

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

**LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO
LABORAL EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DEL MUNICIPIO DE MIXCO,
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

VICKY JANNETH GÓMEZ FUENTES

GUATEMALA, ABRIL DE 2012

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

**LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO
LABORAL EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DEL MUNICIPIO DE MIXCO,
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

TESIS

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

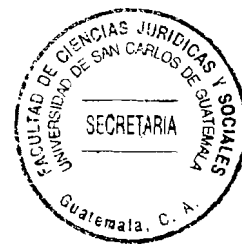
Por

VICKY JANNETH GÓMEZ FUENTES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2012



**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. Avidán Ortiz Orellana

VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz

VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez

VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez

SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro 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).

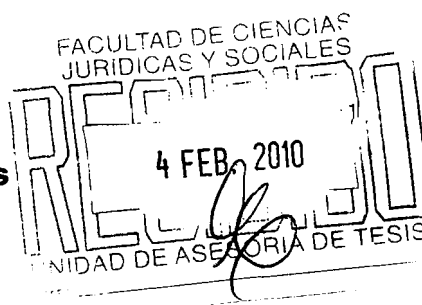
BUFETE JURÍDICO ROJAS & ASOCIADOS
10 avenida 13-58 zona 1 Guatemala, C.A.
Edificio Duarte oficina 302, tercer nivel
Tel: 5290-3012 5983-908



Guatemala, 21 de noviembre de 2009

Licenciado

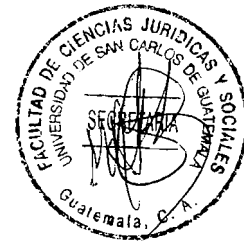
Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.



Licenciado Castillo Lutin:

En cumplimiento del nombramiento emanado de este despacho, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller VICKY JANNETH GÓMEZ FUENTES, por lo que me permito emitir el presente dictamen, conforme a las siguientes consideraciones:

1. A la bachiller, se le brindó la asesoría correspondiente para realizar el presente trabajo de investigación, intitulada: "LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DEL MUNICIPIO DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA." Como resultado, se obtuvo la versión final que presenta. El trabajo en mención denota contenido científico, teórico y técnico ya que es un tema de actualidad y de importancia para ser abordado en el ámbito académico.
2. Las técnicas y métodos utilizados en la elaboración del presente trabajo, son los adecuados y se aplicaron con base en los lineamientos de la investigación científica, a través de los cuales se comprueba la hipótesis planteada al inicio de la presente investigación, afirmando que la discriminación en el acceso a la seguridad social de los trabajadores de las empresas maquiladoras en el municipio de Mixco, departamento de Guatemala es propiciado por la falta de supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo.




BUFETE JURÍDICO ROJAS & ASOCIADOS
10 avenida 13-58 zona 1 Guatemala, C.A.
Edificio Duarte oficina 302, tercer nivel
Tel: 5290-3012 5983-908

3. La redacción empleada en el desarrollo del presente trabajo siguió los lineamientos del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.
4. Las conclusiones fueron congruentes, acertadas y enriquecidas, por ello considero que el trabajo elaborado es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado.
5. La bibliografía consultada es la adecuada para sustentar la tesis, la cual fundamenta el contenido teórico y doctrinario que ayudó a elaborar la investigación.

En virtud de lo anterior, tomando en cuenta que el referido trabajo de tesis, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis, razón por la cual, en mi calidad de Asesor de tesis emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda ser discutido en el examen público y continuar con los trámites correspondientes previo a otorgarle el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Atentamente,


Lic. Elin Venancio Rojas Caceros
Asesor de Tesis
Colegiado: 9,782

LIC. ELIN VENANCIO ROJAS CACEROS
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante VICKY JANNETH GÓMEZ FUENTES, intitulado: "LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DEL MUNICIPIO DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debo 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. ROLANDO SEGURA GRAJEDA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
RSG/mmr.



Lic. Otto René Arenas Hernández.
Abogado y Notario
99. Avenida 13-39, Zona 1, Ciudad de Guatemala, C.A.
Tel: 22384102

Guatemala, 09 de marzo de 2010

Licenciado

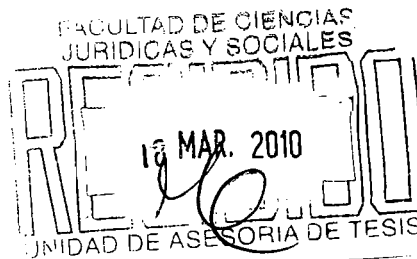
Marco Tulio Castillo Lutin

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria.



Estimado Licenciado Castillo Lutin:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Revisor del trabajo de tesis de la Bachiller **VICKY JANNETH GÓMEZ FUENTES**, intitulado: **“LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DEL MUNICIPIO DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.”** resulta procedente dictaminar respecto a la revisión efectuada debido a las siguientes justificaciones.

1. El trabajo de investigación mencionado abarca un estudio sobre la discriminación que se da en las empresas maquiladoras ubicadas en el municipio de Mixco, departamento de Guatemala, estableciendo que esta discriminación se da más para las trabajadoras en el sentido de que no se les permite acudir a los centros asistenciales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que por imperio de la ley es un derecho que no puede ser negado a los trabajadores inscritos en dicha institución estatal.
2. En el desarrollo del presente trabajo se emplearon los métodos de investigación apropiados, habiéndose utilizado los siguientes: el analítico, se utilizó para establecer generalidades de la discriminación hacia los trabajadores en el acceso a los servicios de seguridad social, tales como las mujeres en estado de gestación; el sintético, se utilizó para establecer que los casos de discriminación en el acceso a la seguridad social, en su mayoría se da hacia las trabajadoras quienes desconocen sus derechos laborales; asimismo se establece que tal discriminación se da debido a la falta de supervisión hacia las empresas empleadoras por parte de la Inspección General de Trabajo.



Lic. Otto René Arenas Hernández.
Abogado y Notario
9ª. Avenida 13-39, Zona 1, Ciudad de Guatemala, C.A.
Tel: 22384102

3. Relacionado con el anterior apartado, el método comparativo fue empleado para señalar las ventajas que pudiera generarse si la Inspección General de Trabajo ejerciera supervisión constante a las empresas maquiladoras, en cuanto al cumplimiento de las normas relativas de la protección social de los trabajadores a través de las instituciones del Estado.
4. A partir de las anteriores aseveraciones, me permito indicar que el trabajo de investigación referido, hace una contribución científica al campo académico, ya que la sustentante enfoca con propiedad el tema durante el desarrollo de la investigación.
5. La bibliografía utilizada tiene relación directa con el contenido del trabajo; considerándose de esta forma una fuente de información para estudiantes y personas en general que esta información le interese.
6. Las conclusiones y recomendaciones se relacionan entre sí y con el contenido del trabajo. Durante la revisión de la tesis, señalé a la sustentante las modificaciones necesarias de manera que culminara satisfactoriamente.
7. Asimismo, me permito indicar que en el presente trabajo se comprueba la hipótesis planteada al inicio, la cual indica que la discriminación en el acceso a la seguridad social, se da por la falta de supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo.

En conclusión, el presente trabajo reúne los requisitos legales prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que la misma pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos facultativos de Abogada y Notaria.

Atentamente,


Lic. Otto René Arenas Hernández
Revisor de Tesis
Colegiado 3805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

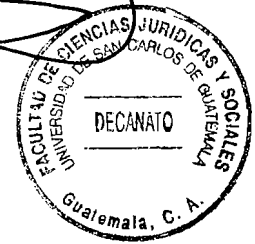
Guatemala, veintidós de noviembre del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante VICKY JANNETH GÓMEZ FUENTES, Titulado LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DEL MUNICIPIO DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

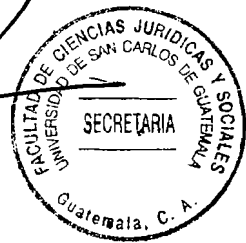
MTCL/sllh.

[Handwritten signature]

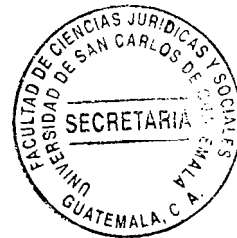
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



12 Rev 19.1.11



DEDICATORIA

- A DIOS:** Todo poderoso por ser mi fortaleza, cuidarme y ser luz en mi camino y por bendecirme de esta manera.
- A MIS PADRES:** Israel Manuel Gómez y Octavia Marina Fuentes de Gómez, por haberme dado la vida y un camino de rectitud y no dejarme sola en los momentos difíciles de mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Ing. Dony Alexander Gómez y Heydi Liseth Gómez
Por su amor, ejemplos y apoyo incondicional día con día.
- A MI ESPOSO:** Lic. Jorge Aníbal Beltrán, por su amor, comprensión y apoyo incondicional en todo momento.
- A MI HIJA:** Alejandra Janneth Beltrán Gómez, por ser el regalo máspreciado que Dios me dio, y que mi ejemplo sea motivación para que alcance sus metas.
- A MIS ABUELOS:** Santiago Gómez (Q.E.P.D.), Cristina Monterroso, Hermelindo Fuentes y Valeria Gómez
Por su cariño y apoyo.
- A MI BISABUELO:** Daniel Gómez (Q.E.P.D.), por sus sabios consejos los cuales me sirvieron como pilares para lograr mis objetivos.



A MIS TIOS: por su apoyo moral y consejos en todo momento.

A MI AMIGOS: Adriana Isabel Paredes Fernández, Yorandir Dosantos Reynoso Fuentes, Sebastián Gaspar y Francisco Orózco por los momentos compartidos y su apoyo incondicional.

A: Mi querida Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme acogido en sus aulas.

A: Los Licenciados Elin Venancio Rojas Caceros, Otto René Arenas Hernández, Oscar Edmundo Bolaños Parada, Jorge Sequen y Rafael Tol Macario por su ayuda y motivarme en todo momento.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Marco conceptual.....	1
1.1. La discriminación.....	1
1.1.1. Definiciones.....	3
1.1.2. Clases de discriminación.....	5
1.1.2.1. Racismo y xenofobia.....	6
1.1.2.2. Homofobia.....	7
1.1.2.3. Discriminación a discapacitados y enfermos.....	7
1.1.2.4. Discriminación a las mujeres sexismo, machismo.....	8
1.1.2.5. Discriminación religiosa.....	8
1.2. La discriminación en el ámbito laboral.....	9
1.3. La discriminación en las maquilas.....	10
1.4. Aspectos generales sobre el trabajo de maquilas en Guatemala.....	11
1.5. Antecedentes sobre la discriminación en maquilas de Guatemala.....	13
1.6. Aspectos generales sobre la situación del empleado de maquilas en Guatemala.....	15
1.7. Características ideológicas que inspiran la legislación laboral en Guatemala.....	19
1.7.1. Principios en la legislación guatemalteca.....	22
1.7.2. Tutelar.....	23



Pág.

1.7.3. Irrenunciabilidad.....	24
1.7.4. Imperatividad.....	25
1.7.5. Realismo y objetividad.....	25
1.7.6. Democrático.....	26
1.7.7. Sencillez y antiformalista.....	26
1.7.8. Conciliatorio.....	27
1.7.9. Equidad.....	28
1.7.10. Estabilidad.....	28

CAPÍTULO II

2. La seguridad social.....	29
2.1. El derecho a la seguridad social.....	29
2.2. Características de beneficio.....	30
2.3. Situación de la seguridad social en Guatemala.....	32
2.4. Principios y programas de la seguridad social.....	34
2.4.1. Principios.....	34
2.4.2. Programas.....	34
2.5. Problemática para el empleado de maquila para acceder al derecho de seguridad social en Guatemala.....	40

CAPÍTULO III

3. Instituciones gubernamentales y no gubernamentales en defensa de los derechos laborales del empleado de maquila en Guatemala.....	41
---	----



Pág.

3.1. Instituciones gubernamentales.....	41
3.1.1. Inspección General de Trabajo.....	41
3.1.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	44
3.2. Instituciones no gubernamentales internacionales.....	47
3.3. Instituciones a nivel internacional.....	47
3.3.1. Organización Internacional del Trabajo.....	47
3.3.2. Otras.....	51
3.3.2.1. Corte Interamericana de Derechos Humanos.....	51
3.3.2.2. Organización de los Estados Americanos.....	53
3.3.2.3. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos.....	55

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la legislación nacional e internacional respecto a los derechos laborales en las maquilas de Guatemala.....	57
4.1. Normativa nacional.....	57
4.2. Normativa internacional.....	66

CAPÍTULO V

5. Análisis sobre las causas de discriminación en el acceso a la seguridad social en el ámbito laboral en las empresas maquiladoras del municipio de Mixco, departamento de Guatemala.....	71
5.1. De las causas en general de la discriminación a nivel social.....	71



	Pág.
5.2. De las limitantes de los empleadores para el trabajador.....	72
5.2.1. Negativa de pago de la seguridad social.....	72
5.2.2. Del abuso y negación al acceso a la seguridad social por parte del patrono.....	77
Conclusiones	87
Recomendaciones	89
Bibliografía	91



INTRODUCCIÓN

La vulnerabilidad planteada en el presente tema sobre la discriminación en el acceso a la seguridad social en el ámbito laboral, se relaciona directamente con la precariedad del trabajo, en particular en el sector informal que absorbe gran parte de la mano de obra. Cabe subrayar, en primer lugar, que las condiciones de trabajo no son siempre adecuadas y que aunque el nivel de educación de las personas no difiere entre hombres y mujeres, la oferta de trabajo no es acorde con su formación y es además altamente discriminatoria debido al incumplimiento del patrono de cubrir los gastos de seguridad social porque cuando se paga la cuota del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las empresas les limitan el derecho a gozar del beneficio.

En la hipótesis que se formuló, se comprobó que la discriminación en Guatemala se desarrolla en el ámbito laboral de una manera sorprendente, debido a muchas razones, tal como lo es la falta de educación y de oportunidades de desarrollo económico para una persona, se destaca que básicamente es por la ineficacia del Estado de Guatemala en controlar este tipo de empresas y segundo por la falta de conocimiento del mismo trabajador de no poder hacer valer su derecho dentro de un ambiente de intimidación.

Este estudio se desarrolló en cinco capítulos: el primero, referente a la discriminación, definiciones, clases de discriminación, antecedentes, características ideológicas que inspiran la legislación laboral y principios en la legislación guatemalteca; el segundo, referente a la seguridad social, características de beneficio, situación de seguridad social, principios y programas, problemática para el empleado de maquila para acceder



al derecho de seguridad social; el tercero, expone las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en defensa de los derechos laborales; el cuarto referente al análisis de legislación nacional e internacional con respecto a los derechos laborales en el trabajo de maquilas; y el quinto, se refiere al análisis de las causas en general de la discriminación a nivel social de las limitaciones de los empleadores para el trabajador, abuso y negación al acceso a la seguridad social por parte del patrono.

En el proceso de la investigación se utilizaron los métodos del análisis que fue de utilidad para determinar la problemática actual de la discriminación que sufren las personas que laboran en las maquilas, el método analítico se empleó para establecer y conocer la situación actual de los trabajadores de maquila en el departamento de Guatemala; el inductivo para cada una de las causas de las discriminaciones laborales, y el método deductivo para concluir que existe discriminación actualmente en la prestación del servicio del Instituto Guatemaltecos de Seguridad Social, así como la aplicación de técnicas bibliográficas, entrevista, encuesta, jurídica y estadística.

Por último entonces se indica qué se pretende en realidad con la investigación y es demostrar que sí existen mecanismos legales para garantizar los derechos laborales de las personas en materia de seguridad social y evitar los grados de discriminación en materia laboral para las personas empleadas en el municipio de Mixco, departamento de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Marco Conceptual

1.1. La discriminación

La Comisión Internacional de Derechos Humanos, indica que: “La discriminación de jure es una violación flagrante de los compromisos internacionales libremente consentidos por los Estados y, aunque la igualdad formal no garantiza la eliminación de instancias de discriminación en la realidad, su reconocimiento permite impulsar transformaciones en la vida social, reclamando la autoridad del derecho.”¹

La Real Academia Española, indica que la discriminación se define como: “Trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”² En el contexto debe tomarse en cuenta aspectos sobre la educación y capacitación para el trabajo de preadolescentes, adolescentes y jóvenes indígenas en Guatemala.

La definición que establece la Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas, es: “Un comportamiento hostil, de desprecio y rechazo a otras personas debido a diferencias étnicas o de oportunidades.”³ La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma

¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. **Informe sobre la Condición de la Mujer**. Pág. 17.

² Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. www.rae.es. 4/11/09.

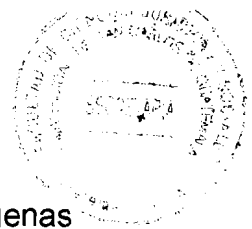
³ Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas. **Rutas del accionar desde el periodismo contra la discriminación y el racismo**. Pág. 14



desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta.

En cuanto a la discriminación los esfuerzos internacionales para combatirla habían sido inexistentes, hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas en 1945. Uno de los objetivos de este documento era fomentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, contiene una amplia afirmación de los derechos humanos, aunque carece de efecto vinculante sobre los Estados miembros. Posteriormente la Asamblea General aprobó el Acuerdo sobre Derechos Civiles y Políticos, que cobró vigencia en 1976, así como acuerdos específicos sobre prevención y penalización del genocidio y sobre eliminación de cualquier forma de discriminación racial. Estos acuerdos fueron firmados por la mayoría de los países, entre los que no se encontraba Estados Unidos, aunque en febrero de 1986 el Senado de este país respaldó la condena de la Organización de las Naciones Unidas sobre el genocidio.

El principal obstáculo a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos. En cierta medida esta dificultad ha podido ser solventada por organizaciones como la Comisión Europea de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Algunas organizaciones independientes, como Amnistía Internacional, trabajan por la protección de los derechos humanos y contra la discriminación en todo el mundo.



El origen de la discriminación a lo largo de la historia, se refiere a los grupos indígenas quienes han venido sufriendo los embates de la discriminación de toda índole, por sus rasgos físicos, color, nombre, lugar, lenguaje y forma de vestir. Se puede notar que muchos de ellos tratan de eliminar cada una de estas características para que no los ubiquen en los grupos indígenas, para no sentirse inferiores a los demás, eliminando con ello la historia de nuestros antepasados. "La población indígena era considerada por los invasores como salvajes e inferiores."⁴

1.1.1. Definiciones

Como anteriormente se ha dicho de acuerdo con la segunda acepción de la Real Academia Española, discriminación es dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera.

Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva que supone diferenciación y reconocimiento. Entre esas categorías se encuentra la raza, orientación sexual, religión, rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios.

Aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras,

⁴ **Ibíd.** Pág. 10



en derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

Discriminar es hacer una distinción. Esta palabra se utiliza de muchas formas, por ejemplo la discriminación estadística. Este artículo desarrolla el significado más común de la palabra: discriminación social, racial, religiosa o sexual.

Se define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado.

Alude al proceso mediante el cual uno o varios miembros de un grupo socialmente definido son tratados de forma diferente, y especialmente de forma injusta, debido a su pertenencia a ese grupo. Este tratamiento injusto nace de creencias de origen social que cada grupo tiene acerca del otro y de estructuras de dominación y opresión, vistas como expresiones de una lucha por el poder y los privilegios.

Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.

Proceso que consiste en separar, diferenciar y organizar elementos de acuerdo con



criterios específicos.

Selección de una señal que tiene características determinadas, por ejemplo: frecuencia, amplitud, por medio de la eliminación de todas las otras señales llegadas al discriminador.

Trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, biopsicológicos, de edad, etcétera.

Actitud y disposición de ánimo que tiende a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, biopsicológicos, de edad, etcétera. La discriminación es un producto social, resultado del aprendizaje de determinadas pautas vigentes en el medio sociocultural.

1.1.2. Clases de discriminación

Una de las principales fuentes de desigualdad es la discriminación. “Los ingresos, la clase social y la raza, factores tales como el género, el origen étnico, la nacionalidad, la filiación religiosa o la ideología política dan lugar a las formas de discriminación.”⁵

Uno de los ejemplos de discriminación es pese a los avances, el de la comunidad de raza negra en Estados Unidos. A través de la historia esta comunidad ha estado sometida a una constante exclusión y discriminación por parte de la sociedad. Se puede indicar la imposibilidad que en el pasado tuvieron de acceder a la educación

⁵ Rodríguez, Cesar. **Derecho a la igualdad**. Pág. 32



superior como universidades.

El sistema judicial ha sido utilizado como elemento de control por parte de los grupos predominantes para mantener el status quo y la discriminación ha sido una de las principales fuentes de desigualdad, debido a que como están marginados de las decisiones, se les priva de ciertos derechos fundamentales como la salud y la educación, entre otros.

Dentro de esas discriminaciones se tiene:

- a. Racismo y xenofobia.
- b. Homofobia o rechazo a las orientaciones sexuales distintas a las mayoritarias.
- c. Discriminación a personas discapacitadas o enfermos.
- d. Discriminación a las mujeres, machismo.
- e. Diferenciación según el estrato social.
- f. Discriminación religiosa.
- g. Discriminación positiva.

1.1.2.1. Racismo y xenofobia

El racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión. El término racismo se aplica tanto a esta doctrina como al comportamiento inspirado en ella y se relaciona frecuentemente con la xenofobia, odio a los extranjeros, y la segregación social que



son sus manifestaciones más evidentes.

1.1.2.2. Homofobia

La homofobia es una enfermedad psico-social que se define por tener odio a los homosexuales. La homofobia pertenece al mismo grupo que otras enfermedades parecidas, como el racismo, la xenofobia o el machismo. Este grupo de enfermedades se conoce con el nombre genérico de fascismo, y se fundamenta en el odio al otro, entendido éste como una entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad, y lo que es peor, contagiosos.

La homofobia, como las demás variantes del fascismo, prepara siempre las condiciones del exterminio. Pasiva o activamente crea y consolida un marco de referencias agresivo contra los gays y las lesbianas, identificándoles como personas peligrosas, viciosas, ridículas, anormales, y enfermas, marcándoles con un estigma específico que es el cimiento para las acciones de violencia política, desigualdad legal, social, exclusión y escarnio públicos o física, ataques y asesinatos.

1.1.2.3. Discriminación a discapacitados y enfermos

Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en



instituciones.

1.1.2.4. Discriminación a las mujeres sexismo, machismo

El machismo es una discriminación sexual de carácter dominante adoptada por los hombres. Se ha escrito profusamente de los devastadores efectos del machismo en nuestra sociedad, en lo referente a la discriminación contra la mujer. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo su cultura le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Su admiración o atracción hacia la mujer se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma.

La discriminación sexual es una de las más arraigadas en la sociedad, sin duda por sus precedentes históricos, que se asientan sobre una base difícil de echar abajo.

1.1.2.5. Discriminación religiosa

Existen numerosos casos de personas que son discriminadas por su inclinación hacia determinada religión. Sin duda, el ejemplo más trágico de esto sería el genocidio realizado por la Alemania nacional socialista durante las décadas de 1930 y 1940 para aniquilar la población judía de Europa. Al final de la II Guerra Mundial en 1945, en torno a seis millones de judíos habían sido asesinados en campos de concentración y pogromos por los nazis.



El Artículo 1, inciso 3) de la Declaración Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o las Convicciones, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece que: "La libertad de manifestar la propia religión o las propias convicciones estará sujeta únicamente a las limitaciones que prescriba la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás."

Además, el Artículo 18 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece: "Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; ese derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia."

1.2. La discriminación en el ámbito laboral

La modernidad no llegó para todos, porque distintas formas de discriminación se presentan todos los días en todos los países de Latinoamérica, y en naciones tradicionales como la guatemalteca se evidencian aún más. La discriminación social aumenta para los homosexuales y para las mujeres. Pertenecer a una de estas dos clases es peligroso en un país machista. La discriminación homosexual es un problema para las sociedades y a esto se suma que las mujeres no son consideradas iguales, sobre todo a la hora de conseguir trabajo.



1.3. La discriminación en las maquilas

En las maquilas está prohibido embarazarse, orinar más de dos veces al día e incluso tomar agua durante la jornada de trabajo. También está vedado quejarse o faltar un solo día por enfermedad.

Estas razones son justificantes de despido para las guatemaltecas que laboran en la industria textilera de este país centroamericano, en establecimientos dirigidos, en su mayoría por coreanos.

Para ellas, incluso, la edad es un inconveniente. Si rebasan los 35 años son rechazadas de inmediato, mientras que las contratadas, regularmente entre los 16 y 30 años de edad, deben estar dispuestas a hacerlo en condiciones inhumanas.

Hacinamiento, poca ventilación y a veces falta de sanitarios y agua potable son situaciones que deben enfrentar las mujeres al ingresar a esas galeras, donde muchas veces permanecen hasta 350 personas juntas.

Y todo con tal de recibir, a finales de mes, un salario que resulta inferior al costo de la canasta básica e igualmente ínfimo al devengado por los hombres que realizan las mismas tareas que ellas, también bajo condiciones inhumanas, pero sin padecer tratos tan crueles.

Las trabajadoras guatemaltecas de los sectores laborales mayoritariamente ocupados por mujeres se enfrentan continuamente a abusos y discriminación sexual.



El informe elaborado por Human Rights Watch, sobre discriminación sexual en la fuerza laboral de Guatemala, señala que algunos minoristas de confección estadounidenses mantienen contratos con maquilas, empresas de ensamblaje de prendas para su exportación, que discriminan a las mujeres embarazadas.

El Código de Trabajo de Guatemala, que protege a las mujeres frente a este tipo de discriminación, no se aplica en el sector de las maquiladoras.

Para obtener empleo en una fábrica, las mujeres deben comunicar si están o no embarazadas en entrevistas, solicitudes o exámenes médicos. A las trabajadoras que una vez contratadas quedan embarazadas se les deniega el disfrute de todos los beneficios que les garantiza la legislación guatemalteca y las maquiladoras impiden sistemáticamente el acceso de sus empleadas a la atención sanitaria a la que tienen derecho, influyendo así de manera directa en la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras.

1.4. Aspectos generales sobre el trabajo de maquilas en Guatemala

La desigualdad de la mujer en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. El Código de Trabajo de Guatemala prohíbe sin ambigüedad que los empleadores especifiquen, en la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo, y toda diferenciación entre mujeres solteras y casadas y/o mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo, hasta 1998, el Código Civil de Guatemala otorgaba al esposo la autoridad de negarle a su esposa el derecho a desarrollar actividades fuera del hogar; hasta 1999, el



código declaraba que las mujeres podían trabajar fuera del hogar cuando ello no perjudique el interés y el cuidado de los hijos ni las demás atenciones del hogar. Estas disposiciones se revocaron después de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos determinara que estas normas, así como otras disposiciones, violaban los Artículos 1, 2, 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La participación de la mujer en la población económicamente activa, ha aumentado significativamente en la última década. En 1989 y 1990, las mujeres solo constituían el 25.5% de la población económicamente activa, mientras que su participación en 1998-1999 se calculaba en el 35.2%. Hace una década, las mujeres mayas representaban solo el 19 de la población económicamente activa, mientras que las mujeres ladinas constituían el 27%. No se dispone de cifras recientes para un estudio comparativo.

Las mujeres se concentran principalmente en el sector servicios, donde constituyen el 74% de la fuerza laboral. Representan el 17% de la mano de obra industrial y el ocho por ciento de la fuerza laboral agrícola, según las últimas estadísticas disponibles.

“El aumento de la participación de la mujer se ha producido principalmente en los sectores menos garantizados y menos protegidos de la economía. De hecho, los únicos sectores en los que predominan las mujeres son el sector informal, donde las mujeres constituyen el 55% de la fuerza laboral, y el trabajo doméstico remunerado, donde las mujeres representan el 98% de la fuerza laboral.”⁶ Al igual que está sucediendo con la participación de la mujer en la fuerza laboral en toda América Latina,

⁶ , Impresiones Selectas, Sociedad Anónima. **Resumen del plan de acción de desarrollo social 1992-1996; 1997-2000, Desarrollo Humano, Infancia y Juventud.** Pág. 12



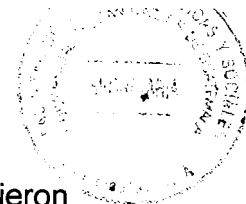
la participación de las mujeres guatemaltecas en el sector formal ha aumentando en la manufactura y la industria debido a la expansión del sector de las exportaciones no tradicionales, especialmente la confección con material fabricado en otro país.

Las mujeres guatemaltecas con escasa o ninguna educación o formación profesional tienen pocas posibilidades de obtener trabajo. Una alternativa tradicional ha sido el trabajo doméstico en casas particulares; una opción reciente ha sido el empleo en las maquilas. Otra, es el caso de mujeres jóvenes que han viajado largas distancias desde aldeas rurales para trabajar en casas de la capital y en otras zonas urbanas.

Históricamente las mujeres mayas han engrosado las filas de la mano de obra doméstica y a pesar de las afirmaciones del gobierno de que solo constituyen ahora la mitad de las trabajadoras de casa particular, continúan siendo asociadas con el servicio doméstico. En el último caso, el advenimiento del sector de la maquila en los ochenta implicó un auge de los empleos en las fábricas para mujeres, especialmente en la capital y sus alrededores. Las mujeres integran la mayoría de los trabajadores de las maquilas debido a una combinación de preferencia de los empleadores por una mano de obra femenina y el atractivo que tiene para las mujeres jóvenes un empleo alternativo al trabajo de casa particular o agrícola.

1.5. Antecedentes sobre la discriminación en maquilas de Guatemala

En enero de 2001, después de cinco años de la firma de la paz en Guatemala que siguió a un conflicto armado devastador de treinta y seis años en el que fueron asesinadas o desaparecieron más de 200,000 personas, al menos 25,000 quedaron



huérfanas y más de un millón fueron desplazadas. Los acuerdos de paz que pusieron fin al conflicto armado cubrieron toda una gama de asuntos, entre ellos los derechos humanos, y la identidad de los pueblos indígenas, la reforma económica, el papel del Ejército en una sociedad democrática, el retorno y la reintegración de los desplazados, y la desmovilización de combatientes guerrilleros y soldados.

Los acuerdos siguen constituyendo un marco importante para la actuación del gobierno y de referencia para la sociedad civil. Debido al energético cabildeo de mujeres organizadas y grupos de derechos indígenas, los acuerdos contienen compromisos tanto generales como específicos de mejorar la situación de las mujeres indígenas y ladinas de Guatemala.

El Gobierno y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, la organización que engloba a todos los grupos guerrilleros, firmaron el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Reforma Agraria en 1996, reconociendo que la eliminación de la discriminación contra la mujer es esencial para el desarrollo socioeconómico de Guatemala y obligando al gobierno a revisar sus leyes y reglamentos nacionales para eliminar la discriminación contra la mujer en todas las esferas: económica, social, cultural y política.

El Gobierno se comprometió en particular a garantizar el derecho de las mujeres al trabajo y revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres. El Acuerdo reclama específicamente que se legisle para proteger los derechos de las trabajadoras de casa particular.



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

1.6. Aspectos generales sobre la situación del empleado de maquilas en Guatemala

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

El apogeo de la maquila ha sido aplaudido por lo tanto por ser una fuente importante de empleo para las mujeres, lo que ha aportado no solo mejoras económicas, sino también mayor libertad y oportunidades para beneficio de su vida. En realidad, las condiciones del empleo, aunque son claramente bastante diferentes de las del trabajo de casa particular, siguen siendo desventajosas en las maquilas. Human Rights Watch descubrió una discriminación sexual generalizada en el sector de la maquila, en forma de preguntas o pruebas para determinar la situación reproductiva, la penalización



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

Algunos abusos generalizados tienen consecuencias específicas de género. Aunque las maquilas tienen la obligación legal de registrar a las trabajadoras en el sistema nacional de seguridad social, muchas de ellas no lo hacen y siguen descontado, no obstante, a las trabajadoras la contribución. Aunque se puede multar e incluso cerrar fábricas por esta práctica claramente ilegal, la vigilancia ineficaz del propio sistema de seguridad social implica que la mayoría de las fábricas nunca sufran consecuencia alguna. Incluso cuando están afiliadas al sistema, muchas trabajadoras no pueden obtener permisos de sus empleadores para recibir atención médica. Esto conlleva la posibilidad de que las trabajadoras embarazadas no reciban la atención prenatal que necesitan.

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

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



En 1989 el Congreso de la República de Guatemala, aprobó el Decreto 29-89 Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila que establece el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala. Los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de diez 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 del Congreso de la República contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutan de los mismos incentivos y exoneraciones. La mayoría de las maquilas de Guatemala son fábricas independientes ubicadas fuera de las zonas francas del país.

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

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

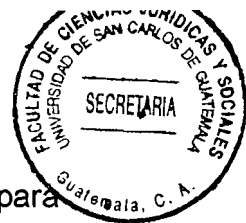


255 maquilas de confección. La mayoría de ellas, 145 son propiedad de surcoreanos; setenta y siete pertenecen a guatemaltecos; dieciocho son de propiedad estadounidense y once a inversores de otros países.

Los esfuerzos de sindicalización se han visto contrarrestados con despidos masivos, intimidación, represalias indiscriminadas contra los trabajadores y cierres de fábricas. Aunque se han formado sindicatos en algunas maquilas, los miembros del sindicato no han quedado sin castigo por parte de la gerencia de estas fábricas. La única experiencia de un acuerdo de negociación colectiva, en una fábrica propiedad de la empresa de confección estadounidense Phillips-Van Heusen, se saldó con el cierre de la planta debido a las restricciones económicas, según dicha entidad.

Tres organizaciones de derechos de la mujer con sede en Ciudad de Guatemala tienen programas con operadoras de línea en maquilas. La Asociación de Mujeres en Solidaridad, el Grupo Femenino Pro-mejoramiento de la Familia y el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos imparten talleres educativos sobre derechos laborales.

La Asociación de Mujeres en Solidaridad y el Grupo Femenino Pro-mejoramiento de la Familia tienen programas dedicados a los derechos reproductivos y la planificación familiar, y la Asociación de Mujeres en Solidaridad dirige una clínica médica que ofrece atención obstétrica y ginecológica. El Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos gestiona una clínica legal con un abogado a tiempo completo encargado de ofrecer asesoría legal a trabajadoras de maquila y llevar casos dentro del sistema del Ministerio de Trabajo.



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

1.7. Características ideológicas que inspiran la legislación laboral en Guatemala

El derecho laboral, como creación del hombre, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Al formarse el derecho laboral positivo, su creador, esto es, el legislador, debe, o en su momento debió transmitir los principios por lo cuales debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos principios los que pretendemos escudriñar para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama nueva del derecho.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba,



dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es mas que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se desarrolla, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, esto implica que el trabajador goza de ciertos derechos los cuales son inherentes al mismo. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solo en germen sus orígenes, sino también en su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo.

La legislación establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad



económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente; y mas adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajo, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, esto implica que la función del derecho laboral es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales y colectivos, en esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Esto aplica además a presentar que el trabajador debe gozar de un mínimo de garantías sobre sus derechos y que las mismas son irrenunciables esto por todos aquellos atropellos que se dan con relación a obligar al trabajador a realizar o hacer cosas en contra de sus principios y derechos.

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajador subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no puede aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones laborantes. Algunas disposiciones que pueden aparecer como ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo



inmediato, pero pueden resultar contraproducentes a mediano y largo plazo.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público; sostienen algunos estudiosos de la materia, que el derecho laboral debe regular aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar en detalles particularizados de cada contrato. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener presente este principio, en beneficio mismo del trabajador, desde luego el derecho laboral va dirigido a un sector abundante de mayor población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria y democrática que forme parte de todos.

El autor Francisco Gómez Valdez al hablar sobre la competencia en materia laboral dice: “La competencia en materia laboral se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía.”⁷

1.7.1. Principios en la legislación guatemalteca

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la

⁷ Gómez Valdez, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 53.



legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Se fundamenta en principios de la manera siguiente:

1. Tutelar;
2. De irrenunciabilidad;
3. Imperatividad;
4. De realismo y objetividad;
5. Democrático;
6. De sencillez o antiformalismo;
7. El conciliatorio;
8. La equidad; y,
9. La estabilidad.

1.7.2. Tutelar

Trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector,



que se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

1.7.3. Irrenunciabilidad

Constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia sea contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. En la renuncia del obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la misma. Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a terceros de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para efectividad del derecho a la vida.

1.7.4. Imperatividad

Dice la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.”

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica, son reglas de conducta cuya observancia esta garantizada por el Estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo, *jus dispositivum*, y al derecho imperativo, *jus cogens*. El primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

1.7.5. Realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto



considerando, literal d) del Código de Trabajo, en el sentido que el derecho de trabajo es realista, 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. Es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

1.7.6. Democrático

Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f) define a esta rama de la ley, como 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.

1.7.7. Sencillez o antiformalista

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954. En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es necesario introducir radicales reformas a la parte



adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental. El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil guatemalteco.

1.7.8. Conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”



1.7.9. Equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

1.7.10. Estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.



CAPÍTULO II

2. La seguridad social

2.1. El derecho a la seguridad social

Barán Tzay y Tzay Patal, del Centro de Acción Laboral y de Derechos Humanos, manifiestan: “Que existe plena necesidad en la creación de mecanismos para garantizar la seguridad social, para el cumplimiento de obligaciones que favorecen a los trabajadores.”⁸ Pues los mismos no cuentan con una seguridad sobre sus obligaciones mínimas.

La Constitución Política de la República De Guatemala indica en el Artículo 115 que: “Se establece cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tiene derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”

La Secretaría Presidencial de la Mujer en Guatemala, indica sobre la seguridad social: “Representantes del Estado afirman que si bien el Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo están encargados de ocuparse de la seguridad social y de la salubridad ocupacional de los trabajadores, en la práctica la

⁸ Barán Tzay y otros. **Normativa Laboral y obstáculos jurídicos, políticos, económicos y culturales en Guatemala.** Pág. 9.



reglamentación y aplicación de las normas de protección en esas esferas es letra muerta.”⁹

2.2. Características de beneficio

La seguridad social integral tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación que tiene todo ser humano.

La seguridad social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios.

La legislación guatemalteca establece el derecho a la salud y la creación de un sistema público nacional de salud integrado al sistema de seguridad social, en base a ello es que se desarrollan los objetivos del sistema de seguridad social.

La seguridad social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de

⁹ Secretaría Presidencial de la Mujer de Guatemala. **Informe nacional sobre la situación de la mujer guatemalteca y cambios a partir de último informe.** Pág. 38.



necesidad.

Es así como la concepción universal respecto del tema ha llevado a cada nación a organizarse con el objeto de configurar variados modelos al servicio de este objetivo. En este contexto siempre se concibió al Estado como el principal, si no el único promotor de esta rama de la política socioeconómica puesto que los programas de seguridad social están incorporados en la planificación general de este. Sin embargo, no siempre se logró a través de tales políticas desarrollar e implementar un sistema de seguridad social justo y equitativo, en el cual la persona tuviera la gravitación que amerita. Se suma a ello el vertiginoso avance de la economía mundial. En otras palabras, no hubo un desarrollo paralelo de ambas áreas, condición vital para lograr un crecimiento equilibrado.

El Estado debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el espectro posible de seguridad social. Estos programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, deben tener carácter gratuito, en tanto son posibles gracias a fondos procedentes del erario público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que el Estado grava a los propios ciudadanos. En este sentido, el estado de bienestar no hace sino generar un proceso de redistribución de la riqueza, pues en principio, las clases inferiores de una sociedad son las más beneficiadas por una cobertura social que no podrían alcanzar con sus propios ingresos.

En este sistema se engloban temas como la salud pública, el subsidio al desempleo, o



los planes de pensiones y jubilaciones y otras medidas que han ido surgiendo en muchos países tanto industrializados como en vías de desarrollo desde finales del siglo XIX para asegurar niveles mínimos de dignidad de vida a todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

2.3. Situación de la seguridad social en Guatemala

En la Constitución Política de la República de Guatemala, particularmente en el Artículo 63, se establecen las garantías sociales, con esa idea se promulga el seguro social obligatorio y la ley que regulará las características y alcances.

El Congreso de la República de Guatemala, en el año de 1946 emitió el Decreto número 295, que se refiere a la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En la citada ley se otorga autonomía a esta institución, personalidad jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, con el propósito de conformar un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima como lo establece el Capítulo I en su Artículo 1.

Posteriormente la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985, define en su Artículo 100 sobre la seguridad social: "El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación." Actualmente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es la institución encargada de administrar todos los aspectos que abarca la seguridad social y también las pensiones.



Está organizado el sistema pensional por tres regímenes contributivos básicos:

- a. Clases Pasivas Civiles del Estado.
- b. Programa Invalidez, Vejez y Supervivencia.
- c. Instituto de Previsión Militar.

Además cuenta con más de 15 regímenes complementarios y un régimen no contributivo, como por ejemplo la Ley del Adulto Mayor.

Se han establecido programas voluntarios de ahorro previsional, sistema financiero, cooperativas de ahorro y crédito, asociaciones solidaristas.

Existen problemas detectados, tal como que en el sistema de pensiones los beneficios superan a los aportes realizados a los sistemas, esto llevará a la postre a un estado de insolvencia financiera.

El programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia, tiene un déficit actuarial, con ello las generaciones futuras pagarán el costo.

En el caso de las Clases Pasivas Civiles del Estado, gozan de un subsidio fiscal, pero los trabajadores contribuyen con el 40% del costo y el resto lo sufraga el Estado.

Un problema que acusan los pensionados es la dificultad en la entrega de las pensiones, en algunos casos no existe un historial de pensiones, es recurrente que se acumulen expedientes en proceso y las pensiones están sujetas a decisiones políticas.

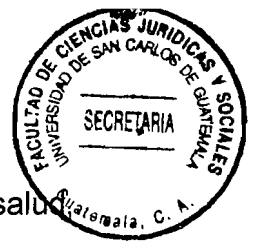
2.4. Principios y programas de la seguridad social

2.4.1. Principios

- a. Universalidad. Garantía de protección para todas las personas amparadas por esta ley, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida;
- b. Solidaridad. Garantía de protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema;
- c. Integralidad. Garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del sistema;
- d. Unidad. Articulación de políticas, instituciones, procedimientos y prestaciones, a fin de alcanzar su objetivo.
- e. Participación. Fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados, involucrados en el sistema de seguridad social integral;
- f. Autofinanciamiento. Funcionamiento del sistema en equilibrio financiero y actuarialmente sostenible; y
- g. Eficiencia. Mejor utilización de los recursos disponibles, para que los beneficios que esta ley asegura sean prestados en forma oportuna, adecuada y suficiente.

2.4.2. Programas

- a. Programa Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala entre los riesgos de carácter social para los cuales el régimen de seguridad social debe otorgar protección y beneficios, los de invalidez, vejez y sobrevivencia.



El régimen de seguridad social, al mismo tiempo que promueve y vela por la salud de las personas, protege a las enfermeras, enfermedades, accidentes y sus consecuencias y protege la maternidad también da protección en caso de invalidez y de vejez, y ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la ley que lo rige, Acuerdo 788 de Junta Directiva, le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus reglamentos determinen.

A partir del uno de marzo de 1977 se aplica en toda la República el reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia, en beneficio de los trabajadores de patronos particulares incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado, y de trabajadores pagados por planilla.

La protección de este programa consiste en prestaciones en dinero, mediante el pago de una pensión mensual. Los riesgos que cubre son:

Para tener derecho a pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Ser declarado inválido, incapacitado.
- b. Si es menor de 45 años, haber pagado contribuciones al programa, durante un



mínimo de 36 meses dentro de los seis años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Si tiene entre 45 años y 55 años, haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 60 meses dentro de los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Si es mayor de 55 años, haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Existen tres grados de invalidez, los cuales son calificados por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades de la Institución, ubicado en el Hospital General de Accidentes ubicado en el municipio de Mixco, previa orientación y calificación de derecho.

La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en el Departamento de Invalidez, Vejez, Sobrevivencia ubicado en la zona 1, de la ciudad de Guatemala.

La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en las cajas y delegaciones ubicadas en el interior del país, para los casos del interior del país.

Para tener derecho a pensión por vejez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:



- a. Haber pagado al programa un mínimo de 180 contribuciones.
- b. Haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que se establecen de la siguiente manera:
 1. Que hayan cumplido sesenta años antes del uno de enero de 2000.
 2. Que cumplan 61 años durante los años 2000 y 2001.
 3. Que cumplan 62 años durante los años 2002 y 2003.
 4. Que cumplan 63 años durante los años 2004 y 2005.
 5. Que cumplan 64 años durante los años 2006 y 2007.
 6. Que cumplan 65 años del año 2008 en adelante.
- c. Haber causado baja en su relación laboral.

Para tener los sobrevivientes, derecho a pensión al fallecer el asegurado, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los seis años inmediatos a la muerte.
- b. Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por vejez.
- c. Que al momento de fallecer el asegurado, estuviera recibiendo pensión por invalidez o vejez.

Si la muerte es causada por un accidente, las contribuciones se dan por cumplidas si el asegurado hubiere reunido los requisitos establecidos para el derecho a subsidio por accidente.



Entre uno de los beneficios del Programa IVS, está el pago de prestación por fallecimiento del afiliado

Uno de los beneficios del programa IVS, es el pago de la cuota mortuoria, en caso de fallecimiento de los afiliados.

b. Programa voluntario. Cuando un asegurado ha contribuido por lo menos durante 12 meses en los últimos tres años, 36 meses y que por cualquier circunstancia deja de ser asegurado obligatorio, y no califica para ser cubierto por el programa Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, tiene la oportunidad de continuar asegurado de manera voluntaria.

Los requisitos son solicitarlo por escrito al Instituto dentro de los tres meses calendario siguiente al último mes de contribución o al último día subsidiado.

Pagará mensualmente una contribución del 5.5% que incluye la cuota patronal y la cuota del trabajador para el programa Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.

c. Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes. El objeto primordial de la seguridad social, es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de



incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República, 30 de octubre de 1946.

d. Asistencia médica. Se entiende por asistencia médica el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones intervenciones médico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los programas de prestaciones del instituto, los cuales deben poner a la disposición del individuo y en consecuencia de la colectividad, los recursos de las ciencias médicas y otras ciencias afines que sean necesarios para promover, conservar, mejorar o restaurar el estado de salud, prevenir específicamente las enfermedades, y mantener y restablecer la capacidad de trabajo de la población, Artículo uno Acuerdo 466 de Junta Directiva.

Las prestaciones en servicio de los Programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, se proporcionan en consultorios, hospitales y otras unidades médicas propias del Instituto, por medio de su cuerpo médico y del respectivo personal técnico y auxiliar. También podrán suministrarse a domicilio para el programa de Enfermedad y Maternidad.

Los casos de emergencia serán atendidos sin los requisitos de identificación y comprobación de derechos.



2.5. Problemática para el empleado de maquila para acceder al derecho de seguridad social en Guatemala

Según la organización de empresas de la confección para la exportación, Vestex, unas ochenta mil personas están empleadas en maquilas de confección en Guatemala. La gran mayoría, alrededor del ochenta por ciento, son mujeres. En un estudio realizado por la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila, se concluyó que el 37% eran menores de 24 años, mientras que el cincuenta y un por ciento eran mayores de 25, 12% eran menores de 16 años.

La industria mostró una preferencia por la mano de obra femenina en su primera etapa por una serie de razones. Primero, se asocia culturalmente a las mujeres con la costura, y éstas tienen más probabilidades de haber realizado alguna vez este tipo de trabajo y de poder operar una máquina de coser con más habilidad que los hombres. Segundo, se cree que las mujeres, especialmente las jóvenes, tienen manos más ágiles y por lo tanto son más diestras y rápidas que los hombres. Tercero, se considera que las mujeres son más obedientes y menos combativas que los hombres.



CAPÍTULO III

3. Instituciones gubernamentales y no gubernamentales en defensa de los derechos laborales del empleado de maquila en Guatemala

3.1. Instituciones gubernamentales

El Estado cuenta con varias instituciones que velan por la defensa de los derechos laborales, el principal es el Ministerio de Trabajo, el cual tiene dependencias específicas que se presentan a continuación.

3.1.1. Inspección General de Trabajo

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la tutelaridad, o naturaleza protectora, de las leyes de trabajo guatemaltecas. Según el Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo tiene la obligación de hacer cumplir la legislación laboral siguiendo el principio de protección, es decir, y sus diferentes departamentos tienen la responsabilidad de participar en la protección activa de los derechos del trabajador, sin limitarse a servir de árbitro imparcial entre empleados y empleadores. El último párrafo del Artículo 106 de la Carta Magna señala que: "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."

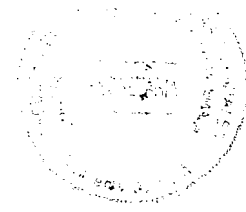
Además de instar a reformas específicas de la legislación laboral, el Acuerdo sobre



Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, incluido en los acuerdos de paz compromete al gobierno de Guatemala a emprender el camino necesario para: "desconcentrar e incrementar los servicios de inspección laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, prestando particular atención a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de mujeres, trabajadores agrícolas, migrantes y temporales, trabajadores de casa particular, menores de edad, ancianos, discapacitados, y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección." A pesar de estas promesas, la capacidad del ministerio para controlar y hacer cumplir la ley sigue siendo escasa.

El hecho que la Inspección General de Trabajo actúe más por reacción que por iniciativa ha resultado particularmente dañino para las trabajadoras de casa particular y de trabajadores de maquilas. De hecho, no existe control ni investigación sobre la situación de trabajadoras de casa particular en todo el país. Pocos son los que acuden alguna vez a reclamar su indemnización ante el Ministerio de Trabajo y todavía menos los que acuden a denunciar las repetidas violaciones a sus derechos en los trabajos que desempeñan. Esto se debe, en parte, a falta de conocimiento sobre sus propios derechos, miedo a las represalias y desconfianza en el sistema.

Cuando un trabajador acude a conciliación con una denuncia por violación de sus derechos haber sido injustamente despedido o no haber recibido indemnización, por ejemplo, el inspector asignado convoca al patrono para buscar una solución administrativa al conflicto. Si el empleador no comparece a la tercera convocatoria, el



inspector concluye su misión con un informe.

La práctica de convocar al trabajador afectado ante su empleador en un acto casi de audiencia, presenta problemas. Este tipo de actos refleja el empeño que pone el Ministerio de Trabajo en que se resuelvan los conflictos laborales a través de la conciliación y las soluciones extrajudiciales. Desgraciadamente, se parte de la base de que un trabajador será libre de contestar abiertamente a su empleador como si ambos fueran partes iguales en una negociación, cuando de hecho la dinámica laboral favorece claramente al empleador. Además, esta práctica deja al trabajador expuesto a represalias por parte de su empleador, y puede servir en algún caso de mecanismo de disuasión para otros trabajadores. El mensaje es que cualquier intento por parte de un trabajador de defender sus propios derechos sólo puede empeorar su situación.

Otra práctica problemática es la de limitar las investigaciones a las denuncias individuales, incluso en los casos en los que es razonable pensar que las pautas de actuación del empleador o los problemas tienen un alcance más amplio. Los inspectores gozan, en general, de una amplia capacidad discrecional para iniciar o no investigaciones sobre posibles violaciones laborales, bien por denuncias individuales bien por observación de infracciones durante las visitas sobre el terreno. Una formación inadecuada y la falta de directrices claras son las dos deficiencias de la Inspección.

La Inspección General del Trabajo no cuenta con un manual de procedimientos para uso de sus empleados. Según uno de los inspectores, cada quien lo interpreta como quiera. Tampoco está establecido un sistema de notificación a los inspectores de



nuevas normas o regulaciones. Uno se entera por los periódicos, se quejó una inspectora.

La falta de personal adecuado y de recursos materiales afecta claramente a la capacidad de los inspectores para desempeñar su cometido con eficacia.

3.1.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fue creado en 1946 con carácter de entidad autónoma para: “Dar protección mínima a toda la población del país y garantizar la seguridad social.”¹⁰ Este sistema de seguridad social funciona como un sistema público de salud para los trabajadores contribuyentes. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social proporciona servicios y beneficios no sólo en caso de accidente o enfermedad laboral, sino también en salud general y maternidad, y prestaciones económicas y sanitarias en casos de discapacidad. Los patronos con más de tres empleados tienen la obligación de registrar a sus empleados en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pagar el porcentaje correspondiente a la empresa y deducir del salario de los trabajadores la contribución que les corresponde a éstos.

La Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se encarga de velar por el cumplimiento de las obligaciones de los patronos. El país cuenta con 125 inspectores, de los que 65 trabajan en la capital. Estos servicios de inspección pueden aceptar las denuncias por incumplimiento empresarial que presenten los trabajadores, los médicos que los atienden, las autoridades internas o las instituciones estatales.

¹⁰ portal.mspas.gob.gt/instituto_guatemalteco_de_seguridad_social.html. Consultada el 3/11/2009.



Consciente de las dificultades de los trabajadores para acceder a la sede de las oficinas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Inspección estableció una línea telefónica para atender a las demandas de los trabajadores. La Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social comparte muchos de los problemas de la Inspección del Ministerio de Trabajo, limitaciones de personal, falta de recursos, procedimientos inadecuados y escasa capacidad de ejecución.

Los inspectores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al recibir una denuncia, deben visitar el lugar de trabajo implicado, sin avisar con antelación, para investigar los aspectos denunciados. Sin embargo, lo mismo que ocurre con los inspectores de trabajo, el personal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no tiene autoridad para entrar sin permiso en un centro de trabajo, sea una maquila, una casa particular o una oficina.

Un problema con las maquilas es que no dejan entrar a los inspectores. Si se le autoriza la entrada, el inspector examinará los documentos de la empresa sobre su personal. Si los documentos no corroboran la versión del trabajador o trabajadora denunciante, la investigación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se cierra ahí; si el nombre del denunciante no aparece en los archivos de la empresa, el inspector le requiere para que demuestre que trabaja o ha trabajado allí. Las dificultades para proporcionar este tipo de prueba pueden ser importantes, las maquilas, por ejemplo, rara vez dan a sus empleados copias de su contrato de trabajo, y los talones del sueldo pocas veces cuentan con una matriz en la que consten los datos de la empresa.



Como sus colegas en la Inspección del Ministerio de Trabajo, los inspectores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social investigan a raíz de las denuncias presentadas, y no suelen intentar determinar si otros trabajadores de la misma empresa se enfrentan a los mismos problemas. Por ejemplo, un inspector del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que atiende la denuncia de una trabajadora que asegura no poder obtener su certificado médico, sólo atenderá a esa denuncia específica, sin intentar esclarecer si se trata de un problema generalizado en la maquila. Del mismo modo, aunque una denuncia por la falta de inscripción de un trabajador en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social puede ser sintomática de un problema generalizado, los inspectores rara vez abren investigaciones independientes.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no tiene la preocupación de verificar la afiliación de los trabajadores. Es un problema general. Un alto cargo de la Inspección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social reconocía que un gran número de trabajadores no está inscrito en el Instituto.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no puede multar directamente ni actuar contra los patronos que incumplen las regulaciones del Instituto. En los casos en los que el inspector comprueba la existencia de una infracción, como una empresa que no ha registrado a sus empleados en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Instituto tiene la obligación de presentar una demanda formal ante los tribunales. Raramente se cumple con esta obligación pero eso no camina. Se intenta la conciliación, resolución extrajudicial. La Inspección recibe una media de diez denuncias al mes de las trabajadoras de las maquilas por no poder obtener un



certificado médico.

3.2. Instituciones no gubernamentales internacionales

Las organizaciones no gubernamentales, están integradas por personas, grupos o entidades que no dependen de gobiernos nacionales. Se trata de grupos, asociaciones o movimientos constituidos de forma duradera para lograr fines no lucrativos y que trascienden el ámbito territorial de un Estado concreto. Suelen tener un estatuto jurídico interno con estructura asociativa y, aun no siendo sujetos del derecho internacional público, gozan de una cierta personalidad jurídica en dicho terreno, participando como tales en conferencias internacionales e incluso, en ciertos debates y deliberaciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, disfrutando en ocasiones de la condición de observadores u órganos consultivos. Actúan en los más diversos campos y en los últimos tiempos han alcanzado un desarrollo extraordinario.

3.3. Instituciones a nivel internacional

3.3.1. Organización Internacional de Trabajo

“La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.”¹¹ Dicha organización fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

¹¹ La enciclopedia libre. www.wikipedia.com. Consultada el 3/11/2009.



La Organización Internacional del Trabajo tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio. Su órgano de administración es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente. Cada cinco años El Consejo de Administración elige al Director General, encargado de dirigir la Oficina Internacional del Trabajo e implementar las acciones en el terreno. La sede central se encuentra en Ginebra, Suiza. En 1969 la Organización Internacional del Trabajo recibió el Premio Nobel de la Paz. Está integrado por 180 estados nacionales, 2007.

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 en el marco de las negociaciones que se abrieron en la Conferencia de la Paz realizada primero en París y luego en Versalles al finalizar la Primera Guerra Mundial.

Las negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que había sido fundada en Basilea en 1901 para establecer la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de Paz de París e incluida en la sección XIII del Tratado de Versalles.

La Organización Internacional del Trabajo se organizó desde un principio con un gobierno tripartito, único en su género, integrado por representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores y eligió como primer director general al francés Albert Thomas.



Entre 1919 y 1921 la Organización Internacional del Trabajo sancionó 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones y en 1926 se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debía presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales.

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano superior de la Organización Internacional del Trabajo. Se reúne anualmente en junio, en Ginebra. Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el bloque de trabajadores y la otra cuarta parte integra el bloque de empleadores.

A la Conferencia Internacional le corresponde la sanción de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones por las dos terceras partes de sus miembros.

También corresponde a la Conferencia Internacional examinar las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas internacionales en cada país, y eventualmente aprobar recomendaciones en los casos en que existen deficiencias.

La Organización Internacional del Trabajo sanciona convenios internacionales y recomendaciones. Ambos requieren una mayoría de dos tercios para ser aprobadas por la Conferencia Internacional. Los convenios internacionales constituyen tratados



internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados, en tanto que las recomendaciones, no son obligatorias, y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales. Generalmente a todo convenio sancionado, corresponde una recomendación que contiene una normativa más avanzada.

Existen ocho convenios internacionales considerados fundamentales.

- a. Convenio Número 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- b. Convenio Número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- c. Convenio Número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- d. Convenio Número 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- e. Convenio Número 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- f. Convenio Número 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación, 1958
- g. Convenio Número 138 sobre la edad mínima, 1973
- h. Convenio Número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Además, en 1989 se aprobó el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales que hasta la Declaración de Derechos de Pueblos Indígenas de Naciones Unidas fue el único instrumento internacional que reconocía derechos colectivos a los indígenas.

A lo largo de su historia la Organización Internacional del Trabajo ha promulgado 187 convenios internacionales y 198 recomendaciones.

3.3.2. Otras

3.3.2.1. Corte Interamericana de Derechos Humanos

“La Corte Interamericana de Derechos Humanos, CIDH, es un órgano judicial de la Organización de los Estados Americanos, OEA, que goza de autonomía frente a los demás órganos de aquella y que tiene su sede en San José de Costa Rica, cuyo propósito es aplicar e interpretar la Convención Americana sobre Derechos Humanos y otros tratados de derechos humanos a los cuales se somete el llamado sistema interamericano de protección de derechos humanos.”¹²

Los idiomas oficiales de la Corte son los de la Organización de los Estados Americanos, es decir, español, inglés, portugués y francés. Los idiomas de trabajo son los que acuerde la Corte cada año. Sin embargo, para un caso determinado, puede adoptarse también como idioma de trabajo el de una de las partes, siempre que sea oficial.

La Corte tiene competencia para conocer de cualquier caso relativo a la interpretación y aplicación de las disposiciones de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que le sea sometido, siempre que los Estados partes en el caso hayan reconocido o reconozcan dicha competencia, por declaración especial o por convención especial.

Básicamente, conoce de los casos en que se alegue que uno de los Estados partes ha violado un derecho o libertad protegidos por la Convención, siendo necesario que se

¹² www.corteidh.or.cr Consultada el 3/11/2009.



hayan agotados los procedimientos previstos en la misma.

Las personas, grupos o entidades que no son Estados no tienen capacidad de presentar casos ante la Corte, pero si pueden recurrir ante Comisión Interamericana de Derechos Humanos. La Comisión puede llevar un asunto ante la Corte, siempre que el Estado cuestionado haya aceptado su competencia. De todas maneras, la Comisión debe comparecer en todos los casos ante la Corte.

El procedimiento ante la Corte es de carácter contradictorio. Termina con una sentencia motivada, obligatoria, definitiva e inapelable. Si el fallo no expresa en todo o en parte la opinión unánime de los jueces, cualquiera de éstos tiene derecho a que se agregue al fallo su opinión disidente o individual.

La Corte está compuesta de siete jueces, nacionales de los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos, elegidos a título personal entre juristas de la más alta autoridad moral, de reconocida competencia en materia de derechos humanos, que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales conforme a la ley del país del cual sean nacionales o del Estado que los proponga como candidatos. No puede haber más de un juez de la misma nacionalidad.

Los jueces de la Corte son electos para un mandato de seis años y sólo pueden ser reelectos una vez. El juez electo para reemplazar a otro cuyo mandato no ha expirado, completa tal mandato.



3.3.2.2. Organización de los Estados Americanos

La Organización de los Estados Americanos es: “Una organización internacional panamericanista con el objetivo de ser un foro político para el diálogo multilateral y la toma de decisiones de ámbito americano.”¹³ La Declaración de la Organización dice que trabaja para fortalecer la paz y seguridad, consolidar la democracia, promover los derechos humanos, apoyar el desarrollo social y económico y promover el desarrollo sostenible en América. En su accionar busca construir relaciones más fuertes entre las naciones y los pueblos del hemisferio. Los idiomas oficiales de la organización son el castellano, el portugués, el inglés y el francés.

La Organización de los Estados Americanos tiene su sede en Washington, Estados Unidos de América. También tiene oficinas regionales en los distintos países miembros. La Organización está compuesta de 34 países miembros. Los únicos miembros suspendidos han sido Cuba y actualmente Honduras.

En 1890, la Primera Conferencia Internacional Americana, efectuada en la ciudad de Washington, estableció la Unión Internacional de las Repúblicas Americanas y su secretaría permanente, la Oficina Comercial de las Repúblicas Americanas, precursora de la Organización de los Estados Americanos. En 1910, esta organización se convirtió en la Unión Panamericana. El 30 de abril de 1948, 21 naciones del hemisferio se reunieron en Bogotá, Colombia, para adoptar la Carta de la Organización de los Estados Americanos, con la cual confirmaron su respaldo a las metas comunes y el respeto a la soberanía de cada uno de los países.

¹³ La enciclopedia libre. www.wikipedia.com 4/11/2009.



La Organización de los Estados Americanos tuvo una inauguración turbulenta, ya que la IX Conferencia Panamericana debió ser trasladada a los campos del Gimnasio Moderno por los disturbios del 9 de abril.

Existen un gran número de organizaciones políticas de ámbito americano alternativas a la Organización de los Estados Americanos como Unión de Naciones Suramericanas, Grupo de Río, Sistema de la Integración Centroamericana, y de tinte económico, Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe y Comisión Económica para América Latina y el Caribe, entre otras.

Uno de los impulsores de crear un organismo americano paralelo, que no incluya a Estados Unidos de América y sí a Cuba, es Brasil que propondrá el nuevo marco en la cumbre de la Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe de diciembre 2008 en Salvador de Bahía.

Todos los países americanos son miembros de la Organización de los Estados Americanos, excepto Honduras, país el cual fue suspendido a raíz de que la comunidad internacional se negara a reconocer el gobierno de Roberto Micheletti y solo acepta la presidencia de Manuel Zelaya en el país centroamericano. La legitimidad del gobierno interino no ha sido reconocida por ningún país miembro. No es miembro la Guyana Francesa ni otros territorios actualmente coloniales. Los primeros miembros fueron los 21 países independientes americanos en el cinco de mayo de 1948.

3.3.2.3. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Es una de las dos entidades del sistema interamericano de protección de derechos humanos. Tiene su sede en Washington. El otro organismo del sistema es la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La Comisión esta integrada por siete personas de reconocida trayectoria en Derechos Humanos; electos a título personal y no como representantes de ningún gobierno.

“Es un órgano de la Organización de los Estados Americanos creado para promover la observancia y la defensa de los derechos humanos además de servir como órgano consultivo de la OEA en esta materia”¹⁴

La Comisión, respecto a los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos, tiene las siguientes atribuciones:

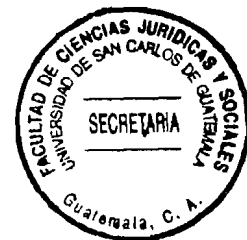
- a. Estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América;
- b. Formular recomendaciones, cuando lo estime conveniente, a los gobiernos de los Estados miembros para que adopten medidas progresivas en favor de los derechos humanos dentro del marco de sus leyes internas y sus preceptos constitucionales, al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos;
- c. Preparar los estudios e informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones;
- d. Solicitar de los gobiernos de los Estados miembros que le proporcionen informes

¹⁴ www.cidh.org/Default.htm. Consultada el 04/11/2009.



sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos;

- e. Atender las consultas que, por medio de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, le formulen los Estados miembros en cuestiones relacionadas con los derechos humanos y, dentro de sus posibilidades, les prestará el asesoramiento que éstos le soliciten;
- f. Rendir un informe anual a la Asamblea General de la Organización, en el cual se tenga debida cuenta del régimen jurídico aplicable a los Estados partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de los Estados que no son partes;
- g. Practicar observaciones in loco en un Estado, con la anuencia o a invitación del gobierno respectivo, y
- h. Presentar al Secretario General el programa-presupuesto de la Comisión para que éste lo someta a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.



CAPÍTULO IV

4. Análisis de legislación nacional e internacional respecto a los derechos laborales en las maquilas de Guatemala

4.1. Normativa nacional

Las relaciones laborales en Guatemala están reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los acuerdos ministeriales y los reglamentos. El Código de Trabajo cuenta con una sección que regula el trabajo doméstico. Los trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

El capítulo que regula el trabajo doméstico no se ha modificado desde la adopción inicial del Código de Trabajo en 1947. El código fue redactado y adoptado en su totalidad en dos semanas con un gran sentido de la urgencia. Según el autor del código, el costarricense Óscar Barahona Streber, los miembros del Congreso de Guatemala confiaron en mí y lo aprobaron con muy poco debate y aprobaron el capítulo específico sobre el trabajo doméstico sin más trámite.

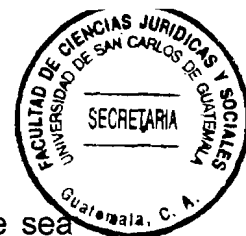
El Gobierno de Guatemala se ha comprometido a hacer que su legislación nacional sea compatible con todas las normas laborales internacionales. La administración actual ha dado prioridad a la libertad sindical. En este sentido, el Ministerio de Trabajo presentó un paquete de reformas ante el Congreso de la República de Guatemala en junio de



2000 destinado a adaptar el Código de Trabajo a las normas internacionales sobre libertad sindical, Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Estas reformas son importantes para todos los trabajadores de Guatemala. Sin embargo, el gobierno tiene el deber de cumplir con toda la gama de compromisos adquiridos mediante la ratificación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, tales como el relativo a la discriminación, así como los acuerdos de paz de 1996.

Los Acuerdos de Paz, auspiciados por las Naciones Unidas y fundamentados en el derecho internacional, incluyen compromisos específicos para revisar la legislación laboral nacional, en concreto las disposiciones relativas al empleo de la mujer. El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Reforma Agraria compromete al Gobierno de Guatemala a revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres, y legislar para la defensa de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad. La referencia a la seguridad social se ve fortalecida por otro compromiso dentro del mismo acuerdo de facilitar la cobertura universal a todos los trabajadores.

En julio de 2000, el Ministerio de Trabajo convocó a una reunión con representantes de la Comisión de la Mujer del Congreso, el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos, para negociar una propuesta conjunta de reformas del Código de Trabajo. El objetivo del proceso era llegar a una propuesta legislativa consensuada que el Ministerio de Trabajo, en representación del Organismo Ejecutivo, pudiera someter al Congreso de la República de Guatemala. El Centro de Apoyo para las Trabajadoras de



Casa Particular, ha participado activamente en un esfuerzo para garantizar que sea cual sea la propuesta, ésta refleje los objetivos identificados en su propio anteproyecto de ley.

El proceso de negociaciones ha continuado a trances y barrancas. En marzo de 2001, las organizaciones no gubernamentales participantes habían alcanzado una propuesta consensuada y estaba buscando el apoyo del Ministerio. Ninguna de las partes involucradas con las que habló Human Rights Watch se mostró optimista sobre las posibilidades de que el Congreso aprobara el anteproyecto.

La diputada Nineth Montenegro explicó que debido a la constitución del Congreso de la República de Guatemala y la actual crisis política, el Congreso está semiparalizado, así que ninguna comisión está funcionando en este momento, especialmente las que están dirigidas por la oposición. Todo está estancado, no hay posibilidad de cambios sociales. Cuando le pedimos que explicara la reticencia a tratar especialmente la terrible situación de las trabajadoras de casa particular, Montenegro dijo: Imagino que es por una falta de conciencia, desconocimiento de la situación de esas trabajadoras, y el temor de la capa media que necesitamos ese apoyo en nuestras casas. No quieren desembargarse de sus privilegios.

La discriminación basada en la situación reproductiva, independientemente de la forma que tenga, es un tipo de discriminación por motivos de sexo. Las pruebas de embarazo como condición para el empleo son un ejemplo claro. El incumplimiento de las protecciones para la maternidad también constituye una forma de discriminación sexual. Las pruebas de embarazo como condición están inexplicablemente ligadas y



son específicas de la condición femenina. Por lo tanto, cuando los empleadores o posibles empleadores maltratan a las mujeres por estar embarazadas o porque pueden quedar embarazadas, están discriminándolas por motivos de sexo. La discriminación fundamentada en el embarazo va más allá del proceso de contratación y afecta a las vidas de las mujeres en el trabajo, descenso de categoría, traslados desventajosos y, en los peores casos, despidos de trabajadoras embarazadas y negación o limitación del permiso de maternidad y los arreglos para la lactancia. La discriminación basada en la situación reproductiva constituye una forma de discriminación sexual al concentrarse en una condición que solo las mujeres pueden experimentar. Dicho trato penaliza exclusivamente a la mujer.

El derecho internacional ha codificado protecciones mínimas para la maternidad con el fin de garantizar que las capacidades reproductivas de la mujer no afectan a su plena igualdad en el lugar de trabajo. La legislación guatemalteca refleja esta perspectiva; sin embargo, existe en la práctica una discriminación generalizada basada en la situación reproductiva en los sectores tanto de la maquila como del trabajo doméstico. Guatemala tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos y su legislación nacional a emprender iniciativas activas para eliminar este obstáculo a la participación igualitaria de la mujer en la fuerza laboral.

La Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo ha respaldado constantemente el derecho de los y las trabajadoras de casa particular y maquila sobre la protección a la seguridad social.

La legislación guatemalteca intenta proteger a la mujer frente a la discriminación



basada en la maternidad. El Artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe el despido de mujeres embarazadas o en período de lactancia, excepto por una causa justificada o con autorización especial de un juez laboral, situación que se da mucho en las maquilas y que tiene que ver con la seguridad social.

En respuesta a una petición de Human Rights Watch, el Ministerio de Trabajo aclaró que todas las protecciones de la maternidad son aplicables a las trabajadoras de casa particular y de maquila y aunque las disposiciones legales relativas al trabajo sujeto a regímenes especiales, dentro del que están comprendidas las trabajadoras domésticas, no lo establecen expresamente, tales trabajadoras gozan de los derechos y obligaciones que se derivan de la maternidad, por estar contenidos en normas de observancia general.

La discriminación basada en la situación reproductiva que Human Rights Watch documentó en el caso de las operadoras de línea de maquilas y las trabajadoras de casa particular constituye por lo tanto una violación clara del derecho tanto nacional como internacional.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta es humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.



La Organización Internacional del Trabajo ha tratado el hostigamiento sexual como una forma de discriminación sexual prohibida en el Convenio Número 111. Según los expertos de la Organización Internacional del Trabajo, el hostigamiento sexual se produce cuando una empleada puede percibirlo claramente como condición del empleo o previo al mismo; influye en las decisiones adoptadas en dicha materia; perjudica el rendimiento profesional, humilla, insulta o intimida a la persona que lo padece.

La Organización Internacional del Trabajo es también el único organismo internacional que reconoce explícitamente en un tratado vinculante la convergencia del género y la raza en el caso de la discriminación contra la mujer indígena, refiriéndose especialmente al hostigamiento sexual.

El Convenio Número 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes, adoptado en 1989 y ratificado por Guatemala el cinco de junio de 1996, obliga a los gobiernos a adoptar medidas para prevenir el trato diferente a trabajadores indígenas y no indígenas, y garantizar especialmente que los trabajadores indígenas gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

“Guatemala no ha cumplido todavía la promesa establecida en los acuerdos de paz de adoptar leyes que prohíban y sancionen el hostigamiento sexual.”¹⁵ En el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas de 1995, uno de los acuerdos firmados durante el proceso de paz que entró en vigor el 29 de diciembre de 1996, el

¹⁵ Armas, Malvina, **Trabajo y legislación guatemalteca**. Pág. 44



gobierno se comprometía a promover una legislación que tipifique el acoso sexual como delito y considere como un agravante en la definición de los delitos sexuales el que haya sido cometido contra una mujer indígena.

Hay que reconocer que el derecho internacional es vago con respecto a los elementos precisos del delito de acoso sexual, y no se pronuncia en absoluto sobre si el delito debe considerarse un asunto penal, civil o laboral. Esto ha conducido a toda una serie de definiciones, así como a una variedad de métodos para tratar el acoso sexual. Los redactores guatemaltecos de los desafortunados anteproyectos se inspiraron en la vecina Costa Rica, que en 1995 había adoptado la pionera Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

La ley define el hostigamiento sexual como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) condiciones materiales de empleo y de docencia; b) desempeño y cumplimiento laboral o educativo; y c) estado general de bienestar personal. La ley deja claro que también se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados. La ley obliga a los empleadores a establecer mecanismos internos de denuncia que garanticen la confidencialidad y contemplen sanciones administrativas para los responsables del acoso sexual. Una vez agotados los recursos en el lugar de trabajo, las víctimas pueden buscar resarcimiento ante los tribunales laborales, así como en las cortes penales cuando la conducta alcance el nivel de un delito criminal.

En Guatemala, las trabajadoras de casa particular y las operadoras de línea de



maquilas se encuentran con graves obstáculos para el disfrute del derecho a la salud, especialmente del derecho a la salud reproductiva. En ambos casos, las regulaciones o prácticas aparentemente neutrales con respecto al género tienen consecuencias para las trabajadoras específicamente relacionadas con el género. Se niega a las trabajadoras de casa particular el derecho al sistema de atención a la salud para empleados debido a una política que dicta que solo los empleadores con un mínimo de tres empleados tienen que afiliarlos en el sistema. Aunque algunos trabajadores de otros sectores se ven también excluidos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el trabajo doméstico está excluido efectivamente en tanto como sector porque muy pocas trabajadoras de casa particular forman parte de un equipo de tres o más empleados.

El Código de Trabajo vigente reconoce que los empleadores tienen el deber de cubrir la atención a la salud de los trabajadores domésticos, pero lo hace de manera inaplicable por lo que las trabajadoras de casa particular dependen totalmente de sus empleadores. El citado código dispone que los empleadores asumirán todos los costos médicos de problemas de salud leves y las enfermedades contagiosas contraídas en la casa particular, y que pagarán los gastos de transporte al hospital más cercano y los cuidados de emergencia, cuando sea necesario.

Los trabajadores de maquilas tienen derecho al sistema de seguridad social para empleados, pero se encuentran con obstáculos habituales para su acceso al mismo. Las fábricas no suelen afiliar a los trabajadores en el sistema y, cuando los trabajadores están afiliados, suelen negarles los certificados y los permisos necesarios para facilitar su acceso a la atención a la salud. Como consecuencia de estas políticas



y prácticas, ambos tipos de mujeres trabajadoras se encuentran con obstáculos considerables para acceder a atención crítica para la salud reproductiva, tal como los cuidados médicos previos y posteriores al parto.

El Gobierno de Guatemala tiene un deber afirmativo de rectificar la situación con el fin de respetar el derecho a la salud, asegurando el acceso a los servicios médicos y protegiendo el derecho a la salud mediante la adopción de medidas necesarias para prevenir y sancionar las acciones de terceras partes que violen el derecho a la salud de estas trabajadoras.

Del mismo modo que las mujeres trabajadoras no deben ser sancionadas por quedar embarazadas, tampoco deben ser penalizadas por tener responsabilidades familiares. El Convenio Número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en 1981 y ratificado por Guatemala en 1994, establece el objetivo de que cada Estado parte adopte una política nacional orientada a garantizar que los trabajadores con responsabilidades familiares no sean objeto de discriminación y que puedan desarrollar su trabajo sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El Convenio, que se aplica a todas las categorías de trabajadores, declara inequívocamente que la responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. La recomendación relacionada explica que los Estados Parte deben adoptar medidas para garantizar que los términos y las condiciones de empleo permitan que los trabajadores puedan conciliar sus responsabilidades familiares con su empleo. La recomendación también deja claro que



los trabajadores deben poder tomarse permisos en caso de enfermedad de un hijo dependiente.

Estas disposiciones tienen especial importancia para las mujeres trabajadoras de todo el mundo y especialmente en Guatemala porque las mujeres son las principales responsables del cuidado y la crianza de los niños. El Comité de expertos de la Organización Internacional del Trabajo considera que el Convenio Número 156 y la Recomendación Número 165 constituyen elementos inseparables de toda acción destinada a promover la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres, y como tal debe considerarse conjuntamente con el Convenio sobre igualdad de remuneración, Número 100, y el Convenio sobre la discriminación, Número 111.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer pide a los Estados que fomenten el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños. El Protocolo de San Salvador también hace un llamamiento a los Estados a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

4.2. Normativa internacional

La Constitución de la República de Guatemala, establece que el derecho internacional en materia de derechos humanos tiene preeminencia sobre las leyes nacionales. Los



acuerdos internacionales del trabajo establecen los derechos mínimos de los que disfrutarán los trabajadores en Guatemala. El gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al derecho internacional de garantizar que los que viven dentro de su jurisdicción pueden disfrutar y ejercer sus derechos humanos. Como parte de tratados internacionales de derechos humanos, Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación de jure, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado y ofrecer remedios efectivos a aquellos que padecen los abusos. Para cumplir estos compromisos, Guatemala tiene el deber, entre otros, de asegurar que sus leyes nacionales son compatibles con el derecho internacional de derechos humanos.

La investigación realizada descubrió que se violan habitualmente, en la ley y en la práctica, los derechos de las mujeres que trabajan en los sectores del servicio doméstico y la maquila.

Todos los instrumentos internacionales de derechos humanos destacan una disposición contra la discriminación que declara que el disfrute de todos los derechos enumerados en el documento corresponde a todas las personas sin distinción de ningún tipo. La Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominados en conjunto los derechos fundamentales internacionales comparten la prohibición general de distinciones por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.



En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos también se establece el derecho a la igualdad al afirmar en el Artículo 26 que las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación. Según el experto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Manfred Nowak, este artículo impone a los Estados Partes la obligación de garantizar una igualdad sustantiva por medio de la legislación.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, desarrollan, respectivamente, las prohibiciones específicas de las distinciones por motivos de sexo o de raza, color u origen étnico. Ambos tratados prohíben toda distinción, exclusión, restricción basada en motivos de sexo o raza, respectivamente, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.

El Comité de la Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, establecido para supervisar la implementación de la convención, ha aclarado que sus disposiciones se aplican a los pueblos indígenas tales como los mayas de Guatemala al haber ratificado ambos tratados a principios de los ochenta, Guatemala no solo tiene que abstenerse de practicar la discriminación basada en el sexo o la raza, sino que también tiene que prevenir y castigar esta conducta cometida por personas particulares dentro de su jurisdicción.

En concreto, Guatemala tiene que adoptar todas las medidas adecuadas para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, y revocar leyes y reglamentos que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista.

La conciencia de que el género y la raza o el origen étnico son motivos de discriminación que suelen agravarse y reforzarse mutuamente es especialmente relevante en el caso de las trabajadoras de casa particular de Guatemala. El origen étnico fue un factor que se tuvo en cuenta al redactar las disposiciones del Código de Trabajo, el hecho de que el trabajo doméstico remunerado ha estado tradicionalmente a cargo de mujeres indígenas en Guatemala influyó directamente en los derechos que el Código de Trabajo otorgara a las trabajadoras de casa particular.

El derecho internacional de derechos humanos reconoce que la discriminación no es siempre intencional. Leyes, reglamentos, políticas y prácticas aparentemente neutrales pueden tener un impacto discriminatorio.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio Número 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación, prohíbe la conducta, las prácticas o las leyes que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

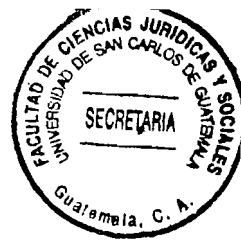
La Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo, un panel creado para aportar interpretaciones autorizadas de los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, ha declarado que la discriminación indirecta



dentro del sentido del Convenio Número 111 incluye la que está basada en nociones arcaicas y estereotipos respecto a los roles que deben desempeñar hombres y mujeres que varían según los países, las culturas y las costumbres, y dan lugar a discriminaciones fundadas en el sexo. Guatemala ratificó el Convenio Número 111 el 11 de octubre de 1960.

El Convenio Número 111 solo permite las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. La comisión de expertos ha instado además a que se interpreten estrictamente las excepciones para evitar una limitación indebida de la protección que tiende a asegurar el convenio. Entre las protecciones que contempla el convenio se encuentran la no discriminación en el disfrute de los derechos sobre la jornada laboral, los períodos de descanso, los días festivos pagados y las medidas de seguridad social relacionadas con el empleo.

Utilizando los criterios generales antes citados, se podría considerar que las leyes o políticas laborales aparentemente neutrales que tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer y que no están justificadas por los requisitos inherentes del empleo tendrían consecuencias injustificables distintas. Las exclusiones dentro del Código de Trabajo de Guatemala con respecto a los empleados domésticos tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer, que constituye el 98 por ciento de los trabajadores domésticos asalariados. No hay razones legítimas que justifiquen la diferencia de las normas que regulan el trabajo doméstico. En cambio, el trato distinto a los trabajadores domésticos parece estar basado en nociones estereotipadas del papel y las funciones de la mujer en la sociedad guatemalteca.



CAPÍTULO V

5. Análisis sobre las causas de discriminación en el acceso a la seguridad social en el ámbito laboral en las empresas maquiladoras del municipio de Mixco, departamento de Guatemala

5.1. De las causas en general de la discriminación a nivel social

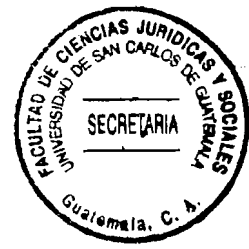
“La mayor causa de discriminación laboral en Guatemala es por ser joven, ser joven es la mayor causa de discriminación laboral en Guatemala, el 26% consideran que las posibilidades de conseguir empleo de un menor de 30 años son menores comparadas a las de una persona mayor a esa edad.”¹⁶

En segundo lugar se ubica como factor de discriminación ser extranjero. En tanto, se cree que es causa de discriminación para ser contratado para un trabajo ser mujer y el color de piel.

La población guatemalteca dice que el motivo de discriminación a un joven es por la manera de hablar o el acento, seguido por el lugar de residencia.

“El promedio latinoamericano señala que el más discriminado a la hora de ser contratado para un trabajo es aquél que sea menor de 30 años, 35%, seguido por ser extranjero, 28%. En tercer lugar, se ubica como factor de discriminación ser mujer,

¹⁶ Oficina Internacional del Trabajo. **Situación laboral en Latinoamérica.** Pág. 1



15%, y en el último lugar aparece el que tiene distinto color de piel, 11%.”¹⁷

El informe de la Organización Internacional de Trabajo indica que si se compara con Europa, Eurobarómetro 2006, standard 65.4, realizada en 28 países, hay diferencias entre las dos regiones. La discriminación por género en el mercado del trabajo es de 24% en los 28 países de Europa y 28% en los 18 países de América Latina.

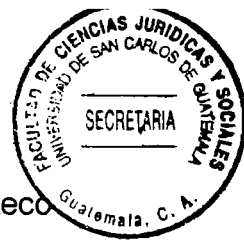
En la discriminación por raza hay más percepción de ésta en los 28 países europeos con un 41% que en los 18 países de América Latina donde alcanza el 36%. En la discriminación por edad Europa casi duplica la discriminación percibida en Latinoamérica. 53% versus 24%.

5.2. De las limitantes de los empleadores para el trabajador

5.2.1. Negativa de pago de la seguridad social

El acceso a la atención sanitaria en general y la atención a la salud reproductiva y prenatal en particular, es un problema importante para las trabajadoras de maquila. A diferencia anteriormente las empleadas de casa particular y las trabajadoras de maquila no tenían derecho a disfrutar del sistema de atención a la salud para empleados conocido como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Dicho instituto está financiado con una combinación de contribuciones de empleadores, empleados y del Estado. La afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social da derecho a recibir atención médica gratuita, entre otros beneficios. Sin embargo,

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 3



muchas trabajadoras se quejan que no las han registrado en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a pesar de que la maquila continua deduciéndoles su contribución a la seguridad social de cada paga. Otras trabajadoras afiliadas cuando son entrevistadas informan que tienen graves dificultades para obtener el permiso del empleador necesario para tener el tiempo libre para visitar el centro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Como manera de comparación con un municipio cercano a Mixco, la Asociación de Mujeres en Solidaridad realizó una encuesta a finales de 1999 entre 649 trabajadoras de catorce maquilas diferentes de Villa Nueva y concluyó que, mientras que el 95 % de las mujeres entrevistadas dijeron que la fábrica les descontaba la contribución al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de cada paga, en realidad solo estaban afiliadas el 52 % de ellas. El 31 % de las mujeres indicaron que no pudieron obtener permiso para ir al doctor o al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y 57 % les fue imposible conseguir permiso pagado.

Entre las que se habían tomado un permiso no remunerado para visitar al médico, más del 75 % afirmaron que les dedujeron cierta cantidad de dinero de la paga por ese período. El Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local, una organización que atiende a jóvenes que trabajan en las maquilas de Chimaltenango, encuestó a sesenta de sus miembros en 2000 y descubrió que sólo cinco de ellas estaban afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Un grupo independiente de observación en Guatemala, confirmó que la obstrucción del acceso a la atención a la salud es común, y agregó que su grupo ha constatado este problema en todas las fábricas.



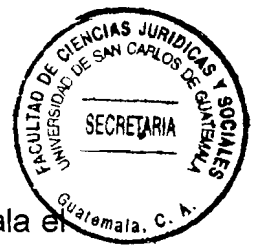
Human Rights Watch supo de algunos casos atroces en los que las trabajadoras de maquila no pudieron recibir atención médica crítica debido a la obstrucción de la gerencia. La Comisión Internacional de Derechos Humanos señala que la historia de Laura Espinosa Hidalgo es la más alarmante. “Espinosa tiene treinta años y padece leucemia. Trabajó primero en Textiles Sung Jae, Sociedad Anónima entre marzo y junio de 1999, pero dejó el trabajo para poder recibir la atención médica intensiva que precisaba. Pidió varias veces en la fábrica que la registraran en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el fin de recibir cuidados a través del dicho instituto, pero se lo negaron repetidamente. Me continuaban a decir que todavía no estaba la papelería, recuerda. Sin embargo, le descontaron su contribución al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, desde el día en que empezó a trabajar. Después de dejar el empleo, se sometió durante tres meses a transfusiones de sangre, quimioterapia y otros tratamientos intensivos, incluida la hospitalización. Tuvo que pagar de su propio bolsillo seis mil quetzales el tratamiento en un hospital público. Volvió a trabajar en Textiles Sung Jae, S.A. en abril de 2000. Una semana después la despidieron. Había perdido la semana anterior de trabajo por que estaba enferma y la gerencia de la maquila no quiso aceptar el certificado de su médico por que trabajaba en una clínica privada. El día que la despidieron, como en muchas ocasiones anteriores, Espinosa había pedido de nuevo el carné del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, porque necesitaba comprar medicinas, y el supervisor la había regañado. La verdadera razón por la que la despidieron, según Espinosa, fue su insistencia en que le dieran un carné del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y su necesidad de tratamiento médico.”¹⁸

¹⁸ Comisión Internacional de Derechos Humanos. **Informe situación de los derechos laborales en Guatemala**. Pág. 12.



Tanto los hombres como las mujeres se ven afectados por las políticas y las prácticas de las maquilas relativas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y los certificados laborales. Las mujeres se enfrentan a repercusiones específicamente relacionadas con el género con respecto al acceso a la atención a la salud reproductiva, especialmente la atención prenatal, durante el parto y posterior al parto. Los siguientes casos ilustran dichas consecuencias.

Otros datos sobre la situación de los derechos laborales en Guatemala, emitida por la Comisión Internacional de Derechos Humanos, en el año 2000, indica que en julio de 1998, después de haber trabajado en Sam Lucas, S.A, ahora Sam Bridge, S.A, durante cerca de un año y medio, María Aguilar, una ladina de veintitrés años, quedó embarazada. Se fue a la oficina de personal de la maquila para informar oficialmente de su embarazo, pero se negaron a aceptar el certificado de su médico. Le dijeron que esperará dos o tres meses antes de ir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para no ilusionarme, por si perdiera el bebé. Explicó en que trabajaba en ese momento: Yo cosía espaldas, tenía que levantar grandes bultos de 120 piezas, y me obligaban a hacer las horas extras. Me daba muchísima náusea, mucho sueño. No podía ir al baño para vomitar porque solo abrían de las 8:30 a las 11:30. A veces tenía que vomitar en mi lugar. En febrero se despertó con fuertes dolores abdominales. Pensé que eran normales y me fui a trabajar. Luego empecé a sangrar y le fui al supervisor a pedir permiso, para ir al médico. Su supervisor le dijo que esperara hasta que apareciera el doctor de la maquila a las diez en punto, un par de horas más tarde. Fue la segunda persona a la que atendió. Alrededor de las once, el jefe de personal le dio finalmente permiso para ir al hospital. Cuando llegó, el doctor le dijo que no podía hacer nada. Perdió el bebé.



Otro caso mencionado por la Comisión Internacional de Derechos Humanos, señala el caso de Carla Álvarez, una ciudadana de otro país latinoamericano de veinticinco años que lleva viviendo en Guatemala casi una década, empezó a trabajar en Textiles Sung Jae, S.A. en abril de 1999. Quedó embarazada poco después de empezar a trabajar. Cuando se dio cuenta de que estaba embarazada, habló con su supervisor de línea y le pidió que le arreglaran los papeles para afiliarla al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Su supervisor de línea le dijo repetidamente que se ocuparía del asunto, pero nunca lo hizo. Finalmente, le dijo que no tenía derecho al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por ser extranjera, a pesar de que habían estado deduciéndole su contribución desde el primer día. Tampoco le dio nunca un permiso oficial para asistir a chequeos prenatales; cada vez que iba, perdía un día entero de salario, aunque hubiera estado fuera solo medio día. Álvarez tuvo problemas de circulación sanguínea durante el embarazo. El doctor privado al que acudía para sus visitas le dio un certificado oficial pidiendo a la maquila que le diera un permiso pagado durante el resto del embarazo. Se lo negaron. Finalmente dio a luz prematuramente en su casa, con ayuda de una vecina. Acabó regresando a la misma maquila por que tenía miedo de no encontrar trabajo en otra parte.

En el estudio de 1999 de la Asociación de Mujeres en Solidaridad, antes mencionado, se descubrió que entre las mujeres que habían dado a luz mientras trabajaban en maquilas, 28 % de las encuestadas, casi el 39 % no había recibido un permiso de maternidad. De las mujeres que pudieron tomar un permiso de maternidad, casi el 40% no cobraron su salario durante ese período. Carla Álvarez es un ejemplo de esta situación. Cuando quedó embarazada y le negaron el acceso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, terminó dando a luz prematuramente en su propia casa, ver



referencia anterior. La gerencia de Textiles Sung Jae, Sociedad Anónima le dijo que tenía que renunciar a su empleo y que la volverían a contratar varios meses más tarde. Aunque los gerentes de la fábrica volvieron a contratar a Álvarez, se han negado hasta ahora a pagarle la indemnización por el tiempo trabajado hasta el momento de su renuncia. Tampoco le han permitido una hora diaria para lactancia, como prescribe la ley. Álvarez dijo a Human Rights Watch que había otras dos mujeres en Textiles Sung Jae, Sociedad Anónima que estaban a punto de dar a luz cuando realizamos la entrevista, pero que no habían recibido carné del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y no estaban seguras de si disfrutarían de los beneficios por maternidad a los que tenían derecho.

5.2.2. Del abuso y negación al acceso a la seguridad social por parte del patrono

“Unas multas ridículas, unos procedimientos judiciales interminables y las dificultades para ejecutar las sanciones no le dejan al trabajador otra alternativa que la de intentar negociar un acuerdo.”¹⁹ Incluso quienes se ocupan de llevar los casos ante los tribunales, los dos abogados del Ministerio de Trabajo, creen que conviene la conciliación más al trabajador. Para Augusto Salazar, líder sindical: “Hay deficiencia y hay impunidad en la administración de la justicia laboral. No hay sanciones, no hay medidas coercitivas. Si agotas la vía conciliatoria, sólo puedes ir al juzgado, pero ahí el caso va durar dos años. La impunidad reina en todos los campos.”²⁰

En este momento el Ministerio de Trabajo no tiene poder para imponer sanciones

¹⁹ Morales Castillo, Luis Enrique. **Informe sobre la situación laboral del municipio de Mixco**. Pág. 2.
²⁰ **Ibíd.**



directamente. Sólo los tribunales de trabajo, integrados en el Organismo Judicial, podrían imponer sanciones por violaciones a los derechos laborales. Pero los juicios llevan demasiado tiempo y las sentencias son difíciles de ejecutar. “Obtener una fecha para acudir ante el tribunal puede llevar meses, y de ahí a que el caso sea realmente enjuiciado, pueden pasar meses más.”²¹ Una magistrada de trabajo coincidió con esto y declaró a Human Rights Watch que como media los casos tardan en resolverse unos dos años.

Para nadie es secreto que los patronos por medio de sus abogados, utilizan diferentes tácticas para retrasar indefinidamente los procesos judiciales. Las más frecuentes son las alegaciones de imposibilidad de comparecer en las audiencias por razón de enfermedad, alegación que puede hacerse hasta tres veces, y las alegaciones de incompetencia del juez sobre el caso, una alegación que se plantea por rutina, independientemente del caso o del juez encargado.

Aún cuando la trabajadora persiste y lleva el caso a los tribunales, no hay garantías de que será compensada ni siquiera en el caso de que se dicte una sentencia favorable. En el caso concreto de las casas particulares y maquilas, las trabajadoras a menudo tienen dificultad para cobrar las indemnizaciones. Una sentencia en contra del patrono significa que el tribunal puede embargar sus bienes para asegurar al pago a la trabajadora.

En el año 2000, cuando Human Rights Watch, terminó el informe sobre la situación de

²¹ Entrevista realizado por Human Rights Watch al abogado Pedro Barán, Asesor del Programa para las mujeres del CALDH. Febrero 2000.



los derechos humanos en Guatemala, el Gobierno de Guatemala adoptó una serie de reformas del Código de Trabajo. Dichas reformas pretenden remediar una situación en la que las sanciones por infringir el Código de Trabajo eran tan insignificantes que carecían de poder disuasorio. Hasta que se adoptaron las reformas en mayo de 2001, las multas que establecía el Código de Trabajo eran tan bajas que para los patronos era mucho más fácil violar la ley y pagarlas que tomar las medidas necesarias para proteger los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, el Código de Trabajo establecía que las infracciones de las disposiciones referentes a salarios, jornadas o descansos dieran lugar a la imposición de una multa de entre Q500.00 y Q2, 500.00. Si se cometía una infracción de las disposiciones relativas a higiene y seguridad en el trabajo, las multas eran de entre Q250.00 a Q1,250.00. Tras las reformas de mayo de 2001, a cada tipo de infracción le corresponde una multa por valor de un determinado número de veces el salario mínimo, en lugar de una cantidad exacta de dinero. De este modo, una infracción de las leyes relativas a salarios, jornadas o descanso, da lugar a la imposición de una multa de entre tres y doce veces el salario mínimo mensual en vigor para las actividades no agrícolas.

Estas mismas reformas le confieren autoridad al Ministerio de Trabajo para imponer y cobrar las multas por infracciones al Código de Trabajo. Las bienvenidas reformas se ajustan al compromiso que, con la firma de los acuerdos de paz de 1996, ya adquirió el Gobierno de Guatemala de promover, en el curso del año 1996, los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y sancionar severamente sus infracciones, incluyendo aquellas referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse. Las reformas llegaron en un momento en el que Estados



Unidos había amenazado con retirarle a Guatemala los beneficios de dos acuerdos preferenciales de comercio los cuales son el Sistema Generalizado de Preferencias y la Ley de Asociación Comercial de la Cuenca del Caribe, a menos que, entre otras cosas, el gobierno reformara el Código de Trabajo.

La ineficacia de las instituciones públicas para responder a las violaciones a los derechos laborales se debe en parte a su falta de coordinación. Esto es especialmente cierto respecto a las violaciones que ocurren en el sector de las maquiladoras, en el que el Ministerio de Trabajo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Economía tienen asignadas funciones importantes.

Guatemala cuenta en la actualidad con varios organismos encargados de defender los derechos de las mujeres y de vigilar la política de igualdad, organismos que también podrían encargarse de controlar las violaciones a los derechos laborales directamente relacionados con el género y la respuesta que les da el Estado.

El Ministerio de Economía tiene mucho más poder coercitivo que el Ministerio de Trabajo en los casos relacionados con las maquilas. En virtud del Decreto 29-89 del Congreso de la República que regula el sector de las maquiladoras, la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía tiene autoridad para cancelar beneficios en el caso de que no se cumpla con las leyes del país.

El Ministerio de Economía no puede iniciar su propia investigación, sólo puede actuar después de haber recibido un informe oficial del Ministerio de Trabajo. Una vez recibido el informe, el personal de la Dirección de Política Industrial llamará o visitará la



fábrica para investigar las acusaciones y ejercer presión. Se le concederá a la maquila un período de tiempo para que rectifique la situación, bajo amenaza de cancelación de beneficios en virtud del Decreto 29-89 del Congreso de la República. El sistema de intercambio de información y transferencia de casos desde el Ministerio de Trabajo no está bien desarrollado.

También es difícil la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Para Pedro Barán, asesor legal del programa para las mujeres del Centro de Acción Legal en Derechos Humanos: “hay cierta atomización, ciertos celos entre el Ministerio de Trabajo y el IGSS. Debería de haber más colaboración entre ellos, pero no hay. Las que salen perdiendo son las trabajadoras mismas. Al parecer, hace años existía un acuerdo para facilitar la coordinación de las dos instituciones, pero ahora, como afirmó un inspector del IGSS, ya no hay cruce de información, o sea, no hay coordinación.”²²

El Centro de Acción Legal en Derechos Humanos actuó de catalizador en el inicio del diálogo entre estas instituciones. En febrero de 1999, dicha organización no gubernamental organizó la Instancia Coordinadora, un mecanismo informal para promover la coordinación, no solo entre las instituciones gubernamentales, sino también entre las organizaciones no gubernamentales. En la instancia están presentes el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspección, Higiene y Seguridad y Sección de la Mujer Trabajadora, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Inspección, Higiene y Seguridad, el Ministerio de Economía, Dirección de Política Industrial, el Departamento de Inmigración, la Procuraduría de los Derechos Humanos,

²² *Ibid.*



Departamento de Educación, entre otras instituciones. La Organización Internacional del Trabajo y la Misión de Verificación de los Derechos Humanos en Guatemala participan como observadores.

Aunque todos los miembros aprueban el esfuerzo, no se han obtenido muchas medidas concretas. Por ejemplo, la instancia propuso un sistema por el que cada mes el Ministerio de Economía enviaría al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social información acerca de las nuevas maquilas que se instalasen. Esto facilitaría que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se asegurara del cumplimiento de la obligación de registrar a los trabajadores y de pagar las contribuciones. Sin embargo, todavía no hay un acuerdo oficial y por lo tanto no se está intercambiando información.

La mayoría de las trabajadoras con las que se habló ni siquiera habían tratado de conseguir compensaciones a través del Ministerio de Trabajo, y mucho menos a través de una adjudicación en los tribunales de trabajo y previsión social. Las pocas que habían acudido al Ministerio de Trabajo lo habían hecho después de perder su empleo, con el fin de forzar a su antiguo patrono a pagarles la indemnización por despido. Las que acudieron a los organismos públicos con denuncias sobre sus trabajos en curso son muchas menos. Las razones de su reticencia son variadas, la mayoría desconocen sus derechos o no saben cómo ejercerlos; otras tienen miedo a represalias por parte del patrono, y otras creen que serán mal atendidas y que el esfuerzo no merece la pena.

En general, no tienen confianza en la ayuda que pueda proporcionarles el sistema. Human Rights Watch, en el año 2000, concluyó que esta actitud reticente de las



mujeres trabajadoras es razonable, y que las prácticas y deficiencias de las instituciones refuerzan sus temores y las disuaden cada vez más de exigir sus derechos.

Más vale una reforma moderada y gradual, que una brusca y radical cuando el programa esté al borde de la quiebra.

La intención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, anunciada recientemente, de aumentar la edad a la cual sus afiliados pueden jubilarse ha generado inquietudes y reacciones de parte de ciertos sectores de la sociedad civil organizada. La mayoría de tales reacciones se produce de buena fe, por lo que ameritan una explicación del porqué es necesario revisar la edad de jubilación.

La idea original de la jubilación es que las personas puedan disfrutar con relativa tranquilidad los últimos años de su existencia, luego de una vida de trabajo; en la práctica lo que ha estado ocurriendo en la mayoría de países, es que esos últimos años se están extendiendo más allá de la veintena, lo que implica un enorme esfuerzo financiero para las entidades que administran los fondos provisionales.

Por ello muchos países han estado aumentando la edad de jubilación, mientras que otros están debatiendo incluso si debe existir tal edad límite y si convendría que se accediera a la jubilación de forma gradual, reduciendo paulatinamente las hora o días trabajados. Esta es una realidad mundial de la que, al parecer, algunas personas y grupos en Guatemala no conocen y se oponen mecánicamente a este tipo de ajustes que, técnicamente, resultan necesarios. Los sistemas de pensiones de reparto, como



el guatemalteco, han sido viables hasta ahora solo porque, por razones demográficas, el número de contribuyentes es superior al de pensionados. Sin embargo, la transición demográfica hará que inevitablemente, el número de trabajadores por jubilado caiga ocho, dato para el 2005 a tres en el 2050, aproximadamente.

Cabe reflexionar que el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no sólo es un pilar importante en la red de protección que ayuda a preservar la armonía social, sino que, desde el punto de vista macroeconómico, es una vertiente importante del ahorro nacional. Además, no hay que olvidar que el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia es una institución estatal, por lo que cualquier daño a su sostenibilidad financiera puede tener eventualmente repercusiones fiscales.

La reducción de la edad de pensionamiento, que con fundamentos poco serios se redujo a 60 años no hace mucho, amenaza la sanidad financiera del programa. Valuaciones actuariales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social demuestran que, para preservar el equilibrio financiero del programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, la edad mínima de jubilación debe ser de 65 años; de lo contrario, se pierde el delicado equilibrio que debe existir entre los ingresos, aportes patronales y laborales, y las obligaciones, pensiones presentes y futuras, con lo que se pone en alto riesgo la sostenibilidad del programa.

Cabe recordar que las decisiones en cuanto a la edad de jubilación se toman con base en estudios actuariales y no por razones políticas o de beneficencia. Por ello la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social lo faculta a modificar las



condiciones de los beneficios que otorga, aclarando explícitamente que estos no constituyen derechos adquiridos.

Eso sí, las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben procurar el respaldo público a esas reformas, para lo cual deberían, entre otras acciones, publicar los análisis actuariales que expliquen la magnitud del problema y los costos de la inacción, al tiempo de enfatizar que más vale una reforma moderada y gradual hoy, que una reforma brusca y radical cuando el programa esté al borde de la quiebra mañana.



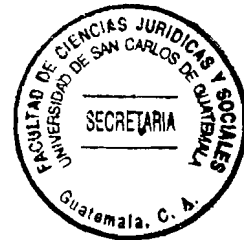


CONCLUSIONES

1. Es evidente que en las maquilas instaladas en el municipio de Mixco se discrimina a las mujeres ya que para ser contratadas tienen que someterse a exámenes médicos humillantes y en el centro de trabajo, a ellas les está prohibido embarazarse, orinar más de dos veces al día e incluso tomar agua pura durante la jornada de trabajo; asimismo, les está vedado quejarse o faltar un solo día por enfermedad.
2. Otra forma de discriminación que se practica en las maquilas instaladas en el municipio de Mixco es que las trabajadoras reciben un salario menor a la de los trabajadores por igual jornada y trabajo realizado, además de sufrir acoso sexual, constituyéndose esto una clara violación a las normas laborales y dignidad de las mujeres guatemaltecas que se desempeñan en esta rama de la economía.
3. Las empresas maquiladoras instaladas en el municipio de Mixco, Guatemala, violentan el derecho de acceso a la seguridad social, a la cual tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras en Guatemala, tal como lo establece el Código de Trabajo y tratados internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala.
4. La Inspección General de Trabajo no es eficiente en la supervisión de los centros de trabajo en la maquilas ubicadas en el municipio de Mixco en donde se violentan los derechos laborales, específicamente de las mujeres en estado de gestación o trabajadoras que necesitan utilizar los servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



5. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la Inspección General de Trabajo no supervisan a los centros de trabajo para verificar si efectivamente el empleador cumple con todas la obligaciones a que está sujeto de lo contrario proceder ante las instancias correspondientes para sancionar a los responsables y obligar el cumplimiento de las normas laborales guatemaltecas.



RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y otras instancias estatales que velan por la erradicación de la discriminación debe procurar que elimine este flagelo para las mujeres al acceder a un trabajo cualquiera que sea pero especialmente en los centros de trabajo de las empresas maquiladoras en el municipio de Mixco.
2. La Inspección General de Trabajo debe supervisar de manera constante los centros de trabajo de las empresas maquiladoras instaladas en el municipio de Mixco para verificar si efectivamente los salarios que perciben las trabajadoras está conforme a lo que la ley de la materia estipula, de lo contrario proceder a la sanción correspondiente a los responsables.
3. La Inspección General de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben verificar si las empresas maquiladoras instaladas en el municipio de Mixco, Guatemala, cumplen con facilitar el acceso a la seguridad social para las trabajadoras, de lo contrario proceder a las sanciones correspondientes y obligar el efectivo cumplimiento de acuerdo al Código de Trabajo y tratados internacionales.
4. La Inspección General de Trabajo debe realizar supervisión específica para verificar el cumplimiento de las normas relacionadas a los derechos especiales de la mujer trabajadora, como la no remoción por motivo de embarazo, lactancia y la utilización de los servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de manera que no se siga violentando estos derechos en Guatemala como ha sido



hasta la actualidad.

5. La Inspección General de Trabajo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben velar por el efectivo cumplimiento de las obligaciones a que está sujeto el empleador en relación a seguridad industrial, higiene y facilidades de acceso en las instalaciones en las maquilas, para garantizar el trabajo en un ambiente digno para la mujer trabajadora.



BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO GARCÍA, Carlos. **Teoría general del proceso**. México, Ed. Porrúa, S.A., 1980.

ARMAS, Malvina. **Trabajo y legislación guatemalteca**. CIPRODENI, Guatemala, 1995.

BASTOS, Santiago y Manuela Camus. **La exclusión y el desafío, estudios sobre segregación étnica y empleo en la ciudad de Guatemala**. Guatemala, Ed. Serviprensa, FLACSO Guatemala. Debate 42. 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires Argentina, Ed. Heliasta, S.R.L. 1989.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Compendio de derecho procesal**. Tomo I. Bogotá, Colombia, Ed. ABC, 1978.

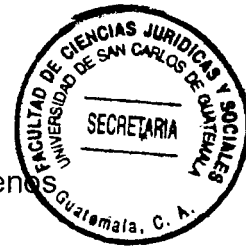
FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomo II. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Lima, Perú Ed. San Marcos, 1998.

Human Rights Watch. **Entrevista a Pedro Barán, Abogado asesor del Programa para las mujeres del CALDH**. Guatemala, 2000.

MORALES CASTILLO, Luis Enrique. **Informe sobre la situación laboral del municipio de Mixco**. Procuraduría de los Derechos Humanos Unidad Móvil I. s/e Guatemala 2,006.

Oficina Internacional del Trabajo. **Folleto Informativo**. IPEC. (s.e.)



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales.** Buenos Aires Argentina, Ed. Heliasta, S.R.L., 1983.

Procurador de los Derechos Humanos. **Informe Circunstanciado anual., 2005, 2006, 2007.** Guatemala, Ed. Serviprensa, 2008.

PAREDES INFANZÓN, Jelio. **La Nueva ley procesal del trabajo.** 2º ed., Lima, Perú, Ed. San Marcos, 2000.

ROMERO MONTES, Javier. **Derecho procesal del trabajo.** Lima, Perú, Ed. San Marcos, 1998.

SANDOVAL, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo, antecedentes y comentarios.** Santiago, Chile, Ed. Editor, 1996.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 14-41. Guatemala 1945.

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

Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1973.