembre de 2008). El número de maquilas que operan en Guatemala puede cambiar casi a diario.

Probablemente la denominación de maquiladora, proviene de la organización laboral que no vende un producto terminado, sino que lo somete a un proceso de elaboración o transformación de materia prima y lo vende a otra empresa más importante o multinacional, ésta es la que hace con el producto comprado a la maquiladora el producto final que saldrá al mercado.

Las maquiladoras son: "Centros de trabajo cuya actividad se concentra en el ensamblaje, transformación y/o reparación de componentes destinados a la exportación, como condición necesaria y suficiente para su operación; gozan de un régimen fiscal de excepción lo cual les permite importar insumos sin pagar aranceles y exportar pagando solamente un arancel que fue agregado en México. Otro rasgo clave es que operan bajo el concepto globalizador de aprovechar las ventajas competitivas que en este caso es la mano de obra barata de los mexicanos, mayoritariamente femenina"⁹.

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

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

⁹ Tovar Montañés, Jorge. **La maquila**, Pág. 11.

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

“La industria maquiladora de exportación ha presentado un fuerte crecimiento en su actividad, ayudando a disminuir el déficit comercial de la industria no maquiladora. Lo anterior repercute en un beneficio en la economía mexicana, pues además genera el principal ingreso de divisas. La industria maquiladora se ha constituido como el principal generador de divisas, incluso por arriba del petróleo, turismo y remesas desde el exterior. La industria maquiladora de exportación, ha alcanzado un elevado grado de especialización en sectores como el automotriz, autopartes, equipo de cómputo, equipo electrónico y electrodomésticos, por citar algunos”¹⁰.

Mediante la industria maquiladora o de empresas transformadoras de materia prima, se le abre una gran oportunidad al inversionista, pues la industria maquiladora de exportación importa componentes y materiales por montos superiores a los esperados, que constituyen un mercado natural para la industria como la mexicana, toda vez que en dicho país a diferencia de Guatemala, si existe planta ensambladora de automóviles.

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

¹⁰ Fernández López, Justo. **Foro consultas**, Págs. 6 y 7.

“La industria maquiladora de exportación surgió en los años sesenta como respuesta a los planes de industrialización de posguerra de los Estados Unidos, Japón y Europa. El concepto maquiladora se creó para identificar a un tipo de industria, aunque en realidad el término se refiere a un programa de fomento que nació formalmente en 1965 en la frontera norte de la República Mexicana”¹¹.

Para favorecer la incipiente industrialización, una gran cantidad de oficios y directrices gubernamentales determinaron los criterios para autorizar y normar las operaciones de una maquiladora, los que iban en el sentido de otorgar facilidades administrativas para la importación temporal de maquinaria, equipo y componentes, exentos del pago de derechos de importación, como un incentivo más para la creación de empresas que se orientaran a satisfacer la gran demanda del mercado estadounidense. Por ello, la finalidad fue facilitar la importación de materias primas para incorporarlas a productos que más tarde serían exportados y por ende reducir los flujos de migración de trabajadores mexicanos hacia el vecino país del norte.

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

Fue en el período de 1972 a 1974 cuando se registró el primer ciclo de expansión “masiva de la industria” www.wikipedia.com (Guatemala, noviembre, 2008). Ese

¹¹ **Ibid.** Págs. 6.

crecimiento se vio frenado por la recesión estadounidense durante los años 1975 y 1976, bienio en que las empresas enfrentaban serias dificultades para mantener ocupada la planta instalada. La mayoría de las maquiladoras mexicanas tuvo problemas serios de disminución de demanda y fue esa la primera ocasión en que se dieron reducciones a las jornadas laborales y suspensión temporal de trabajadores.

Poco tiempo después, en 1977, la reactivación de la economía del vecino país del norte se dio favorable en la industria maquiladora mexicana, que pronto reinició su crecimiento. “A una temporada de auge en 1978 y 1979 siguió otra desaceleración en 1980 y 1981, aunque en 1982 coincidieron dos circunstancias relevantes para el desarrollo de la industria maquiladora: la devaluación substancial del peso mexicano, haciendo los costos de mano de obra competitivos en los mercados internacionales y el despegue de la economía estadounidense. Más reciente, una importante expansión se presentó a partir del año 1995 y hasta el 2000, siendo este uno de los períodos de expansión más largos que se registran en la historia, sin embargo luego de ello se presentó la peor crisis en la industria”¹².

En las condiciones del empleo, aunque son claramente bastante diferentes de las del trabajo de casa particular, siguen siendo desventajosas en las empresas transformadoras de materia prima. “Human Rights Watch” (www.humanrightswatch.com Guatemala, noviembre de 2008) descubrió una discriminación sexual generalizada en el sector de la maquila, en forma de preguntas o pruebas para determinar la situación

¹² **Ibid.** Págs. 6.

reproductiva, la penalización posterior a la contratación a las trabajadoras embarazadas y la no aplicación de las protecciones para la maternidad.

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

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

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

1.6. Inscripción de una empresa mercantil

Del portal del Gobierno de Guatemala, en la página del Ministerio de Economía se puede encontrar los requisitos para constituir una empresa mercantil:

- Comprar un formulario de solicitud de inscripción de comerciante y de empresa mercantil. Tiene un valor de Q 2.00.

- Pedir una orden de pago y cancelarla en el banco.

- Q75.00, para inscripción como comerciante.

- Q100.00 para la inscripción de empresa.

- Con la orden de pago ya cancelada, presentar expediente en las ventanillas receptoras de documentos en un fólder tamaño oficio con pestaña. El expediente debe contener:
 - En caso de empresa individual- Formulario correspondiente con firma autenticada de propietario.

 - Cédula de vecindad.

- Una certificación contable firmada y sellada por un contador autorizado por la SAT. En caso de empresa de sociedad.
- Formulario correspondiente con firma autenticada de representante legal.
- Fotocopia de nombramiento de representante legal previamente inscrito.
- Fotocopia de patente de sociedad 4. El expediente es calificado por el departamento de empresa. El expediente puede ser rechazado por varios motivos, los más comunes son los siguientes:
 - El formulario debe ser llenado a máquina.
 - La certificación contable debe contener nombre de la empresa, el capital, nombre del propietario y dirección.
 - La fecha de la auténtica debe coincidir con la fecha del formulario.
 - Ausencia de categoría.
 - No se especifica el régimen matrimonial o estado civil.

- No se especifica el municipio o el departamento en la dirección.

- Luego de realizados todos los trámites, puede pasar a recoger su expediente a la ventanilla de entrega de documentos. Cuando se pasa a recoger el expediente.

- Si fuera el caso, se debe revisar que el razonamiento en la cédula esté correcto.

- Colocar Q 50.00 de timbres fiscales a la patente.

Se considera oportuno también citar lo conducente en el Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala el cual señala o establece lo atinente a la constitución de una empresa transformadora de materia prima en Guatemala.

El Artículo 20 del mencionado decreto, señala que para poder calificar una empresa al amparo de la presente Ley y gozar de los beneficios que otorga, los interesados deberán presentar solicitud a la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, acompañando un estudio técnico económico firmado por economista o ingeniero industrial colegiado activo, que cumpla con los requisitos e información indicados en los instructivos que proporcione dicha dependencia.

Presentada la solicitud de calificación, la Dirección de Política Industrial dictaminará dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de presentación de la misma.

El Ministerio de Economía, con base en el dictamen, resolverá sobre la procedencia o improcedencia de la calificación solicitada, dentro de un plazo no mayor de quince (15) días contados a partir de la fecha del dictamen.

Las empresas calificadas de conformidad con el cuerpo legal mencionado, podrán solicitar la modificación de la resolución respectiva, fundamentando su solicitud con los motivos que la justifiquen.

El trámite y el plazo para resolver, serán los indicados en los Artículos 21 y 22 de esta Ley.

Después de presentada la solicitud de calificación en los Regímenes de Admisión Temporal, de Devolución de Derechos o de Componente Agregado Nacional Total y antes que se emita la resolución respectiva, podrá permitirse el ingreso de mercancías requeridas, siempre que se garantice el monto de los derechos arancelarios, impuesto a la importación e Impuesto al Valor Agregado -IVA- a través de fianza o pago efectivo en depósito.

Si la calificación fuese denegada, el pago en depósito pasará a la Cuenta Fondo Común -Gobierno de Guatemala o la fianza se hará efectiva a favor del Estado.

Si la Dirección de Política Industrial solicitara alguna información adicional respecto a una solicitud planteada y no obtuviere respuesta o si se dejare de gestionar en el trámite de la solicitud por el plazo de sesenta (60) días se tendrá por abandonada la misma y se mandará que se archiven las actuaciones.

El Artículo 26 de la ley citada señala que el interesado podrá solicitar la cancelación de los beneficios otorgados en la resolución de calificación respectiva a la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, quien notificará inmediatamente sobre la misma a la Dirección General de Aduanas.

CAPÍTULO II

2. Derechos laborales de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima

Los derechos laborales de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima, constituye el tema principal en este estudio. Sin embargo, para poder exponerlo de mejor forma, es preciso primeramente expresar los distintos elementos fundamentales de los derechos laborales en general.

2.1. Generalidades

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, contienen derechos laborales que devienen del contrato de trabajo.

Aunque preocupado más por las obligaciones, el autor guatemalteco, Luis Fernández señala que: “Del contrato de trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones, que exceden el esquema simple de trabajo-salario; es cierto que en esa fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar y/o fiscalizar; ello no afecta su validez y vigencia”¹³.

¹³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 103.

En el Artículo 61 del Código de Trabajo se pueden leer los siguientes:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:
- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.
- Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.
- Todas estas normas son aplicables al servicio doméstico.

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.

- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.

- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas

credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.

- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la Asamblea General.

- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

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

- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger

la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
 - Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 - Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

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

- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

En el Artículo 62 se puede apreciar otros como complemento de los anteriores.

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.

- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.

- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.

- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.

- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.

- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y

- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Sin embargo, no son solo estos los derechos laborales que surgen como consecuencia de la relación laboral. Hay una serie de derechos económicos y sociales que surgen cuando se activa esta última.

El cuarto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, también permite establecer que los derechos que devienen de la relación laboral son además de económicos, sociales.

Los señalado acerca de los derechos económicos y sociales, se entiende de la lectura de los incisos b) y c) del Cuarto considerando del Código de Trabajo, los cuales señalan taxativamente lo siguiente: “b) El derecho de 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 muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo ...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.”

El cuarto considerando es tomado por la doctrina nacional, como el generador de los principios ideológicos del derecho del trabajo guatemalteco; pero como puede verse, también fundamenta a los derechos laborales; sean estos, económicos o sociales.

2.2. Evolución histórica de los derechos laborales

Con la llegada de la revolución industrial, nace un nuevo concepto de relación laboral.

Se da una concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar, las fábricas, donde se empieza a manifestar el control por parte del empresario.

Debido al surgimiento de la fábrica, aparece un proceso de división y especialización del trabajo. Esta división del trabajo se ve apoyada por las filosofías organizativas de Taylor y H. Ford.

Se nota un éxodo rural, artesanos y campesinos huyen hacia la ciudad buscando una nueva salida ocupacional. Debido a esto, hay un desequilibrio entre oferta y demanda en la cual solo el empresario es el beneficiario, pues aprovecha esta situación para ofrecer degradantes condiciones laborales a los que venían suplicando un puesto de trabajo.

Este nuevo acontecimiento, de proletarización, dio lugar al derecho del trabajo.

Otro factor también decisivo y de índole ideológica es el surgimiento del liberalismo, donde el Estado se establece como órgano de garantía para la igualdad de los ciudadanos ante la ley. El mercado se rige por la oferta y la demanda, en donde el Estado no debe intervenir.

Los contratos son establecidos en virtud de las propias partes, trabajador y empresario, estableciendo las condiciones del trabajo, conforme a su propia igualdad y libertad.

Cuestión social, movimiento obrero y surgimiento de la legislación laboral. La industria generaba beneficios, pero estos no eran usados para mejorar el bienestar de los trabajadores. Las condiciones eran cada vez mas paupérrimas y las clases sociales no quedaron paradas ante esta situación y dieron lugar a las primeras reacciones contra las máquinas, consideradas como las culpables de su situación.

Se plantea en estos acontecimientos “la cuestión social” que paso de un plano individual a uno colectivo. Ahora las reacciones y manifestaciones van en contra de los privilegios ostentados por los patronos, son los llamados movimiento obrero y movimiento sindical, que nace para defender los intereses colectivos de los trabajadores.

Puntos clave del movimiento sindical son las huelgas y la negociación como medios de solución del conflicto.

Un papel no menos importante lo realiza el Estado, que aunque en sus inicios es reacio antes estos movimientos acaba introduciendo normas destinadas a limitar el abuso de los empresarios sobre las condiciones laborales, sobre todo el abuso de mujeres y niños.

Mas tarde el campo de las leyes de contenido social se expande e introducen las bases de todos aquellos aspectos que abarcan las relaciones laborales, tales como seguridad social, tribunales sociales etc.

2.3. Principios doctrinarios del derecho laboral

Existen diferentes clasificaciones de los principios que inspiran los derechos laborales.

La clasificación que se empleará en la presente investigación es la siguiente: Para el caso de los principios ideológicos, habrá de sujetarse a lo establecido en el Código de Trabajo; en cuanto los principios sustantivos, lo expuesto por los autores Luis Fernández Molina y Rolando Echeverría. Finalmente, para el caso de los principios procesales, es procedente lo establecido por el autor también guatemalteco, licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández. En cuanto a la doctrina, se encuentran los siguientes:

En www.wikipedia.com derecho laboral. (consultada 2 de julio de 2009) se lee: “El principio protector, es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado”.

- El principio protector contiene tres reglas:
 - Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
 - Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
 - Regla *in dubio pro operario*: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Constituye como señala el autor en mención: “la razón de ser el derecho laboral”¹⁴

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

¹⁴ Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.** Pág. 18.

Según Luis Fernández Molina: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador”.¹⁵

“En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc). En todas y cada una de estas instituciones esta implícita la tutelaridad”.¹⁶

Lo anterior significa que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras palabras es el trabajador el objeto central de la normativa del Derecho laboral.

Por otro lado, el principio de irrenunciabilidad de derechos, por el cual el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio.

Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 18.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 19.

La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables.

Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

El principio de continuidad laboral, le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

“El principio de primacía de la realidad, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico”¹⁷.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 19.

“El principio de razonabilidad, tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno”¹⁸.

El principio de buena fe, es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe.

Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

Los principios son: “los valores y postulados esenciales que guían al derecho del trabajo y determinan su manera de ser como instrumento para realizar la justicia laboral”.¹⁹

Son también criterios orientadores de los sujetos y constituyen elementos valiosos de interpretación, facilitan la comprensión del espíritu y propósitos de la jurisdicción penal.

Por sus características estos principios pueden dividirse en principios generales y principios especiales.

Luis Fernández Molina incluye en su clasificación el principio evolutivo, “Se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.”²⁰

¹⁸ **Ibid.** Pág. 19.

¹⁹ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**. Pág. 135.

²⁰ **Ibid.** Pág. 135.

El principio de obligatoriedad representa, los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

“La imperatividad de las normas laborales se debe entender aún frente o en contra del mismo trabajador”²¹.

En el derecho laboral, el Estado aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del

²¹ **Ibid.** Pág. 135.

derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir (si todavía es posible) a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la sociedad.

Ésta es la relación entre derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma.

Lo que significa que el interés general prevalece sobre el individual, toda vez que, el derecho del trabajo protege al trabajador, quien numéricamente es más que el patrono. El sector del trabajador es cuantitativamente superior al del patrono, aunque económicamente se inferior.

El derecho laboral también es inspirado por el principio de sencillez. Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

El principio conciliatorio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales

de Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

Quiere decir este principio que, el derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.

2.4. Principios legales del derecho laboral

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Por lo tanto, el derecho del trabajo está constituido con el interés de proteger a los trabajadores, la estructura legal del Código de Trabajo debe tender a brindar más que una protección una tutela por la vigencia de los derechos de cada trabajador considerado individualmente y asociativa o colectivamente.

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este 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 no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

Considerándose que el derecho del trabajo existe con el interés de proteger los derechos del trabajador, este debe velar por que los sujetos en mención tengan debidamente garantizado que se retribuirá proporcional y justamente su trabajo, así como que contará con todas las medidas adecuadas para que los servicios sean prestados en forma digna.

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 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. Como el mismo texto explica, el derecho del trabajo considera al

trabajador desde el punto de vista de su realidad y desde el punto de vista de su objetividad.

Es un ente que pertenece a una clase social y a un sector de la población, por lo que cualquier ley del trabajo debe considerar tal condición, lo cual significa considerar su realidad. Además de que debe ser objetivo, puesto que no por el hecho de ser sujeto principal en la relación que se regula, debe sobre dimensionarse.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. En la división del derecho en general, el derecho del trabajo se clasifica en la rama del derecho público, esto en concordancia con la posición que guarda el Estado frente a los sujetos de tal materia, es decir, que guarda un posición jerárquicamente por encima del patrono y del trabajador.

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.

Debido a que establece un equilibrio entre las desigualdades del trabajador con respecto al patrono, en materia económica, el derecho del trabajo debe compensar tal situación brindando una protección preferente al trabajador.

El principio de la libre asociación, consiste en el derecho a la libre asociación de los trabajadores en defensa de sus intereses y facultades, según las normas legales. Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo.

El Artículo 326 Código de Trabajo indica: “En cuanto no contraríen y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial (según los nombres que actualmente tienen ambas leyes). Si hubiera omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, sino hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente código”.

El Código de Trabajo guatemalteco contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal. A continuación se tratarán los siguientes principios:

Por otro lado se encuentra el principio de congruencia, por el cual el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

En el proceso laboral se ha atenuado considerablemente pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes. Artículo 364 del Código de Trabajo.

La inmediación procesal es un principio que también inspira al derecho procesal laboral y consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

Así también el principio de oralidad, la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura. Artículos 321, 322, 333 del Código de Trabajo.

La concentración procesal, por la cual deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia.

La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias Artículos: 335, 338, 340, 342, 343, 346,353 etc. En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación, reconvención, su contestación, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

El principio de publicidad, que consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva. Como quedó establecido anteriormente, el proceso y expedientes en materia de trabajo deben ser públicos y no privados.

La economía procesal que es entendida en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratitud y baratura en la substanciación. También explicado anteriormente, significa que cualquier proceso en materia laboral no puede implicar gastos para los trabajadores.

Además el principio de preclusión, que está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos

procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades cesan o prescriben al no realizarse en el momento o etapa señalados.

El principio de igualdad por el cual las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso.

El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional, Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

“La obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, constituye el principio de probidad, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes”²².

Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia.

Se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción, Artículo 361 del Código de Trabajo salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de

²² Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 103.

conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia.

Por el principio de adquisición, las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Por lo que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Este principio rige en el proceso laboral, atendiendo más al interés público. En nuestro ordenamiento es aceptado tácitamente.

El licenciado Chicas Hernández señala que los principios procesales son los siguientes:

“Principio de economía procesal

Principio de concentración

Principio de publicidad

Principio de oralidad

Principio de sencillez

Principio de investigación o averiguación de la verdad

Principio de flexibilidad

Principio de probidad”.²³

Principio de economía procesal: Por este principio, el derecho del trabajo no debe significar una carga económica para los sujetos, y antes bien, debe procurar el ahorro de gastos innecesarios y cualquier suntuosidad que recargue los bolsillos de las partes.

²³ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 4.

Principio de concentración: Por el principio de concentración, derivado de lo que significa el principio de economía procesal, anteriormente explicado, deben considerarse la mayor cantidad de diligencias en un solo acto con el interés de contribuir el desarrollo de todas las actuaciones que constituyen un proceso.

Principio de publicidad: Los procesos laborales no pueden ser privados. Por lo tanto el principio de que los mismos sean públicos constituye a la vez que un principio una característica *sine quanon* de tal materia.

Principio de oralidad: Por este principio, en el procedimiento judicial laboral, la audiencia debe verificarse en forma oral y no por escrito.

Principio de sencillez: Constituye parte de la tutelaridad del trabajador, el hecho de que la justicia en materia laboral deba ser en estricto apego a la sencillez y antiformalista.

Principio de investigación o averiguación de la verdad: Por el principio de investigación y averiguación de la verdad, el juzgador en esta materia, y con base en la tutelaridad que también debe al trabajador debe esclarecer todos los hechos controvertidos en un proceso, de forma que no se mienta ni se cambie ningún extremo.

Principio de flexibilidad: A favor de los trabajadores, la aplicación de la ley laboral debe ser flexible, la punto de que el juez en el momento de encontrarse alguna forma de avenimiento entre las partes, subsecuentemente a conciliar, debe aprobar

inmediatamente cualquier arreglo, sin que esto signifique contradecir las normas constitucionales de protección al trabajador.

Principio de probidad: Debe privar la buena fe en los procedimientos de derecho laboral. Por este principio, los fallos en materia judicial deben ser apegados en estricto respeto a los principios de alta moral.

CAPÍTULO III

3. Derechos económicos de los trabajadores de las empresas transformadoras de materia prima

Fundamentalmente se trata de las prestaciones económicas a las que un trabajador tiene derecho como consecuencia y derivación normal de la relación laboral que se establece con el empleador.

Se pueden enumerar desde el punto de vista de derechos económicos propiamente y prestaciones laborales. Ambas, se procede a exponer en el desarrollo del presente capítulo.

La palabra salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, el cual valía su peso en oro. El diccionario de uso común define esta palabra como: “Paga o remuneración regular”.²⁴

El autor nacional guatemalteco, Luis Fernández señala define al salario como: “Cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajador”.²⁵

²⁴ Varios autores. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 933.

²⁵ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 213.

Mario De la Cueva define al salario, según lo consagra la legislación laboral mexicana, en los siguientes términos: “Es la retribución, que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana...”²⁶.

El Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo señala que es: “A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

3.1. Salario

El salario es una institución tan importante en el derecho del trabajo, que la misma da cuenta de los avances socio económicos de la población en un Estado, durante el devenir histórico de éste último.

Como señala el tratadista Mario De la Cueva, al calificar al salario de ser la seguridad de vida y salud para el trabajador. En sus propias palabras: “Cuando la energía es entregada a otro y la salud de la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo,

²⁶ De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 294.

irrumpe en una relación dialéctica el salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana”²⁷.

El salario también es nombrado como remuneración o retribución, (tal como se lee en el Artículo 18 del Código de Trabajo). El mismo, consiste en un pago que recibe el trabajador como efecto de su trabajo a un patrono.

El salario, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su jefe a cambio del trabajo para el que fue contratado.

El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Como lo señala una enciclopedia de la red, www.wikipedia.com (Guatemala, noviembre de 2008): “Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.”

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo.

²⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 290.

Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores.

Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) la garantía de un salario vital adecuado es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores.

En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo la estableció el filósofo italiano santo Tomás de Aquino, quien subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. El salario justo ese aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

La primera explicación moderna del nivel salarial, se basa en que el salario cubra el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. “Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinasen a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste”²⁸.

Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos.

²⁸ **Ibid.** Pág. 290.

“La teoría de los salarios que Karl Marx sostenía es que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios”²⁹.

“John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial”³⁰.

Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo.

Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al

²⁹ **Ibid.** Pág. 290.

³⁰ **Ibid.** Pág. 290.

último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal.

Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial.

Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores.

Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía.

El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya de pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad.

Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

Es obligatorio según la ley, que el salario ordinario sea pagado en moneda de curso legal, es decir, en quetzales. Esto según el Decreto 78-87 del Congreso de la República, y sus reformas y en los Decretos 7-2000 y 37-2001 también del Congreso de la República de Guatemala.

Existe un salario mínimo para trabajadores el cual asciende Cincuenta y dos Quetzales diarios, aproximadamente Q 1587.67 mensuales. Adicionalmente se debe pagar una Bonificación Incentivo mensual de Q.250.00, según los decretos mencionados.

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

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

Cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario. El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono.

Entre las principales prestaciones laborales en el derecho del trabajo guatemalteco, independientemente al salario, se encuentran:

- Séptimo día
- Tiempo extraordinario
- Indemnización
- Vacaciones
- Aguinaldo
- Ventajas económicas

- Bono 14
- Bono incentivo

3.2. Séptimo día

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo días. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

El Artículo 126 del Código de Trabajo señala: Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo.

“El séptimo día no consiste solo en una liberación semanal de la obligación del trabajo – en un día libre-, sino que se complementa con la obligación del patrono de cancelar ese día como si hubiese sido laborado”³¹.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del derecho de trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo.

Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical.

Según sea la jornada de trabajo convenida, se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y

³¹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 249.

las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en el 69 de la Ley de Servicio Civil.

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho feriado para todas las madres trabajadoras. Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

3.3. Tiempo extraordinario

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece nuestro Código de Trabajo (esto, según el Artículo 121 del Código de Trabajo). Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Conforme al Código de Trabajo, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley (Artículos 121, 122, 123 y 124 del Código de Trabajo.)

3.4. Indemnización

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

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

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

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono.

A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los

términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc. Todo lo cual según el Artículo 79 del Código de Trabajo.

3.5. Vacaciones

Tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo y por el Artículo 8 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

También este último decreto superó el computo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del Código de Trabajo pues las generalizó a quince días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del Artículo 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

3.6. Aguinaldo

Se deriva del idioma Celta, de la palabra *guimau*, la cual quiere decir: Regalo de Año Nuevo. Este ha sido llevado a la ley por la costumbre, y donde no hay disposición legal constituye una liberalidad dada al criterio del empresario; aunque sea concedida tradicionalmente.

Sin embargo, en la legislación guatemalteca existe el Decreto 76-78 del Congreso de la República que es la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado, e indica que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Así mismo señala que la forma de pagar la prestación será el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

3.7. Ventajas económicas

Representan una de las instituciones más controversiales de nuestro panorama laboral.

Es un claro ejemplo de los problemas que puede derivar una ley confusa, poco clara y que, lejos de procurar la armonía y estabilidad en las relaciones humanas, es, por el contrario, el origen de nuevas discrepancias.

Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario.

Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo.

Si el empleador, además del pago en metálico, otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad sino que para consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado.

Visto desde la otra perspectiva, el trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a trabajar o continuar trabajando con un empleador, que si no se comprendieran esos beneficios no trabajaría en ese puesto de trabajo.

Como es lógico, esos beneficios implican un costo que debe absorber el empleador. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que regularmente debe afrontar con su salario.

Nuestra legislación, en la única refrenda explícita que hace de las ventajas económicas, las ubica en el capítulo de los salarios.

Es el Artículo 90 del Código de Trabajo, en su último párrafo, se refiere a que las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen un treinta por ciento del importe total del salario devengado.

La inserción de esta institución dentro de este artículo en particular, mueve a pensar que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie; un complemento del salario que se paga al trabajador a través de ciertos beneficios que se le brindan, tales como vivienda, alimentación o transporte.

La legislación quedó corta y confusa, circunstancias que se agravan en la medida de la importancia de esta institución, así como en la generalización de su reclamo.

3.8. Bono 14

Esta prestación es similar al aguinaldo en casi todos los aspectos. En primer lugar, no aparecen en el texto del código de trabajo, ya que ambas emanan de un decreto legislativo uno de 1978 y el otro de 1992. En cuanto a la cantidad del pago es la misma

y diferencia solamente en la fecha de pago: el aguinaldo corresponde el 15 de diciembre y el Bono 14 al 15 de julio de cada año.

Si al aguinaldo se conoce como el treceavo salario, esta bonificación viene a ser el catorceavo salario, por esta razón se le conoce popularmente como “Bono 14”.

Esta comprendido en el Decreto 42-92 del congreso de la republica, mismo que derogo la compensación económica por tiempo de servicio.

Tanto el aguinaldo como el bono 14, se deben incluir en el promedio que se debe tomar para establecer la indemnización, es decir, que al promedio de salarios recibido mensualmente durante los últimos seis meses, se debe sumar una doceava parte por concepto de cada una de esas prestaciones (Artículo 9 del Decreto 76-78 del congreso de la republica).

Todo trabajador gana realmente lo que en efectivo recibe cada mes, mas esas reservas pagaderas una vez al año.

3.9. Bonificación incentivo

Esta prestación ha motivado una serie de interpretaciones y aplicaciones dispares y sobre todo ha fortalecido la práctica viciada de asignar al rubro bonificaciones la mayor parte del salario, distorsionando los cálculos de las prestaciones salariales y afectando

básicamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y entidades similares, cuya cuota depende del salario mensual.

El factor productividad, que fue la inspiración de ese decreto, prácticamente nadie lo toma en cuenta, viene a ser un simple aumento de salario con ventaja que no esta afecto a las cuotas paralelas ni al cálculo de las prestaciones laborales. La aplicación de esta norma se reduce, en todo caso, a sumar al salario la cantidad de Q. 2.40 al día en la ciudad (30 centavos por 8 horas). Es de esperar que en breve se revise y aun más, se derogue esta ley.

3.10. Necesidad de establecer garantías para el pago de los derechos económicos de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima

De todos los derechos laborales de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima en Guatemala, se evidencia una mayor violación a los derechos económicos.

Esto se fundamenta en dos hechos, la primera las constantes denuncias y demandas de estos trabajadores, en contra de dichas empleadoras, al respecto de sus prestaciones laborales.

En segundo lugar, las constantes denuncias por medios noticiosos, ya sean estos escritos, radiales o televisivos.

Ejemplo de lo señalado anteriormente se tiene la siguiente denuncia hecha por el Nuevo Diario, medio escrito de Nicaragua el que reportaba lo siguiente:

“Entre los derechos laborales "más violados en común" por las maquilas se encuentran los bajos salarios, estabilidad laboral, negativa a pagar todos los beneficios y acoso sexual ...Un informe dio a conocer que las empresas maquiladoras de la región violan los derechos humanos de unos 416 mil empleados, principalmente en Nicaragua, Guatemala, Honduras y El Salvador. La Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) denunció este miércoles que las empresas de maquila textil y de confección en Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua violan los derechos laborales de los 416,000 trabajadores que emplean ...Se ha podido constatar que las violaciones de derechos humanos y laborales en las maquilas, que ya habían sido reveladas por una pluralidad de informes en la materia, persisten y que ninguna acción significativa ha sido desarrollada por los gobiernos de éstos países para contrarrestar estas tendencias, señaló un informe de la FIDH”³².

La cita anterior, sirve especialmente para demostrar el nivel de importancia por el número de ciudadanos centroamericanos que dependen de un empleo en una empresa transformadora de materia prima.

Dicho artículo de período agrega además que: “Entre los derechos laborales más violados en común por las maquilas en los cuatro países centroamericanos se

³² Nuevo Diario, **Denuncia de violación a derechos laborales**. Nicaragua 21 de diciembre de 2005, Pág. 3.

encuentran los bajos salarios, que están por debajo del salario mínimo, dijo el informe, difundido en El Salvador. El organismo internacional denunció que a los trabajadores se les viola el derecho a una estabilidad laboral puesto que las industrias del sector los emplean bajo contratos anuales al cabo del cual son despedidos a fin de evitar el pago de indemnizaciones"³³.

El informe anual sobre las violaciones a los derecho sindicales, publicado en internet por los servicios de las unidades sindicales guatemaltecas señalan (www.survey09.ituc consultada 8 de julio de 2009) que: "Trabajadores/as de diferentes empresas de la maquila fueron despedidos y hasta la fecha no han cobrado las indemnizaciones previstas por la ley. En estas empresas se violan con frecuencia los derechos humanos y laborales".

Finalmente, se hace mención del Diario El Tiempo de Honduras, consultado en la dirección electrónica www.comunidades.gob.sv/sitio (consultado 8 de julio de 2009), donde señala: En Guatemala el salario mensual promedio es de 158,3 dólares; en El Salvador es de 151,2; en Honduras de 118 y en Nicaragua de apenas 69 dólares mensuales. GUATEMALA. AFP.

Las empresas maquiladoras en Centroamérica violan los derechos de los trabajadores, principalmente de las mujeres, y los salarios no cubren más del 60% del costo de las

³³ **Ibid.** Pág. 3.

canastas básicas, según un estudio divulgado este jueves por la organización Oxfam Internacional.

De acuerdo con el informe, en Guatemala el salario mensual promedio es de 158,3 dólares; en El Salvador es de 151,2; en Honduras de 118 y en Nicaragua de apenas 69 dólares mensuales, afirma la investigación dirigida por la chilena Edda Gaviola.

En casi todos los países (los salarios) no cubren más del 60% del costo total de sus respectivas canastas básicas oficiales, advirtió Gaviola, al presentar el informe Mujeres, derechos y discriminación en la flexibilización de los estándares laborales en las maquilas de vestuario y textiles centroamericanas.

El precio por hora de trabajo en la maquila de la región difiere considerablemente del precio por hora que se paga en Estados Unidos, que es mayor a cinco dólares, contra un promedio de 0,30 centavos de dólar por hora que se paga en Nicaragua, advirtió la profesional.

De acuerdo con Gaviola, por los bajos salarios se puede deducir que el aporte de la industria maquilera (a la economía) es relativo. El trabajo está mal remunerado y la presión de los empleadores para reducir sus costos vía salario es muy evidente.

El aporte de la maquila al desarrollo económico es bastante relativo y hasta negativo, si se consideran los costos en que los países incurren, como disminución de ingresos

fiscales, sobreexplotación laboral, sistemática violación de derechos laborales, apunta el reporte. Sin embargo, Gaviola advirtió que la maquila es una parte de la industria que representa mayor espacio en el sector formal, al dar cabida a las mujeres de escasos recursos y baja calificación.

El estudio señala con base en reportes de los gremios de maquileros, que Guatemala tenía hasta el 2003 106.588 empleos; seguido de Honduras (96.602), El Salvador (87.665) y Nicaragua (40.581). Se conoce que el porcentaje de mujeres laborando en la maquila está entre 60% y 80% del empleo total del sector, precisa el reporte.

En Guatemala existen 230 fábricas de confección (vestuarios), 183 textiles y accesorios; en El Salvador 183 de confección y 81 de textiles y accesorios; Honduras: 159 de confección y 39 en textiles y accesorios, mientras en Nicaragua había 34 en confección y 1 en textiles. Gaviola detalló, a modo de ejemplo, que en el Ministerio de Trabajo de Nicaragua, hasta el 2001, hubo 229 denuncias de abusos, que en su mayoría fueron por reclamos laborales, cifra que en el 2002 subió a 262, de los que 77 fueron de mujeres embarazadas despedidas.

El estudio denuncia que, entre otras irregularidades, en las industrias de maquila se obliga a los empleados a trabajar en horario extra y el pago no siempre es el adecuado; restringen la salida de la fábrica y efectúan descuentos ilegales de salarios.

En las fábricas no hay estabilidad, se niega la copia de los contratos a los obreros o se les falsifica la firma, se hacen cambios arbitrarios en las líneas de producción, se niegan las vacaciones, se despide a mujeres embarazadas o no se les da el tiempo de ley para la lactancia de sus hijos, no hay guarderías ni locales adecuados para el trabajo.

El estudio incluyó 63 entrevistas con funcionarios de los ministerios de Economía, Trabajo, institutos de seguridad social, empresarios, activistas humanitarios, de grupos de mujeres, dirigentes sindicales y mujeres trabajadoras en maquilas.

Por todo lo apuntado, se hace preciso por parte de las autoridades en materia de trabajo en Guatemala, llevar a cabo una reflexión profunda en torno a la violación de los derechos laborales en las empresas transformadoras de materia prima, especialmente en el caso de los pagos de prestaciones laborales.

Se ve además, como consecuencia de todo el material citado textualmente que entre los derechos económicos de los trabajadores en estas entidades mercantiles, uno de los más violados es el de la indemnización o pago por tiempo de servicio.

Por ello, se hace preciso además preciso para las autoridades en materia laboral en Guatemala, el establecimiento de mecanismos legales que garanticen el pago de estas prestaciones laborales.

Asimismo, se hace preciso que el Estado de Guatemala, cumpla con su obligación constitucional de garantizar la tutela de los derechos laborales, tal como se regula en el Artículo 100 constitucional, de manera que el trabajador pueda prestar el servicio, con la confianza de que por parte de su empleador se le cumplirá con todos los derechos económicos sociales que adquiere al establecerse la relación laboral por medio de la cual se convierte en empleado dependiente de tal situación.

CONCLUSIONES

1. Entre los requisitos exigidos por el Estado de Guatemala para la constitución de empresas extranjeras, no existe alguno que tenga relación directa con la garantía de que los empleadores cumplirán con todos los derechos económicos y sociales de los trabajadores.
2. Las empresas transformadoras de materia prima son entidades mercantiles que, contratando gran número de personas en el país, como empleados asalariados, contraen compromisos económicos con los mismos, y en la mayoría de ocasiones las sumas que llegan a acumular con dicho pasivo laboral, se tornan muy difíciles de cumplir una vez se termina la relación laboral.
3. Las empresas transformadoras de materia prima, son denunciadas constantemente como violadoras de los derechos laborales, tanto en los órganos jurisdiccionales, como en los medios de comunicación escritos y no escritos. Esta situación permite observar una tendencia en la falta de garantías a favor de los trabajadores.
4. Entre los derechos laborales más violentados o conculcados por las empresas transformadoras de materia prima, se encuentran los derechos económicos; y, dentro de éstos especialmente el de la indemnización o pago de prestaciones por

tiempo de servicio. Situación que evidencia las pocas garantías que existen en torno al cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

5. El pago de prestaciones laborales a los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima, queda sujeto no sólo a las condiciones económicas que la empleadora logra en Guatemala sino también en su país de origen, razón por la cual también el cierre de actividades queda sujeto a las condiciones de tal país.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado de Guatemala, garantice el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas transformadoras de materia prima; especialmente en lo que se refiere a sus derechos económicos. Como consecuencia de lo cual, se deben establecer reformas a la regulación de dichas empresas, de manera que se les obligue al cumplimiento de sus deberes para con los empleados.
2. El Estado de Guatemala, debe legislar por medio del Congreso de la República, requisitos a las empresas transformadoras de materia prima, como el pago de una fianza o un seguro, a fin de lograr el cumplimiento de sus obligaciones para con los empleados; especialmente en cuanto a los derechos económicos que éstos adquieren desde el momento del inicio de su relación laboral.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión social, debe crear una dependencia especial para verificar si las empresas transformadoras de materia prima, cuentan desde su fundación o constitución en el país, con el suficiente capital para enfrentar el pago de sus obligaciones económicas para con sus trabajadores.
4. Los derechos económicos de los trabajadores de empresas transformadoras de materia prima, deben ser tutelados por el Estado de Guatemala, en estricto

cumplimiento con la legislación laboral guatemalteca, que cuenta con uno de sus principios ideológicos, el de protección de los derechos de los trabajadores.

5. El Ministerio de Economía y el Registro Mercantil, deben establecer entre los requisitos para la autorización del funcionamiento de empresas extranjeras en el país, la obligación de que éstas garanticen el futuro pago de las prestaciones laborales de quienes les presten sus servicios.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hiliasta SRL, 1993.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala. (s.e.) (s.f.) 1997.

DE BUEN LOZANO, Nestor. **Derecho procesal del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1978.

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

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

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, edición especial, 2004.

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

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

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

REYNOSO, Eleuterio. **La empresa frente a los desafíos del TLC**, Editorial PPU, Bogotá, Colombia, 2006.

ROBBINS, Sthepen P. **Administración, teoría y práctica**. Ed. Ribo, New Hapshire, 2006.

Real Academia de la Lengua, Diccionario de la lengua española. Ed. Espasa, Madrid, España, 2007.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1947.

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