

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
PROCESOS DE GLOBALIZACIÓN A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE LAS
NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN EL TEMA DE LAS HORAS DE
TRABAJO, HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SALARIO Y
PRESTACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. ESTUDIO
DE CASO: MUJERES TRABAJADORAS DE MAQUILAS COREANAS UBICADAS
EN EL MUNICIPIO DE MIXCO, GUATEMALA, DURANTE EL 2012



TESIS

Presentada al Consejo Directivo

de la

Escuela de Ciencia Política

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA SOLEDAD VICENTE MALDONADO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN RELACIONES INTERNACIONALES

y el título profesional de

INTERNACIONALISTA

Guatemala, octubre de 2013

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

RECTOR MAGNIFICO

Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios

SECRETARIO GENERAL

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA POLITICA

DIRECTORA:	Licda.	Geidy Magali De Mata Medrano
VOCAL I:	Licda.	Mayra Villatoro Del Valle
VOCAL II:	Lic.	Juan Carlos Guzmán Morán
VOCAL III:	Lic.	Jorge Luis Zamora Prado
VOCAL IV:	Br.	Maylin Valeria Montufar Esquina
VOCAL V:	Br.	Román Castellanos Caal
SECRETARIO:	Lic.	Marvin Norberto Morán Corzo

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

EXAMINADORA:	Licda.	Sonia Abigail Pérez Pivaral
EXAMINADORA:	Licda.	Mayra Villatoro Del Valle
EXAMINADOR:	Lic.	Marcio Palacios Aragón

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN PÚBLICO DE TESIS

DIRECTORA:	Licda.	Geidy Magali De Mata Medrano
SECRETARIO:	Lic.	Marvin Norberto Morán Corzo
COORDINADOR:	Lic.	Francisco José Lemus Miranda
EXAMINADORA:	Licda.	Cecile Paola Tahuico Guzmán
EXAMINADOR:	Lic.	Mario Augusto Castro Orantes

Nota: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis. (Artículo 74 del Reglamento de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política)

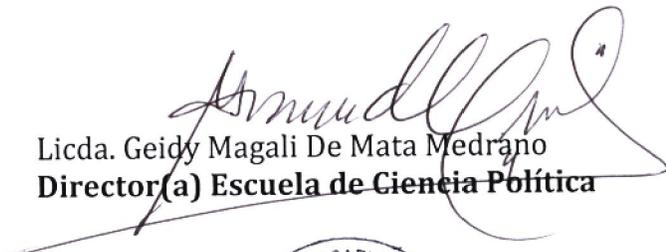


**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Guatemala, veintisiete de agosto del dos mil trece.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden y luego de verificar la autenticidad de la certificación de Examen de Suficiencia y/o cursos aprobados por la Escuela de Ciencias Lingüísticas, se autoriza la impresión de la Tesis titulada: **“ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS PROCESOS DE GLOBALIZACIÓN A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN EL TEMA DE LAS HORAS DE TRABAJO, HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SALARIO Y PRESTACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. ESTUDIO DE CASO: MUJERES TRABAJADORAS DE MAQUILAS COREANAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE MIXCO, GUATEMALA, DURANTE EL 2012 ”.** Presentada por el (la) estudiante **MARÍA SOLEDAD VICENTE MALDONADO**, carnet No. **200611814**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a) Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
9/myda



ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día treinta y uno de mayo del dos mil trece, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Lic. Mario Augusto Castro Orantes, Licda. Cecile Paola Tahuico Guzmán y Lic. Francisco José Lemus Miranda Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales, el trabajo de tesis: **“ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS PROCESOS DE GLOBALIZACIÓN, A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN EL TEMA DE LAS HORAS DE TRABAJO, HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SALARIO Y PRESTACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. ESTUDIO DE CASO: MUJERES TRABAJADORAS DE MAQUILAS COREANAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE MIXCO, GUATEMALA, DURANTE EL 2012”**. Presentado por el (la) estudiante **MARÍA SOLEDAD VICENTE MALDONADO**, carnet no. **200611814**, razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador(a) de Carrera

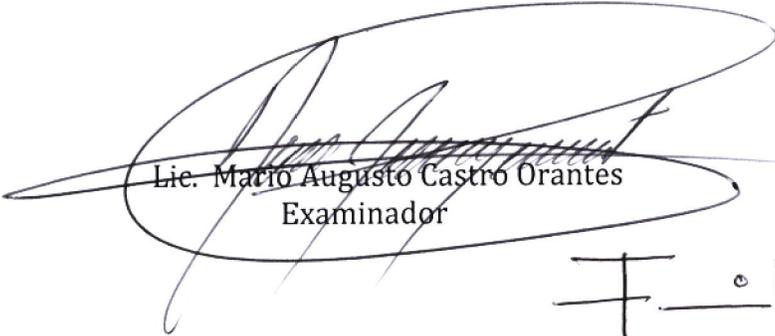


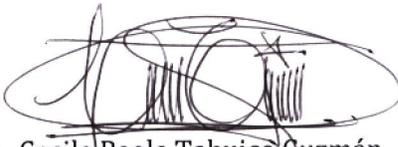
c.c.: Archivo
8c/ myda.

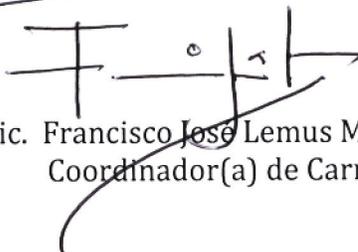


ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día veinte de marzo del dos mil trece, se realizó la defensa de tesis presentada por el (la) estudiante **MARÍA SOLEDAD VICENTE MALDONADO**, carnet no. **200611814**, para optar al grado de Licenciado (a) en **RELACIONES INTERNACIONALES** titulada: **"ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS PROCESOS DE GLOBALIZACIÓN, A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN EL TEMA DE LAS HORAS DE TRABAJO, HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SALARIO Y PRESTACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. ESTUDIO DE CASO: MUJERES TRABAJADORAS DE MAQUILAS COREANAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE MIXCO, GUATEMALA, DURANTE EL 2012"**, ante el Tribunal Examinador integrado por: Lic. Mario Augusto Castro Orantes, Licda. Cecile Paola Tahuico Guzmán y Lic. Francisco José Lemus Miranda, Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales. Los infrascritos miembros del Tribunal Examinador desarrollaron dicha evaluación y consideraron que para su aprobación deben incorporarse algunas correcciones a la misma.


Lic. Mario Augusto Castro Orantes
Examinador


Licda. Cecile Paola Tahuico Guzmán
Examinadora


Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador(a) de Carrera





**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Guatemala, cinco de marzo del dos mil trece-----

ASUNTO: El (la) estudiante **MARÍA SOLEDAD VICENTE
MALDONADO, carnet no. 200611814**, continúa
trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del Licda. Beatriz Eugenia Bolaños Sagastume, en su calidad de Asesor (a), pase al Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales para que proceda a conformar el Tribunal Examinador que escuchará y evaluará la defensa de tesis, según Artículo Setenta (70) del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a) Escuela de Ciencia Política

Se envía el expediente
c.c.: Archivo
myda/
7.



Guatemala,

Febrero 28, 2013

Licenciada

Geidy Magali De Mata Medrano

Directora Escuela de Ciencia Política

Univesidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho

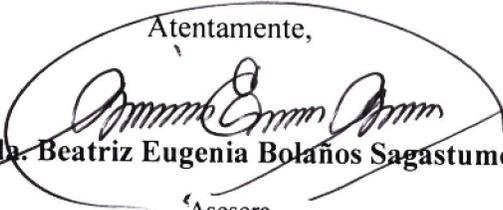
Licenciada De Mata:

Es un gusto por este medio el poder saludarla y al mismo tiempo desearle éxitos en sus labores diarias. El motivo de la presente es para informarle que se ha procedido con el asesoramiento, revisión y aprobación del trabajo de tesis presentado por la estudiante **María Soledad Vicente Maldonado**, con carné No. **200611814**, el cual ha sido titulado: **“Análisis del cumplimiento de los Derechos Laborales dentro de los procesos de globalización, a través de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo en el tema de las horas de trabajo, higiene, seguridad y salud en el trabajo, salario y prestaciones laborales y protección de la maternidad. Estudio de Caso: Mujeres trabajadoras de maquilas coreanas ubicadas en el Municipio de Mixco, Guatemala durante el 2012”**; éste se presenta como requisito académico y para que proceda con lo establecido según el reglamento previo a la obtención del Título de Internacionalista, en el grado de Licenciada.

Por lo anteriormente expuesto se da **DICTAMEN FAVORABLE**, el cual ha cumplido con los requerimientos establecidos y necesarios de un trabajo de tesis.

Agradecida por su atención, sin otro particular por el momento, me suscribo de usted.

Atentamente,


Licda. Beatriz Eugenia Bolaños Sagastume

Asesora

Colegiado Activo No. 1054



ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Guatemala a los veintiocho días del mes de marzo del dos mil once.-----

ASUNTO: el (la) estudiante **MARIA SOLEDAD VICENTE MALDONADO**, Carnet No. **200611814**, continúa Trámite para la realización de su Examen de Tesis.

1. Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del Coordinador de Metodología, pase al (la) Asesor (a) de Tesis Licda. Beatriz Eugenia Bolaños Sagastume, para que brinde la asesoría correspondiente y emita su informe.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Directora

Se regresa expediente completo
c.c. archivos
myda/
5.



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencia Política

Guatemala, 23 de marzo del 2011

Licenciada
Geidy Magali De Mata Medrano
Directora, Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimada Licenciada De Mata:

Por medio de la presente me dirijo a usted con el objeto de informarle que, tuve a la vista el trabajo de Tesis del o (la) estudiante **MARIA SOLEDAD VICENTE MALDONADO**, Carné 200611814, titulado **"GARANTIA DE LOS DERECHOS LABORALES DE CARA A LA GLOBALIZACION DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES. ESTUDIO DE CASO: ANALISIS DEL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD COMO NORMA INTERNACIONAL DE TRABAJO, ENFOCADO A MUJERES TRABAJADORAS DE MAQUILAS COREANAS EN SAN LUCAS SACATEPEQUEZ DURANTE EL PERIODO 2009-2010"**. El (la) estudiante en referencia hizo las modificaciones y por lo tanto, mi dictamen es favorable para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Jorge Arriaga Rodríguez
Coordinador Area de Metodología



Archivos
Se regresa Expediente completo
myda/
4/.

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, diecinueve de marzo del dos mil once-----

ASUNTO: el (la) estudiante: **MARIA SOLEDAD VICENTE MALDONADO, Carnet 200611814**, continúa trámite, para la realización del examen de Tesis

1. Habiéndose aceptado el Tema de Tesis propuesto, por parte del Coordinador (a) de la Carrera, Licda. *Ruth Teresa Jácome de Alfaro*, pase al Coordinador de Metodología, Lic. Jorge Arriaga Rodríguez, para que se sirva emitir dictamen correspondiente sobre el Diseño de Tesis.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
DIRECTORA

Se envía el expediente
c.c. Archivos
myda.
3/



Guatemala, 9 de marzo del 2011

Licenciada
Geidy Magali De Mata, **Directora**
Escuela de Ciencia Política

Estimada Licenciada De Mata:

Por medio de la presente me permito informarle que, verificados los registros de Tesis de la Escuela, el tema: **"GARANTIA DE LOS DERECHOS LABORALES DE CARA A LA GLOBALIZACION DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES. ESTUDIO DE CASO: ANALISIS DEL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD COMO NORMA INTERNACIONAL DE TRABAJO, ENFOCADO A MUJERES TRABAJADORAS DE MAQUILAS COREANAS EN SAN LUCAS SACATEPEQUEZ DURANTE EL PERIODO 2009-2010"**. Por el (la) estudiante **MARIA SOLEDAD VICENTE MALDONADO, Carné No. 200611814**, puede autorizarse dado que el mismo no tiene antecedentes previos en nuestra Unidad Académica.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Ruth Jacome de Alfaro
Coordinadora Área Relaciones Internacionales

Se regresa expediente completo.
c.c.: Archivo
myda.
2



ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Guatemala, diez de marzo del dos mil once -----

ASUNTO: La estudiante: **MARIA SOLEDAD VICENTE MALDONADO**
Carnet No. 200611814, inicia trámite para la realización
de su examen de tesis

1. Se admite para su trámite el memorial correspondiente y se dan por acompañados los documentos mencionados. 2. Se traslada al (a) Coordinador (a) de la Carrera correspondiente Licda. Ruth Teresa Jácome Pinto de Alfaro, para que acepte el tema de Tesis planteado. 3. El resto de lo solicitado téngase presente para su oportunidad.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
DIRECTORA

Se envía el expediente completo.

myda

1/



DEDICATORIA

A DIOS

Por darme la salud, sabiduría y voluntad para seguir adelante. Porque en su infinito amor y misericordia me permitió alcanzar esta meta.

A MIS PADRES

José Vicente y Zenaida Maldonado de Vicente, por su amor, comprensión, apoyo y oraciones. Por ser los pilares que han guiado mi vida y formación profesional. Este triunfo también es de ustedes.

A MI ESPOSO

Juan Carlos Panjoj, por su amor incondicional, comprensión y apoyo a lo largo de mi carrera. Gracias por compartir mi vida.

A MI HIJO

José Carlos Sebastián, por ser luz en mi vida e inspiración para seguir adelante.

A MIS HERMANOS

Jaime Saúl, Erick José, Zaira Mercedes y José Miguel, por todo el amor y apoyo que me han dado en la vida.

AGRADECIMIENTO

- A Universidad de San Carlos de Guatemala, que promueve la formación académica de los guatemaltecos.
- A Escuela de Ciencia Política, que permitió desarrollarme como profesional.
- A Licda. Beatriz Bolaños, por su colaboración en la asesoría del trabajo de investigación.
- A Leonel Estuardo López Santos, por su apoyo y amistad.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE CUADROS	I
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I	
ASPECTOS TEORICOS Y METODOLÓGICOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Consideraciones Teóricas.....	01
1.2 Consideraciones Metodológicas.....	04
1.2.1 Justificación y Planteamiento del Problema.....	04
1.2.2 Objetivos.....	06
1.2.2.1 Objetivo General.....	06
1.2.2.2 Objetivos Específicos.....	06
1.2.3 Método, Técnicas e Instrumentos Utilizados.....	07
1.2.3.1 El Método.....	07
1.2.3.2 Técnicas e Instrumentos Utilizados para la Recopilación y Análisis de la Información.....	08
1.2.4 Población y Muestra.....	11
1.2.5 Unidad de Análisis.....	12
1.2.6 Delimitación de la Investigación.....	12
CAPÍTULO II	
2. GLOBALIZACIÓN, TRABAJO Y MAQUILA	
2.1 Del Término y sus Características.....	17
2.2 El Rol de la Periferia.....	19
2.3 Globalización y Trabajo.....	20
2.4 Deslocalización de la Producción.....	21

2.5 Empleo Femenino en las Cadenas de Producción Global.....	23
2.6 Globalización y Flexibilidad Laboral.....	26
2.7 La Actividad de Maquila Textil en la Globalización Económica.....	28
2.7.1 El Trabajo de la Mujer en la Actividad de Maquila Textil.....	30
2.7.2 Perfil de la Mujer Trabajadora de Maquila.....	32
2.7.3 La Actividad Maquiladora en Guatemala.....	32
2.7.4 Ubicación de Maquilas.....	33
2.7.5 Corea del Sur en el Contexto de Maquila en Guatemala.....	34

CAPÍTULO III

3. MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL

3.1 Del Estado Guatemalteco.....	38
3.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala Como Norma Del Derecho de Trabajo.....	38
3.1.1.1 Procedimiento para la Incorporación de las Normas de la OIT a la Legislación Nacional.....	39
3.1.2 Código de Trabajo.....	40
3.1.3 Otras Leyes que Garantizan los Derechos Laborales.....	42
3.1.4 Incentivos Estatales para el Fomento de la Actividad de Maquila...	45
3.1.4.1 Impuestos (Tributos).....	47
3.2 Compromisos Internacionales.....	47
3.2.1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	48
3.2.2 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.....	49
3.2.3 Los Orígenes de la Organización Internacional del Trabajo OIT.....	50
3.2.4 Normas Internacionales del Trabajo (NIT).....	51
3.2.4.1 Incorporación de los Convenios OIT al Derecho Interno...	52
3.2.5 Protección Internacional de los Derechos Laborales de las Mujeres en Materia de Igualdad.....	54
3.2.5.1 Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y	

Ocupación) (Ratificado por el Estado de Guatemala el 11 de Octubre del año 1960).....	56
3.2.5.2 Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración (Ratificado por el Estado de Guatemala el 2 de Agosto del año 1961).....	57
3.2.5.3 Convenio 156 Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Ratificado por el Estado de Guatemala el 6 de Enero del año 1994).....	58
3.2.6 Jornada de Trabajo.....	59
3.2.7 Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo.....	60
3.2.8 Salario y Prestaciones Laborales.....	62
3.2.9 Protección de la Maternidad.....	63

CAPÍTULO IV

4. SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE MAQUILA

4.1 Tiempo de Trabajo en la Maquila.....	68
4.2 Condiciones de Higiene, Salud y Seguridad en la Maquila.....	69
4.3 Salario y Prestaciones en la Maquila.....	69
4.4 Situación de la Mujer Embarazada Trabajadora de Maquila.....	74
4.5 El Papel del Sindicato en la Protección de los Derechos del Trabajador.....	75

CAPÍTULO V

5. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE INDUSTRIAS HANA, S. A. MAQUILADORA DE ORIGEN COREANO

5.1 Observación Realizada.....	77
5.2 Proceso de Encuesta.....	78

5.3 Información General sobre las Encuestadas.....	79
5.4 Nivel de Escolaridad.....	80
5.5 Trabajo Actual de las Encuestadas.....	81
5.6 Jornada de Trabajo de las Encuestadas.....	83
5.7 Situación de Seguridad y Salud de las Trabajadoras.....	84
5.8 Salario y Prestaciones Laborales.....	87
5.9 Consideraciones Finales.....	88
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No. 1 Entrevistadas por Grupos de Edad, Según Estado Civil.....	80
CUADRO No. 2 Entrevistadas por Grupos de Edad, Según Nivel de Escolaridad.....	81
CUADRO No. 3 Entrevistadas por Puesto de Trabajo, Según Estabilidad Laboral y Meta de Producción.....	82
CUADRO No. 4 Jornada Laboral, Según Puesto de Trabajo.....	84
CUADRO No. 5 Salud y Seguridad de las Encuestadas.....	86
CUADRO No. 6 Salario y Prestaciones laborales, Según Puesto de Trabajo.....	88
CUADRO No. 7 Situación de Embarazo en las Encuestadas.....	89
CUADRO No. 8.....	90

INTRODUCCIÓN

Dentro de la legislación nacional se cuenta con leyes que protegen los derechos laborales, así como leyes específicas de protección de la mujer. Asimismo, dentro del Sistema de Naciones Unidas y el Sistema Interamericano existen herramientas que incluyen la protección de los derechos laborales. De igual forma, se da una protección específica de estos derechos a través de los Convenios que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado, los cuales no han perdido de vista la protección del trabajo de la mujer por medio de la creación de Convenios específicos. Sin embargo, a pesar de que existe un amplio andamiaje de instrumentos de protección de derechos laborales, en el mundo actual ha surgido un fenómeno que ha puesto en duda que realmente exista una protección al trabajador, dicho fenómeno ha sido la globalización, la cual ha venido a traer una serie de retos y dificultades en el mundo del trabajo

Con el auge del fenómeno de globalización la actividad de maquila se ha visto favorecida, generando así importantes fuentes de empleo, especialmente para el sector femenino, a su vez ha contribuido con la inversión extranjera principalmente en países de la periferia. Sin embargo, esta actividad se ha caracterizado por la desprotección de los derechos laborales.

El presente trabajo cuenta con cinco Capítulos, inicialmente en el Capítulo I se plantean aspectos teóricos como; el paradigma idealista y transnacionalista, la teoría centro-periferia y la teoría de la dependencia, ya que éstos proponen aspectos importantes que apoyaran el análisis y descripción de los diferentes temas de investigación. Del mismo modo, se desarrolla la justificación de la importancia del tema de investigación para las Relaciones Internacionales, los objetivos que se pretenden alcanzar y los aspectos metodológicos aplicados en la investigación, los cuales propiciaron resultados que posibilitaron profundizar en el tema de investigación.

En el Capítulo II, se describen y analizan características de la globalización, así como la forma en que los procesos de este fenómeno han afectado la garantía de los derechos laborales de las trabajadoras, dando paso a la producción y el capital. En el mismo capítulo se hace una revisión de los aspectos comúnmente tratados sobre la maquila referidos a su origen, desarrollo, características; así como la participación de la mujer en esta actividad.

Luego en el Capítulo III se elaboró una breve descripción y análisis del marco jurídico tanto nacional como internacional de protección de derechos laborales de la mujer, así como la legislación que sustenta la actividad de maquila en el país. Asimismo, se aborda la discriminación de género que sufre la mujer como obstáculo para la garantía de sus derechos laborales, y la forma en que la OIT ha enfrentado dicho flagelo.

Por otro lado, en el Capítulo IV se analiza la situación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de maquila en relación con la jornada de trabajo, higiene seguridad y salud en el trabajo, salario y prestaciones laborales y protección de la maternidad.

En el Capítulo V se presentan y analizan los resultados del trabajo de campo sobre el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de maquila. Dichos resultados evidencian que la realidad por la que atraviesan las trabajadoras en el cumplimiento de su laboral coincide con lo que la teoría ha expuesto al respecto.

Por último se presentan las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1. ASPECTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

1.1 Consideraciones Teóricas

Dentro de este apartado se desarrollan dos paradigmas y dos teorías que dan sustento al tema de investigación, considerando que lo que plantean y la postura que toman sirvieron de base para analizar y describir los aspectos que finalmente llevaron a la construcción del tema de investigación.

Por paradigma idealista de las relaciones internacionales se debe entender “el conjunto de teorías o concepciones políticas que considera que las relaciones internacionales deben apoyarse en principios ético-jurídicos que están destinados a la consecución de la paz y la armonía en las relaciones inter-estatales, tratando así inter alia de evitar la guerra, promover el desarme y reducir el militarismo” (Padilla, 2009: 54-55). El idealismo acepta la existencia de un sistema internacional integrado por Estados soberanos pero a diferencia del realismo considera que el equilibrio de poderes no es la forma más adecuada para mantener la paz. Por consiguiente, las concepciones idealistas sostienen que la manera más adecuada para garantizar la paz es tomar como base para la política exterior de los Estados las normas del Derecho Internacional, los Convenios Internacionales para la protección de los Derechos Humanos o los principios y normas derivados de la acción de las organizaciones internacionales como Naciones Unidas. Los principios establecidos por la Carta de Naciones Unidas, la moral internacional, el papel que juega la opinión pública, las organizaciones no gubernamentales y la religión se consideran, por lo tanto, como fundamentales para la orientación del comportamiento de los gobiernos y de los hombres de Estados.

Se mantuvo una visión de dicho paradigma pues a lo largo de la investigación se planteó la importancia del tema de la garantía y cumplimiento de los derechos laborales de la mujer a través de las normas de Derecho Nacional, como la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y otras leyes referentes a la protección de los derechos específicos de la mujer. A su vez, por medio de los Convenios OIT, los cuales junto con los instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos conforman un marco jurídico sobre el cual se asienta la igualdad, equidad y la eliminación de toda forma de discriminación y violencia contra la mujer.

Asimismo, se abordó la importancia del papel que desempeña la OIT como organismo especializado de Naciones Unidas en el tema laboral, para que exista una justicia social y trabajo decente dentro de la economía globalizada, es decir, se llevo a cabo el desarrollo de la existencia de importantes fuentes de Derecho Internacional que permitirían el poder llevar las relaciones dentro y entre los Estados de una forma encaminada a que exista una convivencia pacífica en beneficio del ser humano.

Considerando que las condiciones mundiales han cambiado sustancialmente y que se ha dado una amplitud de temas vinculados a la actividad humana en un mundo altamente desarrollado, ha sido necesario la formulación de otro paradigma que explicase los acontecimientos mundiales. Es decir, un paradigma transnacionalista que también recibe otras denominaciones como; globalismo, sociedad mundial o pluralismo. Éste “cuestiona el sistema de Estados como estructura del sistema internacional. Su análisis, más allá del Estado, va a incorporar una pluralidad de actores; organizaciones internacionales, empresas multinacionales, organizaciones no gubernamentales, unidades políticas sub-estatales e individuos, entre otros. Así el Estado (gobierno central) pierde su carácter de actor exclusivo, para entrar en competencia con otros actores, y su carácter impenetrable, convirtiéndose en un actor fragmentado, con lo que deja de existir una racionalidad de Estado” (Barbé, 2007: 66).

Se abordó dicho paradigma tomando en cuenta que han surgido nuevas realidades en el mundo, ejemplo de ello es que el fenómeno de globalización se ha intensificado en los últimos años, lo que a su vez ha hecho que el modelo de producción capitalista también cobre mayor espacio en la realidad del ser humano. Esto ha venido a agravar los problemas de protección del trabajador, pues se ha dado mayor importancia a la producción y el capital que a garantizar su protección social.

También considerando que en este fenómeno se incorporan una pluralidad de actores como la participación de las empresas transnacionales las cuales a través de la deslocalización de la producción subcontratan a otra empresa extranjera para elaborar su producción de forma más barata y mejorar sus ganancias, lo cual también ha permitido que millones de mujeres participen de los procesos de producción capitalista. Por otro lado, los Estados que han permitido y facilitado el acceso de dichas empresas a sus territorios para así poder atraer inversión extranjera y procurar fuentes de empleo para su población. Por su parte la comunidad internacional, a través de la OIT, ha intervenido en tratar de procurar que el fenómeno de globalización genere un trabajo decente para los trabajadores de todo el mundo, haciendo valer sus derechos laborales y procurando medios para el cumplimiento de los mismos.

Del mismo modo, se abordó la teoría centro-periferia. Considerando que dentro del sistema de globalización se ha visualizado a los Estados bajo una dualidad de centro-periferia para describir un orden económico mundial integrado por un centro industrial y hegemónico que establece transacciones económicas desiguales con una periferia agrícola y subordinada. Es así que dentro de esta dualidad los Estados pertenecientes a la denominada periferia han jugado un papel importante en facilitar el acceso de la actividad de maquila a sus territorios.

La teoría de centro-periferia descansa, fundamentalmente, en una interpretación estructural y global del fenómeno del desarrollo del sistema mundial dentro del cual el centro y la periferia desempeñan funciones económicas diferentes. En otras

palabras, la concepción de centro-periferia reconoce la existencia de un solo sistema: el sistema mundial. La dinámica de este sistema global viene definida por el patrón de desarrollo dominante, creando desarrollo en el centro del mismo y subdesarrollo en la periferia (Inédito (sin fecha). *Hacia una teoría global del desarrollo*. Extraído el día 07 de enero de 2013, de: http://www.eurosur.org/medio_ambiente/bif16.htm).

El planteamiento de Prebisch y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se fundamenta en el hecho de que la innovación tecnológica se aplica y se expande en el centro más rápidamente y en forma más homogénea hacia los sectores económicos, afectando estructuras de consumo y de producción casi simultáneamente, mientras que en la periferia el desarrollo científico y tecnológico sólo penetra en aquellos sectores que son importantes para la producción de materias primas y alimentos requeridos por el centro. Esta penetración diferenciada hacia los sectores primarios de exportación tiende a distorsionar la estructura productiva interna de los países periféricos, y a mantenerlos en una situación de abastecedores de materias primas (Ibid).

La teoría de la dependencia utiliza la dualidad centro-periferia para sostener que la economía mundial posee un diseño desigual y perjudicial para los países subdesarrollados, a los que se les ha asignado un rol periférico de producción de materias primas, en tanto que las decisiones fundamentales se adoptan en los países centrales a los que se les ha asignado la producción industrial de alto valor agregado.

1.2 Consideraciones Metodológicas

1.2.1 Justificación y Planteamiento del Problema

La globalización y en particular la modernización tecnológica experimentada en los años 90, facilitó la fragmentación de los procesos productivos a escala mundial incentivando la inversión transnacional en maquilas, las cuales se desarrollaron en la

dinámica de industrialización dirigida por las transnacionales para enfrentar la competencia internacional, a través de reducir los costos laborales mediante el traslado de plantas hacia países que conforman la periferia.

En el caso específico de Guatemala, la actividad de maquila se vio favorecida por las condiciones de la denominada Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC) de los Estados Unidos, a través de la cual se buscaba abaratar costos de producción para los empresarios dando paso a una serie de exenciones fiscales y arancelarias que hicieron atractiva la instalación de maquilas en el país.

Las relaciones laborales en las fábricas de maquila se han caracterizado por la desprotección de los derechos laborales de las trabajadoras. Pues dentro de la lógica productivista que ha traído el fenómeno de la globalización, que es el contexto donde se ha desarrollado la producción de maquila, se ha ido dejando de lado la protección del ser humano a través de garantizar sus derechos mínimos y se ha tenido mayor interés en maximizar las ganancias de las empresas a costa de violentar los derechos de los trabajadores. Aun cuando estos derechos son objeto de diversos instrumentos nacionales e internacionales de protección, con los cuales se pretende garantizar el cumplimiento de los mismos.

Dentro de la legislación nacional principalmente a través de la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo los derechos de las trabajadoras pretenden ser garantizados. De igual manera, a nivel internacional el organismo especializado de Naciones Unidas que vela por la protección y cumplimiento de los derechos laborales es la OIT. La cual a través de sus Normas Internacionales del Trabajo (NIT) ha procurado establecer un marco jurídico internacional para la protección de los derechos laborales.

Como aporte a las Relaciones Internacionales se considera importante el profundizar en el análisis del cumplimiento de las NIT, a través de los Convenios de la OIT ratificados por Guatemala, y considerar si no son más que parte de las guías que

tienen los Estados para llevar sus relaciones en un ambiente de cooperación y respeto, propios de un paradigma idealista, o que al fin de cuentas parezca ser letra muerta para los Estados que según sus intereses prefieran llevar sus relaciones bajo un paradigma realista.

1.2.2 Objetivos

1.2.2.1 Objetivo General

Analizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de maquilas coreanas de cara a una economía globalizada, a través de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo en materia de horas de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, salario y prestaciones laborales y protección de la maternidad.

1.2.2.2 Objetivos Específicos

- Analizar el escenario que ofrece la globalización a las relaciones laborales dentro de la maquila.
- Establecer las razones del porqué la mujer se ve más vulnerada en la garantía de sus derechos laborales.
- Profundizar sobre las causas que hacen que se considere a la industria de maquila como uno de los focos de mayor concentración de violación de derechos laborales.
- Identificar las razones que han hecho que a pesar que Guatemala cuenta con una legislación nacional e internacional que protege los derechos laborales de las trabajadoras de maquila, éstos se siguen violentando.

1.2.3 Método, Técnicas e Instrumentos Utilizados

Dentro de la investigación se integró la perspectiva de género, que parte del análisis de las diferencias sociales y relaciones de poder en que se encuentran mujeres y hombres en la sociedad. Dado que se hizo un análisis descriptivo de cómo la mujer se ha visto vulnerada y sometida a la figura masculina, así como el hecho que se consideró la discriminación de género como una de las razones que han hecho que se de un incumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras de maquila.

Del mismo modo, se trabajó un estudio de caso, que según Horton y Chester (1991) “es un relato detallado y completo de un hecho o situación a través de la elección de sujetos u objetos para ser estudiados. Se caracteriza porque presta especial atención a cuestiones que específicamente pueden ser conocidas a través de casos”. En esta investigación como estudio de caso se consideró el análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras de maquilas coreanas, ubicadas en el municipio de Mixco, Guatemala durante el 2012.

Debido al nivel de profundidad o de análisis del fenómeno se realizó una investigación analítica ya que se interpretó detenidamente el comportamiento de cada una de las variables y su relación con el problema. Considerando que la información que se desarrolló procede de documentos como libros, tesis e informes se llevó a cabo una investigación documental. Así como una investigación de campo ya que la información necesaria que permitió comprobar los objetivos que se tuvieron previstos alcanzar se obtuvo en el ámbito en donde ocurre el fenómeno y por las personas que forman parte del mismo.

1.2.3.1 El Método

Se consideró abordar el método cualitativo debido a que era necesario analizar la forma en que los cambios que la globalización ha traído consigo han afectado la garantía de los derechos laborales de las trabajadoras, así como la participación del

trabajo de la mujer en el proceso de globalización, también para describir las características que posee la mujer para formar parte mayoritaria dentro del proceso de producción de la maquila y el por qué es mas vulnerable a la violación de sus derechos. Es así que dicho método proporcionó mayor información a través de descripciones detalladas de situaciones que evidenciaron si se cumplen o no los derechos laborales de la mujer trabajadora de maquila por medio de la aplicación de las NIT.

Asimismo, se utilizó el método cuantitativo debido a que fue necesaria la recolección de datos sobre las vivencias de las trabajadoras dentro de la maquila en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales, lo cual se llevó a cabo a través de encuestas realizadas a una muestra específica.

1.2.3.2 Técnicas e Instrumentos Utilizados para la Recopilación y Análisis de la Información

Inicialmente se procedió a seleccionar libros de texto y tesis que hablaran sobre los temas que se abarcarían en la investigación, los cuales se ubicaron en el centro de documentación de la Escuela de Ciencia Política y en la biblioteca central de la Universidad de San Carlos. De igual forma, se recopilaron fuentes documentales proporcionadas por instituciones tales como; la Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala (AVANCSO), el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH) y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Después de seleccionar los textos, a través del análisis de contenido se identificaron los documentos que contenían la información que se necesitaba analizar. Para el análisis documental se realizó una ficha bibliográfica que contenía el nombre del autor, año de edición, No. de página y título del libro.

Debido a que dentro de la investigación se abordarían los derechos laborales de las mujeres y las NIT, se realizó un análisis de publicaciones encontradas en internet referentes a dichos temas. Considerando principalmente los sitios web de instituciones como; el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), la Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), la OIT y otras publicaciones encontradas en otros sitios web.

Considerando el tema que se desarrolló en la investigación fue necesario realizar una lectura analítica de instrumentos de legislación nacional, Convenios Internacionales de la OIT e instrumentos internacionales de protección de derechos de las mujeres.

Debido a que era necesario contrastar el fenómeno teórico con la realidad empírica sobre el ambiente en el que se desenvuelven las trabajadoras de maquilas, se recurrió a la técnica de observación a través del contacto directo con el objeto de estudio.

“La técnica de observación ofrece la tarea de investigar de una manera distinta la realidad y de recolectar los datos. No se basa en lo que las personas dicen que hacen o piensan, en sus relatos, sino en la evidencia directa que obtiene el investigador como testigo (a veces participante) de la situación: se contemplan diversas situaciones de la vida social, procurando no manipularlas ni modificarlas. A diferencia de la observación cotidiana, actividad que realizan todos los individuos, la observación como herramienta de la investigación social debe: orientarse, enfocándose en un objetivo concreto de investigación; planificarse sistemáticamente en fases, lugares, aspectos y personas; relacionarse con proposiciones y teorías sociales; someterse a controles de veracidad, objetividad, confiabilidad y precisión”. (Di Virgilio y Fraga, 2007: 94-95).

La observación que se llevó a cabo se denominó por su grado de formalización, como estructurada, ya que se planificaron los elementos importantes sobre los que

se concentraría la atención. Por su grado de participación fue una observación no participante (externa) ya que se estuvo fuera del suceso, sin intervenir, ni preguntar, sólo se registró el desarrollo del fenómeno. Y según el lugar de realización, se llevó a cabo una observación de campo (de contacto directo) pues se realizó en condiciones naturales, en la situación de la vida real, en contacto con el objeto natural, no condicionado.

Para llevar a cabo la observación se utilizó una guía, la cual contenía el lugar, hora y fecha en que se realizó el ejercicio, las características geográficas y ambientales del fenómeno y la participación de los actores.

La recolección de datos se hizo a través de la técnica de campo de aplicación de encuestas, la cual es "la aplicación de un procedimiento estandarizado para recolectar información -oral o escrita- de una muestra de personas acerca de los aspectos estructurales; ya sean ciertas características sociodemográficas u opiniones acerca de algún tema específico. La información se recoge de forma estructurada y el estímulo es el mismo para todas las personas" (Cea D'Ancona, 1996: 240).

Para lo anterior se elaboró una guía de encuesta que contenía treinta y siete preguntas tanto abiertas, cerradas de opción múltiple y dicotómicas, así como semicerradas dicotómicas. Las preguntas se agruparon en siete temas claves que aportarían información necesaria para alcanzar los objetivos establecidos. Las cuales se dividieron de la siguiente manera; seis preguntas sobre aspectos generales de las trabajadoras, cinco sobre el trabajo actual, cinco sobre horas extra, doce sobre salud y seguridad, cuatro sobre salario y prestaciones laborales, dos sobre maternidad, dos sobre el conocimiento de las trabajadoras de las leyes laborales y una sobre hechos que atentan contra la integridad de las trabajadoras.

La encuesta estaba dirigida a trabajadoras de maquilas coreanas ubicadas en Mixco y cuyo objetivo era conocer acerca de las dificultades por las que puedan atravesar

las mujeres en el desarrollo de su trabajo dentro de la maquila, e identificar si sus derechos laborales son cumplidos.

Para facilitar la interpretación de los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas, se elaboró un formato de vaciado de información que incluía el número de boleta, nombre de la empresa para la que laboraba la persona encuestada y las respuestas a treinta y siete preguntas.

Posteriormente se llevó a cabo el ordenamiento, interpretación y análisis de la información recabada en las fuentes documentales y el trabajo de campo, para luego plasmar los principales hallazgos que se desarrollaron en la investigación y finalmente definir las conclusiones y recomendaciones.

1.2.4 Población y Muestra

Considerando a la población como el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones (criterios de inclusión y exclusión), situados claramente en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo, se procedió a evaluar el tamaño de la población siguiendo los siguientes criterios de inclusión para delimitarla.

- ✚ Trabajadoras de sexo femenino
- ✚ Maquila de origen coreano
- ✚ Ubicación de la maquila en la Finca el Naranja zona 4 de Mixco

Para seleccionar la muestra se tomaron en cuenta los criterios anteriormente mencionados, así como el directorio de la industria de empresas de confección con el que cuenta la Asociación de la Industria de Vestuario y Textiles (VESTEX), según el cual existen tres maquilas ubicadas en la Finca el Naranja zona 4 de Mixco, de las cuales una el origen del capital es guatemalteco y dos coreano. Considerando esto, se seleccionó al azar entre las dos maquiladoras de origen coreano la muestra, la cual fue la maquila denominada Industrias Hana, S. A. con dirección en 27 Ave. 7-60

zona 4 Finca El Naranja Mixco. Dentro de la maquila seleccionada la técnica de muestreo que se utilizó fue un muestreo probabilístico ya que toda la unidad de análisis tenía la misma probabilidad de ser elegida. Esta muestra probabilística fue elegida por conglomerado, siguiendo el criterio básico que debían ser mujeres trabajadoras de maquila, sin considerar el rango de edad, estado civil o grupo étnico.

1.2.5 Unidad de Análisis

Se consideraron y abordaron diferentes variables que apoyarían el desarrollo de la investigación las cuales estaban estrechamente ligadas al tema, sin embargo, se desarrollaron principalmente cuatro unidades de análisis:

- ✚ Mujeres trabajadoras de maquila
- ✚ Derechos laborales
- ✚ Normas Internacionales del Trabajo
- ✚ Globalización

1.2.6 Delimitación de la Investigación

El ámbito geográfico que se seleccionó fue el municipio de Mixco del departamento de Guatemala, considerando que éste es uno de los municipios que cuentan con mayor afluencia de maquilas. Dentro del municipio se observó que la Finca el Naranja es un lugar donde se concentra una fuerte afluencia de bodegas, fábricas y maquilas, lo cual facilitaría ubicar la maquila en donde llevar a cabo las encuestas; adicional a esto se seleccionó dicho lugar ya que por su ubicación era accesible para llevar a cabo las mismas.

Dentro del ámbito espacial se consideró la delimitación del tipo de maquila que se analizaría. La presente investigación toma como referencia la maquila de confección textil, caracterizada por el ensamble de piezas de vestir. La cual recibe las materias primas y las indicaciones de diseño de los clientes en el exterior, su labor se

concentra fundamentalmente en armar las piezas y colocar las marcas, al finalizar este proceso las prendas de vestir terminadas son exportadas para su venta y comercialización. De igual forma, se consideró a la maquila de origen coreano debido a que, según VESTEX el capital que manejan las empresas maquiladoras en Guatemala es principalmente de este origen siendo el 85%. Adicional a esto, según lo que se pudo establecer dentro del análisis documental que se llevó a cabo, la maquila coreana es una de las que recurre con mayor frecuencia a la violación de los derechos laborales de las trabajadoras.

También se llevó a cabo una delimitación de los derechos laborales que se considerarían analizar, para lo cual se agruparon en cuatro ejes temáticos divididos de la siguiente forma:

- ✚ Jornada de trabajo
- ✚ Higiene, seguridad y salud
- ✚ Salario y prestaciones laborales
- ✚ Protección de la maternidad

Esto permitió contar con estándares sobre los cuales hacer la valoración de la aplicación de las normas internacionales y nacionales en la materia.

CAPÍTULO II

2. GLOBALIZACIÓN, TRABAJO Y MAQUILA

Para ninguna persona es nuevo el hecho que se viva en un mundo globalizado. La globalización lo invade todo, aunque fundamentalmente puede ser reducida a la expansión y profundización de la economía capitalista caracterizada por la supresión de obstáculos para la circulación transnacional de capital. Sin embargo, también hay una globalización de la cultura, globalización ideológica, globalización del terrorismo, la violencia, el tráfico de órganos y seres humanos, etc. A efectos de la investigación se considera una globalización económica ya que es en este contexto donde se desarrolla la actividad de maquila y es en ésta donde se busca evidenciar la existencia de la desprotección de los derechos laborales de las trabajadoras, lo cual es el objeto de estudio del presente trabajo.

“La globalización puede verse esencialmente como el punto cercano a la culminación de un largo proceso de siglos de expansión de la producción capitalista alrededor del mundo, desatando una nueva forma de conexión entre todos los seres humanos” (Robinson, 2007: 19). Lo cual representa un cambio de época, es decir, cambios fundamentales a lo largo del mundo en la estructura social y una transformación del propio funcionamiento del actual sistema. Partiendo de lo anterior se considera a la globalización como una nueva etapa en la historia del capitalismo mundial.

Por lo que la globalización no es un fenómeno reciente, sino que existe desde hace varios siglos. En la actualidad, el proceso avanza a un ritmo mucho más acelerado que en otra época. De manera tal que el proceso de globalización representa ya una de las características más señaladas de las relaciones internacionales en el mundo actual.

La transformación de las relaciones internacionales que conlleva este “nuevo orden económico mundial”, incluye una injerencia creciente de las compañías

transnacionales y de entidades como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y la Organización Mundial del Comercio (OMC) en los destinos de los países, limitando la capacidad de acción de los Estados nacionales. Sin embargo, la apertura de mercados y la desregulación económica y laboral no son posibles sin la intervención activa de los Estados.

Para América Latina, la globalización se asocia con los procesos de apertura económica y de ajuste estructural exigidos por el FMI a raíz de la crisis de la deuda en la década de los ochenta y por los posteriores esfuerzos de integración de mercados regionales. Significó también la revisión del modelo de industrialización por sustitución de importaciones en pro de un modelo de economías de exportación. Las políticas de ajuste estructural se basaron en una reestructuración económica profunda que comprende periodos de austeridad para la gran mayoría de la población, con consecuencias diferenciadas para los trabajadores de acuerdo con su ubicación laboral y sus características sociales en términos de género, etnia, edad; quedando claro que los sectores más pobres pagan los costos más elevados del ajuste.

Se puede visualizar a la globalización como positiva ya que incrementa la actividad económica tanto al interior de los países como entre ellos, aportando nuevas potencialidades para el desarrollo y la creación de riqueza. Además, se considera que la globalización aumenta las posibilidades de contribuir a la eficiencia de la producción, a través de una mayor especialización entre los países. Sin embargo, hay puntos de vista y percepciones divergentes en especial sobre su impacto económico y social. Estas divergencias corresponden, en parte, a la diversidad de efectos que la globalización tiene en los intereses y las oportunidades de los distintos sectores económicos y sociales. Algunos sostienen que el modelo actual de la globalización ha agravado los problemas del desempleo, de la desigualdad y de la pobreza mientras que otros afirman que la globalización ha contribuido a reducir la incidencia de dichos problemas.

Entre el costo social que se debe afrontar, se puede mencionar el hecho que para garantizar la acumulación del capital a escala mundial es necesario flexibilizar el sistema productivo y la legislación de los países para que el sistema sea viable. Lo cual traería como resultado de esa flexibilización, un impacto negativo en el empleo, las condiciones de trabajo, los ingresos y la protección social de las personas, así como de sus familias y sus sociedades. Es por este costo social que afecta principalmente a los trabajadores que se vislumbra a la globalización como un mal para la garantía del goce de los derechos del trabajador. Considerando lo anterior, se aborda el tema tomando un enfoque de cómo los procesos de globalización han afectado el cumplimiento de los derechos laborales principalmente los derechos de las mujeres.

2.1 Del Término y sus Características

Existe polémica conceptual acerca del término globalización, pues es utilizado en diferentes sentidos e interpretado de distintas maneras. Para efectos de la investigación se utilizó la definición a la que se refiere Morales y Arrieta (2003: 56) “la creación de un mercado mundial en el que circulen libremente los capitales financiero, comercial y productivo. Se trata de la eliminación de todas las trabas que los diferentes países ponen a la entrada de capital financiero, comercial y productivo provenientes del extranjero”. Se consideró la definición anterior debido al hecho que uno de los objetivos de la globalización; a través de la apertura de los mercados mediante la intensificación de la productividad, la competencia y la rentabilidad, es crear las condiciones para un relanzamiento sostenido del crecimiento económico. Cuyo crecimiento en el caso de Guatemala se realiza en parte a través de la inversión extranjera que se da por medio de la maquila textil, tema que es importante analizar dentro de la investigación.

Dentro de la polémica conceptual que se mencionó anteriormente, se puede referir que el término “globalización” no es apropiado, por el hecho que éste supondría un fenómeno equitativo mundial, es decir, que el beneficio sería por igual para todos los

países, lo cual difiere con lo visto y vivido actualmente, pues la desigualdad al interior y entre países, regiones y bloques se ha agrandado.

Entre las características fundamentales de la globalización, se pueden mencionar:

- ✚ La liberalización del comercio internacional
- ✚ La expansión de la inversión extranjera directa
- ✚ La aparición de flujos financieros masivos transfronterizos.

Otra de las características importantes de la globalización ha sido la incidencia de las nuevas tecnologías que le han aportado un carácter distintivo, con ello se ha aumentado enormemente la viabilidad de las transacciones económicas en todo el mundo, ahora los mercados pueden tener un alcance global y abarcar una variedad cada vez mayor de bienes y servicios. Considerándose la existencia de una aldea global, la cual según Marshall McLuhan hace referencia a un cambio en los medios de comunicación haciendo que a pesar de la distancia pueda existir una comunicación entre las personas como en las condiciones de vida de una pequeña aldea.

De este modo, la expansión global de los medios de información juega un rol central en el dinamismo del fenómeno de globalización, además de esto el proceso también es dinamizado por estrategias corporativas de las empresas transnacionales, a través de la utilización de variadas formas de gestión y producción flexible. Es así como; el comercio, las inversiones, la tecnología, los sistemas de producción transfronterizos y los flujos de información y comunicación favorecen el acercamiento entre las sociedades y los ciudadanos.

El termino de aldea global puede ser considerado en el hecho que un producto que se consume puede estar siendo financiado por un país, diseñado y programado en otro, fabricado por un tercer país y distribuido desde un cuarto país. Lo que pone en evidencia que la globalización ha puesto en marcha un proceso de cambio de gran alcance en el cual la interdependencia de los Estados es evidente.

2.2 El Rol de la Periferia

En cuanto al ámbito laboral, uno de los aspectos importantes dentro del tema de globalización es el hecho que se ha dado una reubicación industrial de trabajadores de la periferia a los centros, a través del empleo de mano de obra no calificada de menor costo mediante el traslado de procesos industriales del centro a la periferia para obtener ventajas en la competencia entre grandes empresas, por medio de maximizar las ganancias mediante cambios en la utilización de la fuerza de trabajo.

Lo anterior dio origen a la nueva división internacional del trabajo. Ahora los países ya no se dividen en agrícolas e industriales, sino que se distinguen según su especialización tecnológica. De este modo, los países se separaron en centros que se desarrollan y periferia que se subdesarrolla. A lo largo de la historia del capitalismo ese esquema ha continuado reproduciéndose, el rol de los países subdesarrollados ha ido cambiando, de ser proveedores de productos agrícolas y minerales a proveer también mano de obra barata para la manufactura de productos industriales.

Aun cuando la economía mundial se hace global no termina la asimetría de las relaciones económicas internacionales. Por el contrario, esta asimetría se incrementa ya que para la acumulación en los países centrales la periferia tiene mucha importancia. Esta asimetría también se puede observar en el hecho que la globalización está haciendo los vínculos entre la pobreza de los países en desarrollo y la prosperidad de los países industrializados más frecuentes e intensivos. Esto se evidencia con contrastes sorprendentes como el hecho que algunas de las camisas más caras del mundo son producidas por algunas de las mujeres más pobres del mundo. Es decir, que empresas de primer orden disponen de instalaciones para el desarrollo de su producción en medio de la pobreza y el analfabetismo.

2.3 Globalización y Trabajo

El nuevo modelo globalizador ha modificado radicalmente las condiciones en las cuales se ejecuta la actividad laboral y los perfiles de la demanda de mano de obra, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo. Bajo este contexto la globalización ha cambiado el sistema de relaciones laborales, pues trata al trabajo como un factor económico más, convirtiéndolo en un simple empleo desasistido de toda connotación social, moral y cultural. Partiendo del hecho que se tiende a privilegiar al capital sobre el trabajo, pues la competitividad de la empresa en el mercado global se convierte en el bien supremo al que se ven subordinados los demás.

Asimismo, la revolución tecnológica ha permitido a las empresas innovar, abrirse a nuevos mercados internacionales e impulsar transformaciones en la organización del sistema productivo, lo que ha afectado tanto a la oferta como a la demanda de trabajo. Así se configuran nuevos patrones de distribución de la fuerza de trabajo, a menudo en función de las nuevas estrategias espaciales de las empresas basadas en la segmentación y descentralización de procesos. La sociedad tecnológica demanda un nuevo tipo de trabajador, su adaptación constante a los cambios que está experimentando el contexto social, económico y empresarial es condición fundamental. Siendo cada vez más necesario que los conocimientos formativos se vayan adaptando a las necesidades del mercado.

Quienes critican la globalización no ven en ésta una oportunidad sino una explotación de la clase trabajadora, puesto que los salarios en los países en vías de desarrollo son bajos razón por la que las transnacionales deciden trasladar allí sus fábricas. Lo cual da paso a la deslocalización de las empresas, tema que se aborda más adelante. Una de las razones por la que los salarios son bajos es debido a la falta de competitividad de la mano de obra de la población de los países subdesarrollados.

Tomando en cuenta lo anterior, se considera al fenómeno de globalización como razón del desplazamiento y la supresión de empleos o el aumento de tensiones y presiones en los lugares de trabajo, expuestos a una creciente competencia internacional. Se constata de manera general que para aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece la economía globalizada, es importante estar involucrado en los flujos que ésta genera en el ámbito del comercio y de las inversiones. Los países que no participan en estos flujos o que intervienen en la economía mundial únicamente como exportadores de materias primas, están confrontados con resultados económicos mediocres y problemas en sus mercados laborales.

Si bien esto es cierto, los que defienden la globalización afirman que la culpable no es ésta, puesto que si no existiera simplemente no habría inversión extranjera en los países en vías de desarrollo y no se crearían empleos, así fueran mal remunerados, sino que habría una gran cantidad de desempleo y los pocos empleados igual tendrían salarios bajos, de modo que desde este punto de vista la globalización beneficia a los países que atraen inversión extranjera. Es decir, la globalización lo que hace es aprovechar lo que le ofrecen los países subdesarrollados, mano de obra medianamente calificada y mal remunerada.

2.4 Deslocalización de la Producción

La globalización se ha ido conformando gracias a una serie de cambios tecnológicos, económicos, legales e institucionales que han disminuido enormemente los costes que supone para una empresa trasladar su proceso de producción. Lo cual facilita a las empresas la toma de decisiones sobre la localización de las instalaciones productivas con el fin de aprovechar las condiciones más favorables de cada lugar. De esta manera, la vinculación de la empresa con un país determinado se vuelve difusa, por lo menos en el ámbito de la producción, dando paso a una forma empresarial no centrada en un lugar concreto sino estructurada como una red, de manera que la empresa puede obtener el máximo provecho de todos sus

componentes. Por otra parte, dentro de este proceso uno de los aspectos que en mayor medida condiciona las decisiones de localización empresarial es el laboral.

Esta capacidad de decisión empresarial es el origen del fenómeno conocido como deslocalización de la producción, y en concreto da origen a la producción en maquilas que tiene lugar en muchos países de la periferia. El objetivo de la deslocalización es el de aumentar los beneficios para los inversores, a menudo produciendo lo mismo en lugares donde las regulaciones sobre derechos laborales, impuestos y salarios son más bajos y por lo tanto se obtienen mayores beneficios.

La fragmentación y relocalización del proceso industrial permite a las empresas transnacionales beneficiarse de la existencia de mano de obra barata, ya sea creando nuevas filiales en la periferia o bien subcontratando a medianas y pequeñas empresas informales a menudo ya existentes. Por lo tanto, los procesos de deslocalización y de mejora de la competitividad suelen generar empleos de menor calidad que el empleo industrial que desaparece en los países del centro. Los nuevos puestos de trabajo son poco calificados, escasamente “formalizados” y sin una aplicación intensiva de los avances tecnológicos y los parámetros organizativos propios de las sociedades más avanzadas. La deslocalización puede darse de dos formas:

- ✦ **Deslocalización Internalizada:** la producción está en manos de una empresa filial de otro país, es decir una deslocalización intraempresarial, creando filiales de la propia empresa en el extranjero.
- ✦ **Deslocalización Externalizada:** la producción se subcontrata a otra empresa extranjera, se denomina deslocalización subcontratada, dando paso a una subcontratación (outsourcing) de un servicio a otra empresa o proveedor.

Frecuentemente el potencial dinamizador de la localización en la periferia es mínimo, puesto que se trata de enclaves que no mantienen vínculos con las economías de los

países del centro. Son las empresas madre, situadas en el centro, las que comercializan los productos y mantienen un control absoluto sobre el mercado y sobre las etapas esenciales de los procesos productivos.

2.5 Empleo Femenino en las Cadenas de Producción Global

Como consecuencia de la expansión de la globalización y por ende de las relaciones económicas que se dan debido a la interdependencia de los Estados, millones de mujeres especialmente de los países en desarrollo han incursionado en las cadenas globales de producción de las empresas transnacionales, formando así parte importante del mercado laboral. La mujer actual ya no sólo desempeña las funciones relacionadas a la crianza de los hijos e hijas y al cuidado del hogar, sino que hoy constituye una fuerza activa y ascendente en todos los campos de la actividad económica.

Sin embargo, ¿cuál es el motivo del por qué las mujeres de los países en desarrollo son las que más se han involucrado en el mundo laboral que se ha incrementado debido a la expansión de los mercados que trajo consigo la globalización? Se pudiera mencionar el hecho que hacia la mitad de la década de los setenta, los países subdesarrollados encajaron en las estrategias competitivas de las transnacionales del mundo desarrollado como localizaciones adecuadas para la fabricación de productos intensivos en factor trabajo, debido a que contaban con mano de obra abundante y barata y es en ese aspecto en el que las mujeres han ido emergiendo como el colectivo con mayor ventaja comparativa.

“Ese proceso se fue consolidando en los años siguientes en especial en los denominados “nuevos países industrializados” del sudeste asiático, pero también en el avance de las maquilas de México y las zonas francas de exportación de otras partes del mundo, en las que el empleo femenino llegó a significar más del 70% del empleo total” (Vara, 2006: 1).

La tendencia de la contratación de mujeres en los empleos creados en dichas actividades responde al interés de los empresarios por proporcionar fuentes de trabajo consideradas más “flexibles”, lo cual pone en evidencia que las mujeres están representando un papel clave en la reorganización de la geografía de las manufacturas globales, pero dentro de un mercado más desregulado en el que surgen como fuerza laboral preferida porque cumplen sus funciones a la vez que son capaces de soportar peores condiciones laborales.

Por un lado, las corporaciones transnacionales obtienen ventajas de las desigualdades de género existentes, ya que les permiten organizar su producción con una fuerte reducción de costes y de conflictos laborales al contratar a un gran número de mujeres. Por otro lado, los países subdesarrollados ven incrementadas sustancialmente sus exportaciones que les proporcionan divisas, empleo y cierto nivel de crecimiento económico.

Tomando en cuenta lo anterior, se puede afirmar que la globalización económica impulsa cambios profundos en la producción y consumo involucrando a países desarrollados y subdesarrollados, de igual forma, afecta a hombres y mujeres que constituyen la mano de obra. En el caso de las mujeres se presentan perfiles contradictorios. Los sistemas de producción global generan oportunidades de empleo para un gran número de trabajadoras, lo cual les permite acceder a los mercados de trabajo remunerados, obtener ingresos y entrar a formar parte de la población económicamente activa, aunque obtienen ocupaciones precarias de baja remuneración y con escaso reconocimiento de derechos laborales.

Del mismo modo, las responsabilidades familiares hacen a las mujeres más vulnerables a la precarización de los empleos, ya que muchas veces deben aceptar trabajos de peor calidad; con menor protección laboral y de seguridad social a cambio de flexibilidad para compatibilizar trabajo doméstico y trabajo remunerado. Esto permite transformar esta vulnerabilidad de las mujeres en parte de la estrategia desreguladora del mercado de trabajo.

A propósito de esto, en el tercer informe de avances en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) para Guatemala, se plantea que una de las situaciones que afecta particularmente a las mujeres en el ámbito laboral se relaciona con el aumento de hogares con jefatura femenina. Para 2006, el 22.6% de los hogares estaba bajo la dirección de una mujer, lo cual corresponde a 600,300 hogares. Es importante mencionar que su distribución es más alta en el área urbana (25.5%) que en la rural (19.3%) y entre mujeres no indígenas (24.9%) que indígenas (18.7%)¹. La jefatura femenina implica una mayor carga de responsabilidades para las mujeres considerando que ellas asumen, muchas veces, la manutención completa del hogar y, al mismo tiempo, deben organizar la vida familiar. En ese sentido, cabe indicar que, a pesar de los cambios en la inserción económica de las mujeres, aún no se registran cambios en los roles de género asignados culturalmente, de manera que las mujeres, además del trabajo productivo, continúan a cargo del trabajo reproductivo.

Todo lo anterior lleva a concluir que desde un punto crítico la globalización tiene consecuencias negativas para las mujeres, pues éstas se incorporan al mercado laboral en situación de desigualdad ya que lo que se valora de ellas son elementos que permiten, en definitiva, una mayor explotación de su fuerza laboral precisamente por su condición de mujeres. Lo que a la vez se relaciona con el hecho que se les otorga pocas oportunidades de acceso a “buenos” empleos, sufren de discriminación salarial, se le atribuyen tareas “típicamente femeninas”, es decir, aquellas que expanden y reproducen el rol doméstico tradicional. Conllevando a que las mujeres permanezcan excluidas de los trabajos más estables y bien remunerados en la industria. Estos elementos son resultado de la existencia de determinadas relaciones de género que han marcado el rol económico, político, social y cultural de las mujeres, adecuándolas al perfil de mano de obra requerida en este tipo de industrias.

¹ ENCOVI 2006

2.6 Globalización y Flexibilidad Laboral

Dentro del fenómeno de globalización los mercados ya no tienen límites y persiguen su enriquecimiento ilimitado, a través de una movilidad por todo el planeta sin apenas restricciones. Para alcanzar este objetivo, las empresas necesitan competir con otras más poderosas en mercados de competencia muy agresivos y para ello la rigidez del derecho laboral es un obstáculo. Es por eso que las empresas buscan las legislaciones laborales y medioambientales más favorables a sus intereses, lo cual origina cambios en la legislación laboral que flexibiliza la contratación de mano de obra. Lo que a la vez provoca graves efectos sobre el empleo, los derechos laborales y sobre el respeto a los recursos naturales, consecuencias que se internacionalizan en el mundo globalizado.

Específicamente en el caso de los derechos laborales se utiliza la flexibilidad laboral, la cual según Grau y Lexartza (2010: 13) “es una estrategia global empresarial que busca disminuir los costos de producción por la vía de la eliminación de derechos laborales. Este concepto acuñado desde el sector empresarial busca reforzar el poder y dotar de mayor libertad a las empresas para disponer de la fuerza de trabajo”. Partiendo de esto se trata de eliminar paulatinamente los derechos laborales, ya que son vistos como obstáculos para la competitividad y desarrollo de las empresas. Aun cuando estos derechos se encuentran plasmados en leyes nacionales como la Constitución Política de la República en el Título II – Derechos Humanos, Capítulos I, II, III y IV y el Código de Trabajo, los cuales deben ser de debido cumplimiento, su aplicación implica mayores gastos y compromisos para los empresarios.

A pesar de que la flexibilidad laboral propone nuevas leyes para regular las relaciones laborales, no elimina completamente las regulaciones del trabajo. En otras palabras, lo que pretende es modificar las leyes, los derechos y protecciones que ya existen para adecuarlos a sus necesidades, que son las necesidades de la

producción y el mercado, en perjuicio de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

Con la flexibilidad laboral la estabilidad y seguridad en el trabajo sufren un gran deterioro, del mismo modo, se reducen otros derechos laborales que los empresarios consideran caros, como son: las vacaciones, el aguinaldo, los descansos, los asuetos, el reconocimiento de antigüedad, la cesantía y los derechos de pensión. Por lo cual, la flexibilidad laboral puede ser entendida como sinónimo de precarización y desregulación, lo que significaría un retroceso a etapas superadas en el ámbito laboral mediante la reedición de antiguas formas de explotación del hombre por el hombre. Manifestándose a través del empleo precario o atípico y la subcontratación con la consiguiente pérdida de los beneficios laborales, el incumplimiento patronal, salario insuficiente y ausencia de seguridad social.

Existen según Trejos y Abdalah (2000), diferentes tipos de flexibilidad laboral que se pueden clasificar en términos generales de la siguiente manera:

- ✚ **Flexibilidad Numérica:** referida a la posibilidad de cambiar la cantidad de la fuerza de trabajo. Esto se ve evidenciado a través del hecho de renovar constantemente al personal de modo que pocas personas logren acumular años de antigüedad y pagar la liquidación correspondiente.
- ✚ **Flexibilidad Salarial:** referida al pago por producto o por horas. Esto se da cuando los contratos se hacen por metas de producción y no por jornadas laborales. Las metas generalmente son incumplibles en una jornada normal de ocho horas, lo cual obliga a los trabajadores a un trabajo extraordinario. Además, estas metas se van aumentando en la medida en que se van cumpliendo.
- ✚ **Flexibilidad de los Productos:** plantea cambios en la especialización de los trabajadores para la elaboración de un producto.

- ✚ **Flexibilidad de la Tecnología:** la disminución de la mano de obra por la introducción de tecnología computarizada.
- ✚ **Flexibilidad de la Duración del Trabajo:** se adaptan las jornadas de trabajo de acuerdo a las demandas de la producción. En algunos casos se obliga al trabajador a que realice horas extras durante toda la semana, lo cual hace que estas horas pasen a ser ordinarias por hecho de trabajarse diariamente, aun cuando se pagan estas horas extras se incumple el derecho a la jornada limitada de ocho horas diarias.

En ocasiones se utiliza una sola de estas formas de flexibilización o se aplican varias a la vez, teniendo implicaciones negativas hacia el trabajador.

2.7 La Actividad de Maquila Textil en la Globalización Económica

“El término maquila es relativamente reciente. Se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; del árabe *makila* (medida de capacidad), que designa: “la proporción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda”. Antes de que se impusiera el término maquila se utilizaba el de industrias de draw-back, aludiendo al reintegro de los derechos arancelarios pagados por la importación de materiales, luego de la exportación de los bienes producidos” (AVANCSO, 1994: 2).

La Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales define a la maquila como: “Aquella actividad productiva que orienta a la transformación y/o ensamble de mercancías que contengan como mínimo el 80% de insumos extranjeros, que destinen la totalidad de su producción a países fuera del área centroamericana y que garanticen ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante el título de Garantías de Impuestos y/o Fianza”.

La expansión de las maquilas se vio impulsada por la aplicación de los programas de ajuste estructural que se vieron obligados a llevar a cabo los gobiernos de los países subdesarrollados. Debido a esto se comenzaron a crear leyes que permitieran la creación de zonas francas que es donde se suelen instalar las maquilas.

Una zona franca es una zona de desarrollo industrial claramente definida, que constituye un enclave de libre intercambio dentro del régimen aduanero y comercial de un país, y donde las empresas manufactureras extranjeras que fabrican especialmente para la exportación se benefician de un cierto número de incentivos fiscales y financieros. Las zonas francas se caracterizan por ser espacios, semejantes a cualquier polígono o parque industrial, que intentan atraer la inversión extranjera que produce para la exportación ofreciéndoles durante un periodo de tiempo (según la legislación de cada país) una serie de ventajas comparativas que seducen tanto a los inversionistas extranjeros como a las empresas locales que subcontratan para el exterior (ICEI, 2002).

De este modo, las zonas francas se constituyen en los nuevos focos de desarrollo producto de la nueva división internacional del trabajo. Su capacidad de atracción de capitales internacionales a países de la periferia corresponde al hecho que el beneficio para el capital supone la reubicación industrial en países donde el costo de la producción es mínimo. Aunado a esto, se debe considerar la facilidad de las empresas para trasladar parte de su proceso productivo de un país a otro, lo que da lugar a una situación ventajosa para las empresas con capacidad de operar a nivel internacional.

Se puede afirmar que la maquila es un elemento dentro de los procesos de reestructuración del capitalismo, forma parte del sistema de producción por contrato que constituye una de las modalidades de reorganización de las empresas y es uno de los factores que conducen a la nueva división internacional del trabajo. Es decir que en el sistema de producción por contrato las maquilas solamente ejecutan parte del proceso productivo al ensamblar piezas, teniendo una participación parcial en la

internacionalización de los procesos de producción. Sin embargo, en algunos casos las maquilas llevan a cabo todo el proceso de producción, pero aun así, solamente tienen una participación parcial en los ciclos del capital regidos por la empresa contratante; porque ésta incluye además de la producción, la concepción previa de los procesos, la adquisición de los materiales a transformar y la ulterior comercialización de las mercancías producidas.

2.7.1 El Trabajo de la Mujer en la Actividad de Maquila Textil

El predominio del empleo femenino en la maquila no es producto de la casualidad, el capital sigue una lógica racional en su demanda de trabajo y también existe un mecanismo de encuadre social que induce a la oferta de trabajo femenino. Es por eso que para analizar el hecho de que la mano de obra dentro de la maquila sea mayormente femenina, es necesario utilizar la categoría de género ya que algunas cualidades que se consideran inherentes a la mujer se explican a través de este término.

“Joan Scott, al definir género, señala dos dimensiones interconectadas de este fenómeno: ...es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basada en las diferencias que distinguen los sexos y... es una forma primaria de relaciones significantes de poder. En otras palabras la desigualdad entre hombres y mujeres es una construcción histórica y por tanto culturalmente definida, que se basa en la subordinación y, por ende, en la exclusión económica, política y social de las mujeres, gracias a un determinado ejercicio de poder, construcción de saberes y formas de relación social basadas en jerarquía y dominio” (Abrego, 2004:12).

Ejemplo de ello es que la organización del trabajo en la maquila tiene elementos de división de las tareas por género, considerando que las mujeres tienen sus habilidades psicométricas más finas y más desarrolladas que los hombres lo que les permite hacer piezas o ensambles con un nivel de detalle mucho más exacto que los hombres. A su vez, por su constitución física que les permite adaptarse mejor a los

instrumentos de trabajo como en el despiece donde sus manos se adaptan mejor a las tijeras que emplean para esa operación, en la actividad del empaque se les prefiere por el toque femenino que le puedan dar al mismo. En un sentido más amplio se contratan mujeres para los procesos de confección ya que están familiarizadas con la costura, además porque reflejan en el trabajo las condiciones de subordinación que traen desde el hogar, siendo más obedientes que los hombres y menos problemáticas.

Esta subordinación es un reflejo de la subvaloración del trabajo femenino que da como resultado una exclusión social de género, lo cual origina los valores y percepciones de la mayoría de la población en relación a los roles que debe desempeñar cada sexo en la sociedad. Dicha exclusión consiste en la devaluación de las mujeres en relación a los hombres en términos de sus capacidades como trabajadoras. Esta desvalorización corresponde a todos los tipos de trabajo que realizan las mujeres, tanto en el ámbito privado como en el público.

El aporte de la maquila resulta más significativo para las mujeres, ya que esta actividad representa uno de los pocos espacios del sector formal de la economía en el que mujeres de escasos recursos y baja escolaridad encuentran empleo sin tener que llenar tantos requisitos y poder obtener un ingreso para el sustento de su familia.

Para la mujer trabajar en la maquiladora significa participar en una serie de relaciones sociales subordinadas en el esquema de producción capitalista. Dado que para las empresas maquiladoras es primordial el contratar mujeres, debido a que quienes acceden a este tipo de empleo muchas veces cuentan con un bajo nivel de escolaridad, lo cual hace que tengan menos posibilidad de optar a otros trabajos que requieran de mayor especialización. Asimismo, las trabajadoras en la mayoría de casos desconocen los derechos que les amparan constitucionalmente y más aún el marco jurídico internacional que protege sus derechos laborales.

2.7.2 Perfil de la Mujer Trabajadora de Maquila

La mujer trabajadora de maquila es joven, de entre 15 y 30 años, con poco conocimiento de sus derechos cuya vida laboral transcurre de una maquila a otra y con una experiencia laboral en el sector de la economía formal escasa o nula. Con cierta frecuencia las trabajadoras de las maquilas proceden del mundo rural o de sectores marginados de la ciudad.

Las trabajadoras valoran su trabajo como una oportunidad para obtener un poder adquisitivo que las libere y emancipe de la sumisión a la autoridad patriarcal a la que se han visto sujetas, es decir, les permite un mayor nivel de independencia. Para ellas es mejor trabajar como operarias en una planta maquiladora que como empleadas domésticas.

Existe un amplio volumen de trabajadoras que para evitar la pobreza de si mismas y de sus familias se enfrentan a condiciones de trabajo durísimas dentro de la maquila; como jornadas laborales abusivas, trabajos a destajo, contratos temporales, escasas remuneraciones, despidos arbitrarios, malos tratos o problemas de salud por falta de medidas sanitarias.

Igualmente se debe considerar el hecho que dentro del ámbito de la maquila se da también la emigración de la mujer del interior de la república a la capital o cambian su vivienda actual a otro lugar donde exista una maquila donde trabajar, lo cual trae como consecuencia que en ocasiones las mujeres dejen de vestir su traje tradicional y/o no utilicen su lengua materna para comunicarse, lo cual hace que pierdan su identidad y la práctica de sus tradiciones.

2.7.3 La Actividad Maquiladora en Guatemala

La actividad de maquila en Guatemala empieza a desarrollarse debido a varios factores internos y externos. Entre los factores externos se puede mencionar que en

el año 1982 la administración Reagan aprobó la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC), un programa de carácter geopolítico y económico consistente en la promoción del desarrollo del sector empresarial en el Caribe y Centroamérica, a través de la eliminación de impuestos al acceso en el mercado estadounidense. La iniciativa contribuyó a que se establecieran contratos entre compañías estadounidenses y guatemaltecas (AVANCSO, 1994). Otro de los factores externos que han impulsado la actividad de maquila fue el traslado de plantas de países asiáticos, especialmente de Corea del Sur, en busca de nuevos mecanismos para acceder al mercado estadounidense debido a la restricción que suponían las cuotas de importación. Sin embargo, fue a partir del año 1986 cuando la maquila comenzó a cobrar auge en Guatemala con un relativo rezago respecto de otros países de Centroamérica.

Dentro de los factores internos, se puede referir el hecho que para Guatemala una de sus principales ventajas competitivas para realizar procesos de maquila es la abundancia y destreza de su mano de obra, considerando los bajos niveles salariales que imperan en el país los cuales son un atractivo para la deslocalización de la producción. De igual forma, otro de los atractivos para las empresas es el hecho que Guatemala cuenta con una legislación vigente que garantiza el establecimiento de dichas empresas y se obtiene entre otros “beneficios” para el país; inversión extranjera, modernización, desarrollo industrial y fuentes de empleo.

2.7.4 Ubicación de Maquilas

“En nueve departamentos del país hay una mayor concentración de maquilas de textiles y agroindustriales (San Marcos, Quetzaltenango, Huehuetenango, Chimaltenango, Retalhuleu, Sacatepéquez, Zacapa, El Progreso y Guatemala). Las maquilas de textiles están ubicadas especialmente en Sacatepéquez, Chimaltenango y Guatemala, concentrándose en municipios como Mixco, Amatitlán, Villa Nueva, San Pedro Sacatepéquez, San Juan Sacatepéquez, Santiago Sacatepéquez, Sumpango, El Tejar y Chimaltenango” (Palencia, 2010: 16).

2.7.5 Corea del Sur en el Contexto de Maquila en Guatemala

La instalación de maquiladoras coreanas de vestuario en Guatemala se intensificó entre los años 1988 y 1991. Esta era la primera fase de un plan experimental cuya intención era replicar el milagro de la industrialización coreana en el país, para luego extender la estrategia a otras partes de Latinoamérica. El plan fue impulsado por Key-Sung Cho, diplomático coreano cuya carrera incluye un prolongado servicio relacionado con América Latina, quien desempeñó el cargo de Embajador en Guatemala entre los años 1988 y 1990. El propósito del plan era estrechar la cooperación entre ambos gobiernos para que inversionistas coreanos se ubicaran en el país, inicialmente con empresas de confección de vestuario y, en una fase posterior, con plantas para el ensamble de electrónicos u otras actividades intensivas en capital, tratando de replicar así la estrategia de industrialización que se siguió en Corea del Sur (Petersen, 1992: 137).

En Guatemala, KOTRA (Oficina comercial de Corea en Guatemala) tiene una delegación desde el año 1977 para promover el intercambio comercial; pero a partir de los años ochenta tiene una importante participación de apoyo a las gestiones para instalar maquiladoras en el país. La primera maquiladora coreana fue establecida en el año 1984 en los tres años siguientes se instalaron siete más.

Según VESTEX el mayor capital de la maquila en Guatemala es de origen coreano, siendo el 85%, y por ende tienen mayor número de fábricas ubicadas en el país. Sumado a lo anterior, se puede mencionar que según el análisis documental que se llevó a cabo se considera a la maquila coreana como una de las mayores violadoras de derechos laborales, lo cual se podría explicar partiendo del hecho que la cultura es uno de los factores que inciden en las relaciones laborales entre empleados guatemaltecos y patronos coreanos.

Dentro de la cultura de los coreanos el trabajo es muy importante y debe realizarse con fervor como cualquier otra actividad. Entre los aspectos que los coreanos

consideran como “incorrectos” dentro del trabajo están; que no les agrada la baja productividad, la pérdida de tiempo en pláticas informales o en comidas entre comidas, el descuido de la calidad del trabajo, la falta de interés por aprender nuevas técnicas, la falta de atención para seguir instrucciones, el hecho que se tiendan a confundir las relaciones personales con el trabajo y la falta de cooperación entre los trabajadores. Motivos por los cuales los empleados guatemaltecos los consideran como impacientes, poco amables y no comprensivos, así como exagerados con las horas extra pues las ven como necesidad para la empresa. Del mismo modo otro aspecto que dificulta la relación entre empleados y patronos es el factor del idioma.

Todo lo anterior demuestra que se tiene un choque cultural entre los patronos coreanos y los trabajadores guatemaltecos, lo que a su vez dificulta la relación laboral patrono-trabajador y por ende perjudica la garantía de los derechos laborales.

CAPÍTULO III

3. MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL

3.1 Del Estado Guatemalteco

3.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala como Norma del Derecho de Trabajo

Para Guatemala, la norma que se encuentra en la cima de la pirámide normativa de Kelsen es la Constitución Política de la República, por lo cual está por encima de cualquier otra norma y debe ser de debido cumplimiento. En este orden de ideas, se hace mención de lo que establece la Constitución en lo referente al derecho del trabajo, pues considerando lo anterior esto debe ser cumplido y garantizado de parte del Estado para con sus habitantes.

En la sección octava artículos 101 al 106 se establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, así como los derechos sociales mínimos dentro de la legislación nacional. En el artículo 102 se hace mención de estos derechos; derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias, trabajo equitativamente remunerado, igualdad de salario para igual trabajo, el salario pagado en moneda de curso legal, inembargabilidad del salario, fijación periódica del salario mínimo, jornada laboral de ocho horas diarias, el pago de una jornada extraordinaria de trabajo, derecho a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo, quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas, pago anual del aguinaldo equivalente al ciento por ciento del salario mensual, la prohibición del trabajo de menores de catorce años, protección y fomento del trabajo de personas con capacidades diferentes, preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones, fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo, obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando

despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, derecho de sindicalización libre de los trabajadores y el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden.

Considerando que la presente investigación se ha concentrado en los derechos laborales de las mujeres, vale la pena precisar que el inciso k del artículo en mención establece lo siguiente: “protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada laboral. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica”.

Dentro de esta sección de la Constitución únicamente en este artículo se hace alusión precisa a los derechos de las mujeres trabajadoras, tomando mayor importancia lo referente al derecho de protección de la maternidad. Sin embargo, también en el Capítulo II Derechos Sociales Sección Primera artículo 52 se establece que “la maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”.

En el artículo 104 se hace mención del derecho de huelga y paro después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Importante mención requiere lo establecido en el artículo 106, pues plantea la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En el tema de la salud, seguridad y asistencia social, la Constitución establece en su Sección Séptima artículo 93 el derecho a la salud “El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna”. Asimismo en el artículo 94 de establece la obligación del Estado sobre salud y asistencia social. “El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social”. En el artículo 100 se establece la seguridad social “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria..... “.

Del mismo modo, se puede mencionar que en el inciso t del artículo 102 se establece un aspecto importante en lo referente a los Convenios Internacionales en materia de trabajo: “El Estado participará en Convenios y Tratados Internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos Convenios y Tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”. Lo anterior evidencia que el Estado reconoce que lo que establecen los Convenios Internacionales de trabajo debe formar parte de su legislación nacional procurando medios para que así sea.

3.1.1.1 Procedimiento para la Incorporación de las Normas de la OIT a la Legislación Nacional

Para que una norma de la OIT sea de cumplimiento obligatorio en Guatemala se requiere que previamente se cumpla con los procedimientos de aprobación y ratificación.

El fundamento legal para aprobar las normas internacionales se encuentra contenido en el inciso k) del artículo 183, Funciones del Presidente de la República, de la

Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece “Someter a la consideración del Congreso para su aprobación y antes de su ratificación los Tratados y Convenios de carácter internacional ...”, asimismo el inciso l) del artículo 171 de la misma Constitución establece dentro de las atribuciones del Congreso: “Aprobar, antes de su ratificación, los Tratados, Convenios o cualquier arreglo internacional...”. “Con posterioridad a la aprobación se elaboran los instrumentos de ratificación de los Convenios Internacionales, los cuales deben ser depositados por medio del jefe de misión del país donde tenga su sede el organismo internacional de que se trate.

Finalmente el instrumento de ratificación se remite al Diario Oficial para su publicación incluyendo el texto de la norma internacional correspondiente.

3.1.2 Código de Trabajo

Es el documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo en Guatemala, y crea instituciones para resolver sus conflictos. A efectos del presente trabajo, únicamente se describe y analiza lo que éste plantea en relación con los derechos laborales que se delimitaron para la investigación.

En relación a la jornada de trabajo, en su Título Tercero Capítulo Tercero básicamente establece la cantidad de horas que se deben de trabajar dentro de una jornada de trabajo diurna, nocturna y mixta. La jornada de trabajo efectiva diurna no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. Lo anterior denota que en el caso de la cantidad de horas en una jornada laboral diaria o semanal, Guatemala ha procurado establecer en su legislación una concordancia con lo que ha ratificado en los Convenios OIT referidos al tema.

Al respecto de la higiene, seguridad y salud en el trabajo, en el Título Quinto se establece que todo patrono está obligado a adoptar todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, así como acatar las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) con el fin de prevenir accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. También se refiere al hecho que son insalubres las labores o instalaciones donde se empleen materiales sólidos, líquidos o gaseosos que puedan dañar la salud de los trabajadores.

En el tema del salario y prestaciones laborales, en su Título Tercero Capítulo Primero se establece la forma en como se puede pactar el pago del salario, que el salario debe ser pagado en moneda de curso legal, no debe ser menor al que se fije como salario mínimo y debe ser pagado en un plazo no mayor a una quincena o un mes, según el tipo de trabajo que se realice. Asimismo, en el Capítulo Cuarto del mismo Título, se establecen las prestaciones laborales a las que goza el trabajador; como un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, los días de asueto con goce de salario y un periodo de quince días hábiles de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo.

En cuanto a la protección de la maternidad, en el Título Cuarto Capítulo Segundo, se establecen las condiciones del trabajo de mujeres y menores de edad. En el caso específico de las mujeres, menciona que se prohíbe a los patronos hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo. También prohíbe a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia ser despedidas ya que gozan de inamovilidad, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato de trabajo.

El mismo Capítulo menciona un descanso retribuido con el 100% de su salario durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días (12 semanas) efectivos de descanso. En cuanto al cumplimiento del periodo de lactancia, el Capítulo establece que toda

trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. Puede acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después. Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo.

Lo referente al acondicionamiento de guarderías, cuyo objetivo es la protección de la niñez y de la madre trabajadora, tiene un efecto discriminatorio pues obliga al empleador de 31 mujeres en adelante a asumir gastos que no tiene aquel que ha contratado a menor número de mujeres, esta es una de las normas que se mantienen vigentes sin ser cumplidas ya que muy pocas empresas asumen esta obligación. Por otro lado, no brinda este mismo derecho a mujeres que por ser menor cantidad en su lugar de trabajo no pueden tener garantía de la protección de sus hijos en ese sentido.

Para gozar de los beneficios de la protección de la maternidad, ya descritos, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador quedando desde ese momento protegida, y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

3.1.3 Otras Leyes que Garantizan los Derechos Laborales

Considerando que el Estado de Guatemala suscribió y ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y otros instrumentos jurídicos internacionales que contienen acciones específicas referidas a la mujer, manifestando así su voluntad de emprender políticas encaminadas a promover la participación efectiva de las mujeres en el desarrollo nacional, a través

del Decreto Número 7-99 estableció la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.

La cual entre sus objetivos establece promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala, así como, promover el desarrollo de los derechos fundamentales de la mujer. A su vez, establece los mecanismos mínimos en la esfera del trabajo para hacer efectivo el derecho de las mujeres a: elección libre de empleo, ascenso, estabilidad laboral, igualdad de prestaciones, horarios justos, seguridad social especialmente en el caso de la lactancia y embarazo, inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad, generación de fuentes de empleo, inamovilidad laboral por motivo de embarazo o licencia de maternidad, servicios de salud pre y post natal para incidir en la disminución de la mortalidad materna, no discriminación sobre la base de estado civil o por ser mujer jefa de hogar, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, establecimiento de centros educativos y guarderías en empresas o centros laborales que tengan la capacidad financiera para hacerlo, con el objeto de combinar responsabilidades familiares con sus obligaciones laborales.

Por otra parte, la creación del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo obedece al interés nacional en adoptar medidas tendientes a proteger la vida, salud e integridad de los trabajadores. Este reglamento es de observancia general en toda la república, de aplicación obligatoria para todos los patronos y trabajadores privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas.

Con respecto a otras prestaciones laborales de ley se pueden mencionar el Decreto 76-78 sobre la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado, el cual establece que todo patrono debe otorgar obligadamente a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo el 100% del sueldo o salario

ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Por otro lado, el Decreto 42-92 Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, hace referencia al pago de una bonificación anual equivalente a un salario ordinario mensual independiente al aguinaldo, el cual debe hacerse efectivo durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Esta bonificación es conocida como bono 14.

Por su parte en los Acuerdos de Paz se adquirieron compromisos sobre las mujeres, por ejemplo; el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria establece la participación activa de las mujeres para el desarrollo económico y social de Guatemala y la eliminación de parte del Estado de todas las formas de discriminación contra ellas, reconociendo la igualdad de derechos de la mujer y del hombre, el garantizar el derecho de las mujeres al trabajo, lo que requiere: impulsar por diferentes medios la capacitación laboral de las mujeres, revisar la legislación laboral garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres, en el área rural reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración de su trabajo, legislar para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad.

Asimismo, propone promover 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, desconcentrar 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 derechos laborales de mujeres, trabajadores agrícolas, migrantes y temporales, trabajadores de casa particular, menores de edad,

ancianos, personas con capacidades diferentes, y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección.

3.1.4 Incentivos Estatales para el Fomento de la Actividad de Maquila

El Estado de Guatemala cuenta con una legislación que fomenta la localización de empresas maquiladoras, una de éstas es la creación de la Zona Libre de Industria y Comercio de Santo Tomás de Castilla (ZOLIC) bajo el Decreto 22-73 inaugurada en el año 1978 para atraer inversión extranjera. La cual fue reformada por el Decreto 30-2008, considerando que esta institución se ha constituido en un factor de especial importancia para impulsar el comercio y la industria de Guatemala. También debido a que es necesario que la Zona Libre se constituya en un centro logístico para el comercio internacional, dentro del marco de los compromisos nacionales ante la OMC, permitiendo la promoción de la inversión y la generación de empleo.

Los beneficios fiscales a las empresas de exportación se fortalecieron con la creación del Decreto 30-79 en 1979, el cual fue reformado por el Decreto 21-84, Ley de incentivos a las Empresas de Exportación, considerando que era necesario estimular el desarrollo de las industrias productoras de bienes de exportación a efecto de proporcionar nuevas fuentes de trabajo e incrementar el ingreso de las divisas para fortalecer la economía nacional, a través de la suspensión temporal del pago de derechos arancelarios y demás gravámenes por el ingreso de materias primas, productos semielaborados y otros bienes a emplearse en las referidas industrias.

Otra ley que ha apoyado el fomento de la industria de maquila es el Decreto 65-89 Ley de Zonas Francas, adoptado en 1989, ya que era necesario dictar normas claras para el establecimiento y funcionamiento de zonas francas, a efecto que los promotores de dichas zonas y los usuarios de la misma cuenten con la certeza jurídica que demande el fomento de esta actividad.

Importante mención requiere la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad de Exportación y Maquila Decreto 29-89 ya que tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías para exportación o reexportación por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, para un contratante domiciliado en el extranjero, al cual la empresa domiciliada en Guatemala le suministrara productos de acuerdo a las condiciones convenidas; así como regular la actividad exportadora y de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación de componente agregado nacional total.

Los beneficios brindados por esta Ley dependen del régimen en el que se adhieran las empresas ya sea el régimen de admisión temporal, de devolución de derechos, de exportación de componente agregado nacional total, reposición con franquicia arancelaria.

Las empresas que gozan del régimen de maquilas tienen el beneficio de suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del Impuesto al Valor Agregado (IVA). Así como la exoneración total del Impuesto sobre la Renta (ISR), de las rentas que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes que se hayan elaborado o ensamblado en el país y exportado. Tal exoneración se otorgará por un período de diez años.

Las empresas que adoptan dicho Decreto Ley también tienen obligaciones; ya que parte de la materia prima que se adquiere para la transformación del producto debe de importarse y llevar un control de fianzas sobre esta materia que se importa y que se utiliza en el proceso de transformación del producto.

Esos beneficios directos a las industrias de exportación y maquila no constituyen realmente una ventaja competitiva, pero si influyen para la atracción de inversión. La exoneración de los impuestos de importación es un requisito básico para el funcionamiento de la maquila, dado que la importación de materiales no está

destinada a consumirse en el país sino a su reexportación. El establecimiento de tales beneficios, resultado de gestiones empresariales, reafirma el papel que el Estado guatemalteco ha desempeñado como promotor de la acumulación capitalista en el país.

Estos incentivos que el gobierno ofrece a la maquila no son producto de la casualidad o la buena voluntad del Estado, sino que responde al hecho que la maquila está sujeta a una reñida competencia de oferentes, es decir, que existen muchos países que están participando dentro de la producción de maquila, lo que hace que haya una competencia entre países para atraer la relocalización de las empresas maquiladoras en los territorios.

3.1.4.1 Impuestos (Tributos)

La exención de impuestos de que se hace mención anteriormente representa para el Estado una pérdida fiscal destinada, por ejemplo; a transferencias monetarias condicionadas, así como la cifra que el Estado otorga a la educación diversificada. Es por ello, que para justificar las pérdidas fiscales que suponen las exenciones a las zonas francas y empresas exportadoras, el Estado debiera de condicionar los privilegios fiscales a la generación de una cuota específica de empleos, dirigir la inversión hacia sectores económicos que se deseen fomentar y territorios donde sea conveniente instalar las empresas. Así como la concesión de beneficios tributarios a empresas que se dedican a la exportación no sólo debe ser condicionada, sino que debe de estar estrictamente supervisada y controlada por parte de la administración tributaria, ya que son ingresos dejados de percibir para fomentar la actividad exportadora del país.

3.2 Compromisos Internacionales

En el presente apartado se hace alusión de importantes instrumentos internacionales que protegen los derechos laborales, así como la protección específica de éstos a

través de la OIT por medio de sus diferentes Convenios, de los cuales se describen y analizan únicamente los que tienen relación con los derechos laborales que se delimitaron para la investigación (jornada de trabajo, higiene, seguridad y salud, salario y prestaciones laborales y protección de la maternidad), y los que a su vez el Estado de Guatemala ha ratificado.

3.2.1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Es un tratado multilateral que reconoce derechos y establece mecanismos para su protección y garantía. Adoptado en el seno de la Asamblea General de las Naciones Unidas por la Resolución 2200A (XXI) del 16 de diciembre del año 1966. Su cumplimiento es de carácter obligatorio para los Estados que lo suscriban.

Éste trata de promover derechos como; la libre determinación de los pueblos, la igualdad entre hombres y mujeres a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales, el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, el derecho de toda persona a la educación. Del mismo modo, establece la garantía de derechos específicos de trabajo, como; la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido, el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, un salario equitativo por trabajo de igual valor, el asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, seguridad e higiene en el trabajo, derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. Importante mención tiene el hecho que el pacto también habla sobre conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto, durante dicho período a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

Para garantizar el cumplimiento de los derechos reconocidos en el presente Pacto, se aprobó por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 2008

el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual establece mecanismos de denuncia e investigación en caso de violación de los derechos promulgados en el Pacto.

Las partes firmantes del Protocolo se comprometen a reconocer la competencia del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para examinar las denuncias de personas o grupos que afirman que sus derechos en virtud del Pacto han sido violados. Los denunciantes deben antes haber agotado todos los medios del Derecho Interno y no son permitidas las quejas anónimas o las que se refieran a hechos ocurridos antes de que el Estado en cuestión ratificara el Protocolo. El Comité tiene la facultad de pedir información y hacer recomendaciones a los países firmantes. Los firmantes pueden también optar por permitir al Comité escuchar quejas de otros firmantes, además de sólo individuos y grupos.

El Protocolo también incluye un mecanismo de investigación. Los firmantes pueden permitir al Comité investigar, reportar y hacer recomendaciones acerca de "violaciones graves o sistemáticas" al Pacto. Los firmantes pueden también optar por no adquirir esta obligación ya sea en la firma o en la ratificación del Protocolo.

3.2.2 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

Fue aprobada en la IX Conferencia de la OEA celebrada en Bogotá en marzo-mayo de 1948. Este instrumento constituye un verdadero "Código de Trabajo básico" para los Estados Americanos. Este instrumento internacional contribuyó en los esfuerzos que se venían implementando en el seno de las Naciones Unidas y de la OIT por regular internacionalmente los derechos laborales. Ésta tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos que ellos deben gozar.

Entre los principios esenciales que consigna la Carta están; protege por igual a hombres y mujeres, el trabajo no debe considerarse como artículo de comercio, no

debe hacerse distinción del trabajo para efecto de las prestaciones sociales, salud y seguridad en el trabajo, todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, el salario debe pagarse en efectivo y en moneda legal, jornada laboral de ocho horas, descanso semanal remunerado, vacaciones anuales remuneradas, indemnización por despido injustificado del trabajador, derecho a asociación libre, seguridad social, protección por maternidad, derecho a que el Estado mantenga un servicio de inspección encargado de velar por el cumplimiento de las normas de trabajo, deber del Estado de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, mejora en el nivel de vida de trabajadores rurales o campesinos.

Como se evidenció anteriormente, existen herramientas universales y regionales que protegen los derechos laborales con las cuales básicamente se busca que existan condiciones de trabajo seguras, equitativas y justas para el desarrollo del ser humano sin ningún tipo de distinción. A su vez se han creado medios para hacer que esos derechos que se intentan proteger sean respetados por los Estados que ratifiquen dichos instrumentos.

Sin embargo, considerando que surgió un crecimiento económico sin justicia social y condiciones de trabajo con características inhumanas que padecieron las mujeres y los niños, se establecieron principios y disposiciones orientados a constituir un organismo que se ocupara de realizar las acciones tendientes a procurar la justicia social para los trabajadores sin discriminación alguna. Fue así como la OIT fue creada con la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

3.2.3 Los Orígenes de la Organización Internacional del Trabajo OIT

La OIT fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, junto con la Sociedad de Naciones. La creación de la OIT respondía fundamentalmente a dar respuesta a las preocupaciones y a las demandas desde el punto de vista laboral y socioeconómico.

Después de la segunda guerra mundial, la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia que reafirmaba con vigor sus principios fundamentales a la vez que ampliaba sus fines y objetivos.

Desde el año de 1946 la OIT forma parte del Sistema de Naciones Unidas y es el primer organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas (ONU). El objetivo fundamental de la OIT es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Una característica especial de la OIT es que es la única agencia de Naciones Unidas de carácter tripartito, es decir que permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores junto con los de los gobiernos participar en todos los debates y en las decisiones que debe tomar la OIT. Para alcanzar sus metas promueve los derechos en el trabajo, las mayores oportunidades de obtener un empleo decente, la mejoría de la protección social y el fortalecimiento del diálogo sobre asuntos laborales.

Guatemala es miembro de la OIT desde 1919, con un paréntesis entre 1938 a 1945 durante la segunda guerra mundial, en 1946 se reincorporó a la OIT. Guatemala ha ratificado 72 convenios internacionales de la OIT, de los cuales 67 se encuentran vigentes. Y ha ratificado la totalidad de los Convenios considerados como fundamentales y prioritarios por la OIT.

3.2.4 Normas Internacionales del Trabajo (NIT)

Los fundadores de la OIT reconocieron en el año 1919 que la economía global necesitaba reglas claras para garantizar que el progreso económico estuviese en sintonía con la justicia social, la prosperidad y la paz para todos. Fue así como se estableció un sistema de Normas Internacionales del Trabajo preparadas por

representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de todo el mundo, que abarcaran todos los temas relacionados con el trabajo.

“Las NIT son instrumentos jurídicos que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en Convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros, o recomendaciones que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un Convenio establece los principios básicos que deben aplicar los Estados que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al Convenio proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún Convenio” (OIT, 2009: 15). Las NIT han sido divididas en diferentes temas, para así abordar el creciente número de necesidades y desafíos a los que tienen que hacer frente los trabajadores y los empleadores en la economía globalizada.

Las NIT se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala internacional. Constituyéndose como el componente jurídico de la estrategia que adoptó la OIT para administrar la globalización, promover el desarrollo durable, erradicar la pobreza y hacer lo posible para que todos gocen de condiciones de trabajo dignas y seguras.

3.2.4.1 Incorporación de los Convenios OIT al Derecho Interno

Las posibilidades de utilización judicial del Derecho Internacional dependen en parte del sistema nacional de incorporación del Derecho Internacional al Derecho Interno. Al respecto, se distinguen los países monistas de los llamados dualistas. Son monistas “los países en los cuales el Derecho Interno y el Derecho Internacional se tienen como integrantes de la misma esfera jurídica y donde, como consecuencia, los tratados ratificados son parte integral del Derecho Nacional” (CIF, 2009: 14). Por su

parte, los dualistas son “los países en los que Derecho Nacional y Derecho Internacional son concebidos como dos esferas herméticas y separadas, no bastando la ratificación de los tratados internacionales para integrarlos al Derecho Interno. La aplicabilidad de las disposiciones de los tratados ratificados en el plano nacional depende entonces de su trasposición en el ordenamiento jurídico del país a través de una ley posterior a la ratificación” (Ibid).

El Estado de Guatemala pertenece al sistema monista, en ese sentido, los instrumentos de Derecho Internacional, en materia de Derechos Humanos como lo indica el artículo 46 de la Constitución, tienen preeminencia sobre el Derecho Interno.

“Los Convenios de la OIT pueden ser utilizados por los tribunales nacionales de las siguientes formas:

- ↓ Para resolver directamente un litigio
- ↓ Para interpretar disposiciones de derecho interno
- ↓ Como fuente de inspiración para el reconocimiento de un principio jurisprudencial
- ↓ Para reforzar una solución fundada en el derecho nacional” (Ibid: 17).

Un ejemplo de la utilización judicial de los Convenios OIT en el caso de Guatemala, es la sentencia de parte del juzgado de primera instancia de trabajo de Quetzaltenango, donde un juez aplicó directamente el Convenio 103 de la OIT para fundamentar la reinstalación de una trabajadora del sector público que había sido despedida en el periodo de lactancia (OIT, 2011).

Por otro lado, uno de los aspectos que ha apoyado la desprotección de derechos es la discriminación contra la mujer por el simple hecho de ser mujer. A razón de esto, se describe y analiza a continuación como ha abordado la discriminación de género la OIT en relación con la protección de la mujer en el mundo del trabajo.

3.2.5 Protección Internacional de los Derechos Laborales de las Mujeres en Materia de Igualdad

Los derechos laborales de las mujeres, son “normas que se encuentran en la Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo y en Convenios Internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, estas leyes tienen carácter tutelar, es decir de protección a las trabajadoras en aspectos relacionados con la maternidad, salario o sueldo, jornadas de trabajo, salud y seguridad, entre otros” (OIT Voces de Mujeres, 2001).

A pesar de que existen estos derechos, desde hace mucho la mujer ha sido discriminada por razón de sexo. A ésta se le han limitado sus derechos y se le han atribuido roles inferiores dentro de la sociedad, marcándole muchas veces desde el nacimiento el papel que deberá cumplir. Así se le ha hecho creer que debe ser sumisa y estar sometida al esposo o padre, su papel se ha limitado a ser esposa y madre y que su vida gire en torno a las actividades que de esto concierna.

En relación a esto, la CEDAW plantea en su artículo 1 que "discriminación contra la mujer denotará toda 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 del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

En el ámbito laboral la mujer se ha enfrentado a múltiples formas de discriminación. Desde una discriminación directa; la cual se refiere cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo, al hacer una distinción de sexo en el hecho de que aun teniendo las mismas capacidades que el hombre para optar a un cargo se prefiera contratar a éste por el simple hecho de ser hombre. Sin embargo, cabe mencionar que no es discriminación

en el momento en que se solicita que el candidato al empleo sea varón por el hecho que el tipo de trabajo así lo exija, es decir, porque se deba manejar algún tipo de maquinaria pesada o se necesite de mayor fuerza física.

También la mujer sufre de discriminación indirecta; la cual se puede plantear cuando unas disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial redundan en perjuicio de gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate, al momento de optar a un puesto de trabajo, lo cual se ve desde el ámbito de la maternidad, por ejemplo, en el momento que se tiene conocimiento que su estado civil es casada, se tiende a pensar que pueda tener hijos o que en cualquier momento pueda quedar embarazada, y así la empresa tenga que atribuirse los compromisos que genere el tener una empleada embarazada o la posibilidad de que deban aceptar la ausencia de ésta por alguna emergencia familiar derivada de los hijos.

Al respecto la OIT considera que dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas, la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento. El enfoque principal o áreas temáticas de la OIT en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir; promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres, mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecer el diálogo social y el tripartidismo.

La discriminación de género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los Derechos Humanos y la justicia social. Debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y los mercados de trabajo. El objetivo común de la OIT sobre política de igualdad de género busca responder a estos desafíos a través del fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, las

organizaciones de empleadores y los sindicatos para emprender acciones por la igualdad de género en el mundo del trabajo.

La preocupación por la igualdad de género fue también recogida en la Declaración de los Objetivos del Milenio, suscrita por 189 países en septiembre de 2000. Esta declaración define ocho objetivos de un programa global de desarrollo que proyecta, para 2015 un cambio en las condiciones de vida de millones de personas en el marco de un compromiso efectivo. La igualdad de género es definida no sólo como un objetivo en sí mismo, sino también como una dimensión ineludible para la consecución de los otros siete objetivos. Así, el Párrafo 20 de la declaración explicita el compromiso de los Estados ante las Naciones Unidas de “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible”. Dado que la normativa de la OIT incorpora la no discriminación como parte de los principios y derechos fundamentales, esta declaración tiene efectos importantes para la igualdad de género en el trabajo y en particular en cuanto a la armonización de obligaciones productivas y reproductivas, tal como señala el Convenio 156.

La OIT como organismo especializado en materia de trabajo de la ONU ha emprendido una ardua tarea para lograr establecer a través de la ley internacional la igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres, mediante varios Convenios fundamentales y prioritarios en materia de igualdad, los cuales se analizan y describen a continuación:

3.2.5.1 Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (Ratificado por el Estado de Guatemala el 11 de Octubre del año 1960)

Su finalidad es promover la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Aunque en este

Convenio no se incluyen específicamente el embarazo y la maternidad entre los motivos de discriminación, la diferencia por motivos de sexo incluye la que se basa en el estado civil o la situación familiar. Dicho de otra forma, los Estados que han ratificado el Convenio se comprometen a promover la igualdad de oportunidades y de trato mediante una política nacional cuyo propósito sea eliminar todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Este Convenio se apoya en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al referirse que la discriminación constituye una grave violación a los Derechos Humanos. Como se mencionó anteriormente la discriminación puede ser directa o indirecta, ambas son prohibidas por el presente Convenio, pues al hacer distinción o exclusión por cualquier motivo se violan los derechos y se limita el desarrollo del ser humano.

Cabe mencionar que el presente Convenio hace referencia al hecho que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3.2.5.2 Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración (Ratificado por el Estado de Guatemala el 2 de Agosto del año 1961)

La finalidad de este Convenio es promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. El Convenio se aplica a los salarios o sueldos básicos en dinero o en especie pagados por el empleador en concepto del empleo realizado por el trabajador. El concepto de igual remuneración para trabajos de igual valor implica, por lo tanto, una tasa de remuneración fijada sin discriminación basada, directa o indirectamente, en motivos de sexo.

Los Estados que han ratificado este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de remuneración entre mano de obra femenina y mano de obra

masculina por un trabajo de igual valor y garantizar su aplicación para todos los trabajadores.

Este Convenio ha venido a tratar de resolver problemas generados por el hecho que en ocasiones a las mujeres se les paga menos que a los hombres, aun cuando realizan el mismo trabajo. En algunos casos el trabajo es similar, pero se emplean diferentes títulos para el puesto de trabajo determinado por el sexo de la persona que lo desempeña, costurera o sastre, de igual forma, otros que se refieren a empleos realizados exclusiva o predominantemente por un sexo, secretaria e ingeniero. Existe una subvaloración de los trabajos realizados principalmente por mujeres, en cuanto a los requisitos exigidos en trabajos realizados sobre todo por los hombres.

3.2.5.3 Convenio 156 Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares **(Ratificado por el Estado de Guatemala el 6 de Enero del año 1994)**

Generalmente, son las mujeres que por atender a los hijos e hijas no disponen de tiempo ni condiciones necesarias para capacitarse o son discriminadas. Lo cual las coloca en una situación de desventaja y de desigualdad de oportunidades respecto al hombre. Esto evidencia una vez más los roles que se le han asignado a la mujer como encargada de las labores domésticas y cuidado de los hijos.

El presente Convenio tiene como finalidad establecer la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores que tienen responsabilidades familiares. Los Estados que han ratificado el Convenio, deben incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares desempeñen un empleo sin ser objeto de discriminación y sin conflictos entre sus responsabilidades profesionales y familiares.

Sin embargo, en muchos trabajos no se contrata especialmente a la mujer si ésta se presenta con un hijo que aun dependa de ella, igualmente tiene menos oportunidades de obtener empleo si es casada y con hijos. También son pocos los

lugares de trabajo que cuentan con una guardería para cuidar a los hijos de sus empleados, o que les permitan llevar a los hijos a cumplir con sus labores diarias, lo cual evidencia que aún falta mucho por hacer para que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares no sean víctimas de discriminación y hasta despido y puedan tener las mismas oportunidades de trabajo que las personas que no tienen responsabilidades familiares.

Es evidente la importancia que los Convenios OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato tienen en la defensa de los derechos laborales de las mujeres. De igual forma, la OIT ha creado otros Convenios que protegen los derechos laborales desde diferentes ámbitos. A continuación se hace una breve descripción y análisis de los Convenios OIT que abarcan los derechos previamente delimitados.

3.2.6 Jornada de Trabajo

A nivel internacional desde su creación la OIT ha dado máxima prioridad a la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo, considerando el hecho que la adopción de la jornada de ocho horas respondía a una de las principales demandas formuladas por las organizaciones de trabajadores antes de la primera guerra mundial.

“Uno de los desafíos importantes en este campo es la necesidad de limitar las horas de trabajo excesivas y garantizar que haya períodos adecuados de descanso y recuperación, incluyendo descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Estas preocupaciones han quedado plasmadas a lo largo de los años en una serie de Normas Internacionales del Trabajo relacionadas con el tiempo de trabajo. Factores como el proceso de globalización y la intensa competencia que ha generado, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, y las nuevas tendencias de la demanda por parte de los consumidores de bienes y servicios en una "economía de 24 horas", han impactado los métodos y la organización del trabajo. El resultado final

ha sido una creciente diversificación, descentralización e individualización de las horas que la gente trabaja, y con frecuencia es posible detectar un aumento de la tensión entre las necesidades de las empresas y las de los trabajadores al abordar este tema” (OIT. (sin fecha). Tiempo de Trabajo. Extraído el día 27 de abril de 2013, de: <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/working-time/lang-es/index.htm>)

El Convenio 1 sobre las horas de trabajo (industria), básicamente expresa que la jornada laboral no debe ser máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana; sin embargo, limitaba su campo de acción a trabajadores de empresas industriales, por lo cual en el año 1930 se crea el Convenio 30 el cual amplía su acción a empleados de establecimientos de comercio y oficina, manteniendo la misma cantidad de horas de trabajo que el Convenio 1. Cabe recordar que Guatemala ratificó dichos convenios en junio de 1988 y agosto de 1961, respectivamente.

2.6.6 Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo

“La Constitución de la OIT establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo; para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. Cada año mueren unas dos millones de personas a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Se estima que unos 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cada año se producen unos 270 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. La OIT ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales; muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los

gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo” (OIT, sin fecha).

Existen más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo, el Estado de Guatemala ha ratificado apenas una quinta parte de estos Convenios. Para efectos de la investigación se presentan solamente tres, como se refleja a continuación, ya que se considera que son los más relacionados con el tema que se está trabajando.

- ✚ **Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, 1985 (C161).** Ratificado en abril de 1989. Prevé el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la empresa, a quienes se asignan funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable. Se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Todo Estado que ratifique el Convenio deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.

- ✚ **Convenio sobre el Medio Ambiente de Trabajo (Contaminación del Aire, Ruido y Vibraciones), 1977 (C148).** Ratificado en febrero de 1996. Establece que en la medida de lo posible, el ambiente de trabajo deberá estar libre de todo peligro debido a la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones. Para lograr esto, las empresas deberán aplicar medidas técnicas o complementarias respecto de la organización del trabajo. Todo Estado que ratifique el Convenio deberá adoptar, mediante la legislación, medidas necesarias para dar efecto al Convenio, encargarse de los servicios de inspección apropiados, del control de su aplicación o de verificar que se garantice una inspección adecuada. Si el

empleador no logra reducir la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones con esas medidas, deberá suministrar al trabajador un equipo de protección individual apropiado.

- ✚ **Convenio sobre la Protección de la Maquinaria, 1963 (C119).** Ratificado en febrero de 1964. Tiene por objeto que la maquinaria se encuentre en buen estado de funcionamiento y que no represente un peligro para los trabajadores, por su colocación en el lugar de trabajo o porque no se capacite para su uso adecuado.

3.2.8 Salario y Prestaciones Laborales

Desde el comienzo de sus actividades la OIT ubicó a las cuestiones de los niveles salariales decentes y de la práctica de una remuneración laboral justa en el centro de sus preocupaciones, e impulsó las normas del trabajo tendientes a garantizar y proteger los derechos de los trabajadores relativos a los salarios. Las normas de la OIT sobre los salarios tratan problemas sobre la disponibilidad del pago regular de los salarios, la fijación de los niveles de los salarios mínimos, y el pago de los salarios debidos en caso de insolvencia del empleador. Para apoyar esta investigación, a continuación se mencionan dos Convenios ratificados por el Estado de Guatemala los cuales se considera son los más acordes con el tema:

- ✚ **Convenio sobre la Protección del Salario, 1949 (C95).** Ratificado en febrero de 1952. Establece que los salarios deberán pagarse en moneda de curso legal. Los trabajadores deberán tener la libertad de disponer de su salario en la manera que estimen conveniente. En casos de insolvencia del empleador, los salarios deberán tener prioridad en la distribución de los activos restantes.
- ✚ **Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (C131).** Ratificado en junio de 1988. Obliga a los Estados que lo ratifiquen a establecer unos mecanismos de fijación del salario mínimo, para determinar, revisar

periódicamente y ajustar las tasas de los salarios mínimos, que tengan fuerza de ley.

3.2.9 Protección de la Maternidad

Uno de los puntos importantes que promueve la protección de la maternidad es el hecho que la lactancia materna y la crianza de los niños son una parte integral del ciclo reproductivo. Del mismo modo, la OIT considera que el embarazo, el parto y el periodo puerperal son tres fases de la vida procreadora de la mujer que suponen peligros particulares para su salud, por lo que es necesario brindarle una protección especial en su lugar de trabajo (Gómez, 2005).

A nivel internacional proteger la maternidad ha sido una de las principales preocupaciones de la OIT, a través de sus diferentes normas internacionales en la materia. Lo que se evidenció con el hecho que desde su primer año de existencia se adoptó un primer Convenio sobre la protección de la maternidad, el Convenio 3 en 1919. Sin embargo, desde 1919 a la fecha muchos cambios se han dado en la vida de las mujeres y en particular en su inserción en el mercado laboral. Esta realidad aunada a las luchas de las mujeres por la exigencia y defensa de sus derechos ha sido determinante para que las legislaciones laborales tomen medidas tendientes a eliminar las normas discriminatorias para ellas. En ese sentido, se han ido adoptando nuevos Convenios sobre la protección de la maternidad sin perder de vista la preocupación primordial de la OIT en permitir que las mujeres combinen satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo.

Fue así como la OIT revisó en 1952 el Convenio 3 para adecuar la realidad de la mujer trabajadora a los nuevos cambios que el campo laboral le proponía y así mejorar su protección en estado de gravidez. Dicha revisión dio origen al Convenio 103 el cual mantuvo los mismos principios que el Convenio anterior con pequeños cambios, de la misma manera en la 88ª Conferencia Internacional del Trabajo,

celebrada en junio del 2000, se revisó el Convenio 103 y se dio paso a la adopción del Convenio 183 con el fin de seguir promoviendo la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y seguridad de la madre y el niño.

A continuación se presentan los Convenios que la OIT ha adoptado en materia de protección de la maternidad, de los cuales el Estado de Guatemala ha ratificado sólo uno.

- ✚ **Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (C3).** Precisa principios fundamentales como el derecho a una licencia de maternidad de 12 semanas, seis antes del parto y seis después, a prestaciones en dinero y prestaciones médicas, derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación por embarazo, así como derecho a la lactancia.

- ✚ **Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (C103).** Ratificado en febrero de 1989. Mantiene los mismos principios fundamentales que el C3, sin embargo, amplía su accionar a mujeres trabajadoras de empresas industriales, no industriales y agrícolas, así como hace más explícitos los medios y métodos para el otorgamiento de las prestaciones. Estipula, entre otras cosas, que la asistencia médica deberá comprender tanto los nueve meses de embarazo, como el momento del parto y el post parto dando un tiempo de licencia de 12 semanas, también establece que las interrupciones en el horario de trabajo para efectos de amamantar deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales.

- ✚ **Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (C183).** Amplia su aplicación a todas las mujeres empleadas, la protección no sólo a las enfermedades que sean consecuencia del embarazo o parto sino también a las complicaciones que pueden derivarse de éstos, prevé una licencia de maternidad más larga de 14 semanas, Toda mujer que esté ausente del trabajo por licencia de maternidad, tendrá derecho a una prestación en

metálico que le garantice su mantenimiento y el de su hijo en condiciones de salud apropiadas y con un nivel de vida adecuado. El monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a las dos terceras partes de sus ganancias anteriores o a una cuantía comparable. El Convenio también dispone que los Estados ratificantes deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las embarazadas o a las madres en período de lactancia a realizar un trabajo que haya sido considerado como perjudicial para su salud o la de su hijo, y establece la protección contra la discriminación basada en la maternidad. Se garantiza a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración.

Dentro de los cambios que la OIT ha propuesto en este nuevo Convenio, especial mención requiere el artículo 9 inciso 2 pues éste expresa: "(.....) la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que: (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo". Esto a la vez garantiza que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo o para acceder al mismo.

Se considera que este es un punto importante del por qué Guatemala no ha ratificado el C183, pues si dentro de la legislación nacional no existe ningún derecho de la persona que emplea a una trabajadora de solicitar una prueba de embarazo para obtener el puesto de trabajo, y aun así en la maquila directa o indirectamente se hace, habiendo una norma internacional que prohíba esto podría haber mayores sanciones para los empleadores que lo lleven a cabo. De igual forma, los empleadores pocas veces desean asumir los costos que les genera una licencia de maternidad de 12 semanas, que es lo que en ley nacional está dispuesto, menos estarían dispuestos a aceptar una licencia mayor de 14 semanas, pues en la lógica productivista esto sería más costoso que beneficioso para ellos.

CAPÍTULO IV

4. SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA ACTIVIDAD DE MAQUILA

Lo dicho en el capítulo II establece aspectos importantes para analizar el hecho que a pesar de que el proceso de globalización pudiera ser un vehículo de los derechos laborales para ser difundidos y hechos respetar por medio de la regulación de los Estados, ha sucedido lo contrario. Considerando lo anterior, se puede hacer mención a lo que se refiere el informe sobre el trabajo en el mundo elaborado por el Instituto Internacional de Estudios Laborales OIT: “La globalización ha brindado oportunidades y beneficios a muchas personas, pero al mismo tiempo millones de trabajadores y de empleadores de todo el mundo han tenido que hacer frente a nuevos desafíos. (...) A pesar de sus beneficios innegables, la globalización no se tradujo en una nueva era de prosperidad para todos. En efecto, se dio un fuerte crecimiento económico que generó millones de nuevos empleos desde principios de los años 90, pero las desigualdades en el ingreso aumentaron radicalmente en la mayor parte de las regiones del mundo y los derechos laborales de los trabajadores se vieron mayormente desprotegidos”.

A pesar de ser una fuente de generación de empleo, distintos estudios e investigaciones han considerado a la maquila uno de los principales focos de mayor concentración de violación de derechos laborales, especialmente hacia la mujer. En este orden de ideas, se considera que las exigencias de la producción y la competitividad en la maquila provocan una tensión permanente entre los patronos y las trabajadoras, haciendo que los límites establecidos por los derechos laborales constituyan fronteras que suelen ser traspasadas frecuentemente por los patronos que buscan variadas formas de evadirlos. Existe por lo tanto una práctica generalizada en violentar los derechos de las trabajadoras, reconociendo sólo aquellos que los empleadores asumen como costos necesarios, tales como; pago de

un salario, dotación del lugar de trabajo y equipo, mínimas contribuciones a la seguridad social y reconocimiento de ciertos períodos vacacionales.

Es por ello que las condiciones de trabajo son el principal motivo de malestar entre las trabajadoras; por los malos tratos que reciben, las presiones que se ejercen sobre ellas, las sanciones que les aplican, la monotonía de su labor y el cansancio que les generan las intensas y prolongadas jornadas de trabajo. Considerando lo anterior, entre los principales derechos laborales de las trabajadoras que se ven violentados, a efecto de la presente investigación, se analizarán los siguientes:

4.1 Tiempo de Trabajo en la Maquila

A pesar de que existe legislación nacional e internacional que establece la cantidad de horas en una jornada de trabajo, en muchos casos a las maquilas no parece importarles el tiempo que deban utilizar las trabajadoras para cumplir sus metas de producción. Es por ello que para maximizar las ganancias y administrar la presión que el tiempo impone sobre el proceso productivo dentro de la maquila, los empleadores utilizan el recurso de prolongar las jornadas de trabajo para poder cumplir la meta que se le ha impuesto a la trabajadora y cumplir con el contrato que ha adquirido la maquila.

Como consecuencia de lo anterior, la organización del trabajo dentro de la maquila se basa en la competencia; la promesa de “premios”; la sanción a la menor falta, como por ejemplo: levantarse muchas veces, tardar más de la cuenta en los descansos o en ir al baño, platicar, entre otros; y, la fiscalización constante del supervisor cuyas funciones de capataces y de vigilancia de la calidad y cantidad de la producción se agravan en el caso de las empresas coreanas y otras donde existe personal extranjero debido a que muchos de ellos no dominan el idioma español. Todas estas situaciones hacen que además de larga, la jornada sea agotadora y tensa (Monzón, 1992).

“En los períodos de mayor producción algunas empresas, principalmente coreanas, hacen que los obreros laboren noches completas, es lo que los trabajadores llaman las veladas. Al día siguiente, salvo que sea domingo, el personal tiene que cumplir con su jornada habitual. Durante las veladas se incluyen lapsos de tiempo para cenar, por lo general las empresas “regalan” la cena o proporcionan una pequeña cantidad de dinero para que los trabajadores la compren; también hay tiempo para tomar café, proveído por las empresas; y para acicalarse en la madrugada. Las veladas concluyen al amanecer y los trabajadores salen un par de horas a sus casas antes de reemprender su labor” (AVANCSO, 1994: 91).

Cabe mencionar que “en Corea del Sur las jornadas laborales son las más largas del mundo y el trabajo extraordinario es obligatorio” (Banco Mundial, 1991: 93). Lo que podría evidenciar el hecho que los coreanos están acostumbrados a jornadas largas de trabajo y quieren aplicar dicho sistema al país, lo cual a la vez denota que no hay una exigencia de parte del Estado para que los inversionistas extranjeros cumplan la legislación nacional.

4.2 Condiciones de Higiene, Salud y Seguridad en la Maquila

A pesar que el Estado de Guatemala ha creado leyes que protegen la salud y seguridad del trabajador, así como ha decidido ratificar y aceptar lo que establecen los Convenios de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo, en la actividad de maquila se atenta contra su salud a través de distintas formas como las descritas a continuación:

“Las precarias condiciones ambientales del lugar de trabajo, al igual que los bajos salarios son factores que se suman a la lista de las “ventajas comparativas” ofrecidas por los países subdesarrollados a los inversionistas extranjeros. Considerando que mantener condiciones aceptables de seguridad e higiene industrial requiere de inversión, estos aspectos son obviados e irrelevantes para las empresas a la hora de planificar sus gastos. Además, en la mayoría de países receptores de inversión,

como es el caso de Guatemala, a pesar de existir instituciones de salud y seguridad social la regulación y aplicación de normas de protección a la salud y el bienestar de las trabajadoras parecen ser letra muerta” (Monzón, 1992: 82).

La maquila no es ajena a este fenómeno, pues la mayoría de veces sus actividades se realizan en instalaciones no aptas para este fin, como pequeñas bodegas o edificios para otros usos los cuales son adecuados para el funcionamiento de la misma, teniendo un espacio reducido en cuanto a la cantidad de operarios que se albergarán a trabajar.

Adicional a lo anterior, “las trabajadoras están expuestas a sustancias químicas como tamo y thiner y a laborar en posiciones forzadas muchas veces durante todo el día, lo cual puede ser causa de diferentes afecciones físicas como; problemas pulmonares, dermatitis, vértigo, conjuntivitis, estrés, rinitis, sinusitis, alergias, gastritis, colon irritable, hemorroides, várices, enfermedades relacionadas con la vista, infección en los oídos, disminución auditiva, migraña, dolor de espalda, dolor de manos, dolor de piernas, dolor de hombros, alteración nerviosa, fiebre reumática y cortaduras” (Zamora, 2005: 52).

En el caso especial de las mujeres, al realizar labores físicas extremas que causan fatiga y estrés con frecuencia observan irregularidades en su ciclo menstrual. La mujer trabajadora cuando queda en estado de embarazo es más susceptible a enfermarse y a sufrir accidentes al exponerse a tóxicos; también se expone a mutaciones genéticas, malformaciones congénitas, partos prematuros, muerte fetal o abortos.

Esta exposición a sustancias químicas y las malas posturas en las que laboran las trabajadoras en la maquila no son el único problema para su salud. Sumado a ello, las maquilas cuentan con poca ventilación lo cual provoca que el calor se concentre en las instalaciones por lo que el uso de mascarillas por parte de las trabajadoras no sea muy acostumbrado, haciendo que la mota que desprenden las telas se

introduzca por la nariz y afecte su salud. Los sanitarios son insuficientes respecto a la cantidad de trabajadoras y su uso es por tiempo limitado y controlado. El ruido de las maquinas y de la radio que funciona a todo volumen, y la constante vibración y calor que recibe el cuerpo debido a la inapropiada colocación de la maquinaria son problemas comúnmente desatendidos por las maquilas.

Otro problema que afecta la salud de las trabajadoras es la deshidratación, ya que si bien existiera una provisión permanente de agua en las instalaciones de la maquila que aunque pudiera ser tomada a voluntad, en la práctica se hace lo menos posible. Esto para no “perder” tiempo en utilizar el baño con frecuencia y así disminuir la producción y como consecuencia el cumplimiento de las metas impuestas. Del mismo modo, en la mayoría de maquilas existe una carencia de un lugar para que las trabajadoras puedan comer, lo cual provoca que éstas tengan que salir a hacerlo en los alrededores de las instalaciones ya que se les prohíbe comer dentro de las mismas.

El acceso a servicios médicos es otra dificultad que comúnmente enfrentan las trabajadoras. Acudir al IGSS representa una serie de dificultades, ya que por parte de éste es necesario que las empresas extiendan certificados de trabajo y es usual que las maquilas retrasen la entrega del mismo. Lo cual hace que gozar de los beneficios que este centro les proporciona a las trabajadoras se limite, aun cuando por ley tienen derecho a ello. Cuando las trabajadoras logran obtener el certificado de trabajo y pueden acudir a citas medicas, en ocasiones prefieren no hacerlo pues esto involucra que puedan perder el derecho a incentivos y bonificaciones por no cumplir las metas de producción debido a su ausencia por acudir al médico.

“Se estima que sólo el 18% de las personas trabajadoras de maquila tienen cobertura del IGSS, por lo que también se incumple con los mandatos legales que les obligan a dar seguridad social y, en particular, la obligación de dar prevención y protección en el caso de riesgos laborales como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales” (CALDH, 2011: 41).

Otro aspecto importante en cuanto a la seguridad de las trabajadoras, es que no se les proporcionan los equipos de protección adecuados según el trabajo que realizan. Y con frecuencia no existen salidas de emergencia necesarias en caso de evacuación, ni tampoco ningún tipo de señalización ni dispositivos de seguridad.

4.3 Salario y Prestaciones en la Maquila

Los mecanismos de fijación del salario en la maquila son complejos, ya que éste es una combinación de trabajo ordinario y extraordinario pagado a “destajo” o por metas de producción, lo cual en muchos casos se presta a abusos por parte de los empleadores para maximizar sus ganancias, pues obligan al trabajador a cumplir metas determinadas y cuando éste alcanza dicha meta la incrementan cada vez más a modo que el trabajador se vea obligado a laborar tiempo extraordinario para cumplir con su trabajo. Sin embargo, el trabajador ve este tiempo como una oportunidad de obtener más ingresos, y no perciben el incremento de su jornada de trabajo como violación a sus derechos laborales.

El calculo de la remuneración pagada a destajo, hace alusión al hecho que se pacta en base a la cantidad de unidades que el trabajador realice en una jornada determinada, dándole un valor específico a cada unidad producida. Quienes apoyan este tipo de contrato de trabajo por destajo, destacan el hecho que mejora la productividad del trabajador, pues si en un día el trabajador no hace nada no ganará nada y si hace mucho ganará mucho, y a la vez la empresa racionaliza los gastos laborales por cuanto sólo paga por lo que el trabajador haga efectivamente.

Las prestaciones de ley en muchos casos no se hacen efectivas en la maquila o no se otorgan en la fecha que indica la ley. Y en ocasiones no se paga el tiempo extraordinario que realiza la trabajadora o se les presiona con el pago del salario mínimo y la promesa de “premios”, en efectivo, por alcanzar la meta alta de producción. Sumado a esto, cuando algunas maquilas cierran no liquidan a sus trabajadores o se retiran debiéndoles el salario del mes, lo cual evidencia a la vez

que en el tema de la protección del salario las trabajadoras de maquila también son vulnerables a ello.

Estos incentivos o “premios” que ofrecen las empresas por el mismo hecho de ser un complemento salarial voluntario otorgado por el empleador, son percibidos de forma diferente por las trabajadoras y las organizaciones sindicales. Para las organizaciones sindicales constituyen un mecanismo de presión mediante el cual se busca maximizar la productividad a costa de afectar los derechos laborales básicos. Para las trabajadoras son un “complemento” necesario y apetecible de sus salarios al que pueden optar o no, de acuerdo con su capacidad de producción tanto individual como en la línea de ensamblaje en la que desempeñan sus tareas.

Asimismo, es usual que el tiempo de trabajo extraordinario que realizan las trabajadoras este por encima de los máximos autorizados por la ley y se pague en efectivo cada día. Lo mismo sucede con la remuneración del trabajo los días domingos y días feriados o en periodo de vacaciones. Con ello logran, además de ocultar su infracción a la ley respecto de la jornada laboral, que dichos pagos no cuenten en el momento de una liquidación, ni para las demás prestaciones y derechos laborales.

Los abusos en la maquila han llegado al extremo de imponer multas con descuento de salarios, porque es común que los empleadores no acepten las excusas justificadas de las y los trabajadores, lo cual es una clara violación al artículo 93 del Código de Trabajo que estipula que “el salario debe liquidarse completo en cada periodo de pago (.....) se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias”.

Tomando en cuenta todo lo anterior, “puede asegurarse que las mujeres trabajadoras de las maquilas, al igual que los hombres, se encuentran entre los grupos poblacionales que han sufrido más y están en mayor riesgo por las maniobras comúnmente utilizadas por estas empresas para evadir el pago de los salarios y

demás prestaciones que deben pagarse durante y al término del contrato laboral” (CALDH, 2011: 29).

4.4 Situación de la Mujer Embarazada Trabajadora de Maquila

La protección de la maternidad adquiere una importancia capital a la hora en que las mujeres son cada vez más numerosas a ejercer una actividad laboral dentro del contexto de globalización. El embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Es por ello que las mujeres embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos. Al mismo tiempo requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esta protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia.

Sin embargo, dentro del trabajo en la maquila existe una desprotección de la maternidad, lo cual se evidencia a través de distintos hechos que van desde comprobar si la trabajadora está embarazada previo a optar al empleo hasta no respetar su derecho a inamovilidad. A continuación se presentan formas en que los empleadores de la maquila atentan contra la protección de la maternidad.

“La mayoría de maquilas han adoptado prácticas para identificar solicitantes de empleo embarazadas con el fin de denegarles el puesto de trabajo. Se requiere habitualmente a las solicitantes que declaren si están embarazadas como condición para la contratación. La práctica es generalizada y suele materializarse en una pregunta directa en el formulario de solicitud o en una pregunta verbal en entrevistas de empleo individuales o colectivas. Enfermedad y embarazo son dos factores que implicarían un costo para la empresa, el cual en la lógica productivista es

considerado como "indeseable". Por ello, las mujeres casadas tienen menos oportunidades de ser contratadas" (Medina, 2005: 48).

Según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala (MINTRAB) no existe en ley ningún derecho de la persona que emplea a una trabajadora de solicitar una prueba de embarazo previo a optar a un cargo en la empresa o centro de trabajo y le prohíbe despedirla cuando se está embarazada. En el Código de Trabajo en su Capítulo Sexto, artículo 63 inciso f dice que: "es obligación del trabajador someterse a reconocimiento médico sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable", lo descrito anteriormente sustenta el hecho que en efecto el empleador no debe incurrir en comprobar si una trabajadora estuviera en estado de embarazo previo a contratarla.

Otro de los aspectos que vulnera la protección de la trabajadora embarazada es el hecho que en algunas empresas el patrono no modifica el nivel de presión contra ellas respecto a trabajos extraordinarios o peligrosos, lo cual afecta su salud y la de su hijo. Asimismo, las trabajadoras corren el riesgo de que si su patrono se entera de su estado pueda despedirlas. En relación a esto, existen muchas maneras de despedir en forma encubierta a la trabajadora embarazada. Son comunes los casos en que el empleador alega reestructuración, pone fin al contrato interino, o inclusive algunas constituyen formas de hostigamiento laboral (como cambiar de puesto a la trabajadora, enviarla a trabajar a un lugar más alejado u otras formas similares) con el propósito de no asumir los subsidios correspondientes al pre-parto y al post-parto. Ante este tipo de situaciones no es fácil probar la verdadera intención del despido, lo cual presenta un reto importante para las trabajadoras afectadas.

4.5 El Papel del Sindicato en la Protección de los Derechos del Trabajador

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de los trabajadores, es decir asegurar condiciones dignas en el lugar de trabajo, resolver conflictos laborales y generar mediante la unidad la suficiente capacidad de negociación como para

establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, cambiar de sindicato es libre y sin injerencias del Estado, patrones, empleadores u otros sindicatos.

La inexistencia de sindicatos es una de las principales condiciones que, de acuerdo con la estrategia de las transnacionales, tiene que cumplir la zona o región donde se decide instalar una maquila. Aunque el derecho a la libertad de organización sindical este reconocido por la legislación del país, éste es asiduamente violado y vulnerado a través de amenazas, insultos y coacciones. Además, se emplea cualquier tipo de violencia física, psíquica y verbal hacia aquel trabajador o trabajadora que entre en contacto con un sindicato, y puede llegar a ser fácilmente despedido de forma impropia, si no se retracta en su pertenencia al mismo. Asimismo, entre los empresarios de las maquiladoras circulan "listas negras" en las que aparece el nombre de personas que en algún momento han sido despedidas por motivos sindicales, para así evitar contratarlos. Cuando se forman sindicatos que piden mejores condiciones de trabajo, los "inversionistas" amenazan con cerrar la fábrica y marcharse a otro país.

CAPÍTULO V

5. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE INDUSTRIAS HANA, S. A. MAQUILADORA DE ORIGEN COREANO

5.1 Observación Realizada

Previo a llevar a cabo la encuesta se consideró realizar la primera observación, la cual era un acercamiento intencional al grupo en estudio que permitiría identificar el entorno y a las personas a encuestar. Dentro de la observación se analizaron dos aspectos. El primero consistía en las características geográficas y ambientales del lugar donde esta ubicada la maquila. Ésta es un área en la cual se concentran distintas fábricas y bodegas, esto hace que a los alrededores no haya muchas casas de habitación. Los trabajadores de las distintas fábricas deben ingresar a pie ya que no ingresan buses únicamente sobre el boulevard el naranjo, sin embargo, la maquila que se encuestó estaba cerca del boulevard y las trabajadoras no debían caminar mucho para acceder a ella.

Del mismo modo, se pudo observar la edificación de la maquila desde afuera la cual se mostraba como una gran bodega adaptada para que funcionara como tal. Esto coincide con el hecho que en Guatemala las fábricas de maquila de todo tipo no están ubicadas necesariamente en parques industriales previamente establecidos, sino en locales diseminados en diferentes zonas del país. De acuerdo con la ley que regula esta actividad, cualquier empresa puede solicitar que un local se declare zona franca.

Dentro del ambiente externo de la maquila, se observaron varios vendedores de distintos artículos que en el momento en que las trabajadoras salieron a su hora de almuerzo les ofrecían sus productos. Cercano a la maquila se ubicaban algunos

pequeños comedores en donde las trabajadoras iban a comprar su comida, así como algunas tiendas y vendedores de frutas.

El segundo aspecto a tomar en cuenta consistió en la participación de los actores, la cual debido a que dentro de la investigación la unidad de análisis eran las mujeres, tanto las encuestas como la guía de observación iban dirigidas a ellas. Las mujeres trabajadoras de maquila se observaron como personas de bajos recursos, jóvenes, se pudo observar que trabajaban tanto mujeres indígenas como ladinas aunque estas últimas eran la mayoría. Asimismo, se observó que formaban grupos para almorzar bajo la sombra y mientras almorzaban conversaban ya que como alguna trabajadora indicó éste era el único momento durante el día en el cual podían despejar su mente y relajarse un poco de la presión que tenían dentro de la maquila.

5.2 Proceso de Encuesta

El trabajo de encuesta consistió en someter a consideración de las trabajadoras treinta y siete preguntas, con el objetivo de conocer sobre las dificultades por las que atraviesan las mujeres en el desarrollo de su trabajo en la maquila e identificar si sus derechos laborales son cumplidos.

Se decidió realizar las veinticinco encuestas a la hora de almuerzo de las trabajadoras, debido a que se consideró el hecho que éstas tuvieran limitado el tiempo para contestar las preguntas si se les hacían a la hora de salida, pues estarían más cansadas y ya sólo quisieran llegar a sus hogares. Para la hora de entrada podría darse el caso que llegaran puntuales y ya no tuvieran el tiempo estimado para contestar las preguntas.

Para poder llevar a cabo las encuestas se procedió a esperar en las afueras de la maquila, la cual se había ubicado previamente, el momento en que las trabajadoras salieran a almorzar y se ubicaran en los alrededores a comer. Habiendo localizado a un grupo donde la mayoría fueran mujeres se inició a identificarse como estudiante

de la Universidad de San Carlos e indicarles que se estaba llevando a cabo una investigación sobre el trabajo de las mujeres en la maquila, luego se les pidió unos minutos de su tiempo para contestar unas preguntas relativas a la investigación que se estaba realizando. Si bien hacer las encuestas con las trabajadoras fue en varios casos difícil, pues éstas se presentaban un poco renuentes a contestarlas, se les hacía énfasis en la confidencialidad de la encuesta y que se utilizarían las respuestas únicamente para fines de la investigación. Por lo cual se logró obtener el número estimado de encuestas.

5.3 Información General sobre las Encuestadas

Con este grupo de preguntas se buscó conocer el perfil de las mujeres que trabajan en la maquila, considerando las respuestas proporcionadas a preguntas sobre la edad, estado civil y responsabilidades familiares que atender.

De las 25 trabajadoras encuestadas 19 son menores de 35 años, lo cual confirma la percepción de que este tipo de actividad laboral contrata a mujeres jóvenes. Once son casadas en su mayoría en el rango de edad de 18 a 25 años, 12 son unidas en un rango mayor de edad entre 25 y 30 años y 2 son separadas mayores de 35 años. No se entrevistó a ninguna trabajadora soltera lo cual no indicaría que no hubieran mujeres solteras trabajando en la maquila, pues se quiso encuestar a trabajadoras que se veían jóvenes considerando el hecho que por esto pudieran ser solteras; en algunos casos no quisieron contestar la encuesta ya que indicaban tener poco tiempo de trabajar y que sus compañeras mayores pudieran contestar mejor las preguntas por su experiencia en la maquila, o en otros casos simplemente no quisieron contestar la encuesta.

De igual forma, se les preguntó a las trabajadoras si tenían hijos, a lo cual 24 respondieron que sí y sólo 1 indicó que no. Esto evidencia que las trabajadoras encuestadas tienen responsabilidades familiares que atender y su trabajo forma parte importante en los ingresos de su hogar.

CUADRO No. 1

Entrevistadas por Grupos de Edad, Según Estado Civil

Estado Civil	Grupos de Edad						
	Total	Menor de 18 años	De 18 a 25 años	De 25 a 30 años	De 30 a 35 años	De 35 a 40 años	Mayor de 40 años
Casada	11		6	2	1	1	1
Unida	12		3	5	2	2	0
Soltera	0		0	0	0	0	0
Separada	2		0	0	0	1	1
TOTAL	25		9	7	3	4	2

Fuente: Elaboración propia, con base en datos obtenidos de encuestas realizadas.

5.4 Nivel de Escolaridad de las Trabajadoras

Con estas preguntas se pretendía tener conocimiento sobre el grado de educación con que contaban las trabajadoras de la maquila que se encuestó, y así evidenciar si de alguna manera su escasa formación académica pudiera repercutir en la protección de sus derechos laborales.

Se les consultó a las trabajadoras si sabían leer y escribir, a lo cual las 25 respondieron que si para ambas preguntas. También se les preguntó cuál había sido el último grado que habían estudiado, a lo que 11 respondieron sexto primaria, 7 tercero básico, 2 cuarto primaria, 2 tercero primaria y 3 que no habían estudiado. En relación con las 7 trabajadoras que respondieron que estudiaron hasta tercero básico, tres comentaron que concluyeron estos estudios por madurez.

Lo anterior evidencia que el nivel de analfabetismo entre las trabajadoras encuestadas es nulo, sin embargo, a pesar de no ser analfabetas presentan un nivel de escolaridad relativamente bajo, pues la mayoría cursaron algunos grados de la primaria y una considerable parte concluyó la secundaria. Esto muestra el hecho que las trabajadoras que optan por emplearse en la maquila cuentan con pocos estudios

y en otros casos sin ninguno, lo cual a su vez es un obstáculo para que puedan acceder a un trabajo con mayor remuneración y protección de sus derechos.

CUADRO No. 2

Entrevistadas por Grupos de Edad, Según Nivel de Escolaridad

Ultimo Grado Estudiado	Grupos de Edad					
	Total	De 18 a 25 años	De 25 a 30 años	De 30 a 35 años	De 35 a 40 años	Mayor de 40 años
No estudio	3	0	0	2	1	0
Tercero Primaria	2	2	0	0	0	0
Cuarto Primaria	2	0	0	0	2	0
Sexto Primaria	11	3	5	0	1	2
Tercero Básico	7	4	2	1	0	0
TOTAL	25	9	7	3	4	2

Fuente: Elaboración propia, con base en datos obtenidos de encuestas realizadas.

5.5 Trabajo Actual de las Encuestadas

Este apartado permitió conocer aspectos generales sobre el trabajo de las encuestadas, para lo cual se analizaron las respuestas obtenidas a preguntas como; si habían firmado contrato de trabajo, si les fijaban meta para cumplir su trabajo, puesto y tiempo de trabajar en la maquila.

Las 25 encuestadas respondieron que al momento de iniciar a trabajar en la maquila si firmaron un contrato de trabajo, aunque algunas comentaron que no supieron exactamente que es lo que éste contenía y que no les habían proporcionado copia del mismo. Por otro lado, entre los puestos que ocupan las encuestadas se encuentra que 10 son operarias, 6 manual, 5 empaque, 3 inspección y 1 planchado.

Se preguntó el tiempo que las encuestadas tenían de trabajar en la maquila, a lo cual 7 respondieron un año, 7 dos años, 5 tres años, 4 cuatro años, 1 seis meses y 1

cuatro meses. Esto denota que dentro de la maquila las trabajadoras no poseen mucha estabilidad laboral, pues la mayoría de las encuestadas tienen entre un año y dos años de trabajar. A la vez se corrobora la alta rotación de personal en esta actividad, lo cual se debe al hecho que el trabajo en la maquila tiene gran demanda de parte de las trabajadoras por lo que al empleador no le preocupa despedirlas o que decidan abandonar el trabajo, ya que sabe que no tardara mucho en que haya quien ocupe esa plaza. En relación a lo anterior, vale la pena mencionar que algunas trabajadoras comentaron tener más de diez años de trabajar en diferentes maquilas.

Se les consultó a las trabajadoras si les fijaban alguna meta para cumplir su trabajo a lo cual 18 respondieron que si y 7 que no. Esto evidencia que más de la mitad de las trabajadoras deben cumplir una meta de producción, la cual en algunos casos comentaron que no era de forma individual sino que la debía de cumplir la línea de producción.

CUADRO No. 3

Entrevistadas por Puesto de Trabajo, Según Estabilidad Laboral y Meta de Producción

Puesto	Total	Tiempo de Trabajar						Meta de Trabajo	
		Cuatro meses	Seis meses	Un año	Dos años	Tres años	Cuatro años	Si	No
Operaria	10	0	0	3	3	2	2	9	1
Empaque	5	0	0	2	2	1	0	2	3
Planchado	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Manual	6	0	0	1	2	2	1	4	2
Inspección	3	1	1	1	0	0	0	3	0
TOTAL	25	1	1	7	7	5	4	18	7

Fuente: Elaboración propia, con base en datos obtenidos de encuestas realizadas.

5.6 Jornada de Trabajo de las Encuestadas

Todas las trabajadoras encuestadas respondieron que si trabajaban horas extra y algunas comentaron que éstas iniciaban a las 4:20 de la tarde. Cuando se les consultó sobre su horario de trabajo 16 respondieron que trabajan de 7:20 de la mañana a 6:20 de la tarde, 6 de 7:20 de la mañana a 7:20 de la noche y tres laboran de 7:00 de la mañana a 7:00 de la noche. Lo anterior muestra que las trabajadoras tienen una jornada de trabajo de 10 horas y otras de 11 horas diarias.

El trabajo de horas extra es voluntario y puede aumentarse por convenio entre empleadores y trabajadores, ahora bien, en la actividad de maquila se ha convertido en regla trabajar más del tiempo que se señala como jornada ordinaria. Lo que a su vez evidencia que las maquilas obligan a trabajar más de las ocho horas diarias y de las cuarenta y ocho horas semanales reconocidas internacionalmente por el Convenio OIT 1 ratificado por el Estado de Guatemala y por el Código de Trabajo.

A pesar de lo anterior, uno de los aspectos que apoya el hecho que las trabajadoras estén de acuerdo en trabajar horas extra es que éstas les permite obtener mayores ingresos ya que su salario mensual no les es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, pues como evidenció la encuesta la mayoría de trabajadoras tienen responsabilidades familiares que cumplir.

De las encuestadas 24 indicaron que las horas extra que realizan son voluntarias y tan sólo 1 indicó que no lo son. Al momento de consultarles esto, algunas comentaron que les pedían que se quedaran a “colaborar” para que la producción “saliera”, lo cual coincide con el resultado sobre el horario de trabajo pues ninguna de las encuestadas dio como hora en que se termina su jornada laboral las 4:20, sino que todas respondieron que prácticamente terminan todos los días dos horas después de su hora de salida, por lo que también ellas perciben esas dos horas extra como parte de la jornada ordinaria de trabajo no obligada. De igual forma, comentaron que tenían necesidad de trabajar por lo que debían cumplir con el tiempo

de trabajo establecido. Asimismo, se les preguntó a las trabajadoras si les pagaban las horas extra y las 25 encuestadas respondieron que si, algunas comentaron que raras veces les pagan menos horas extra que las que habían trabajado.

Se les consultó a las trabajadoras si laboraban el día sábado, a lo cual 20 respondieron que si y 5 respondieron que a veces. Al momento de hacer esta pregunta las encuestadas comentaron que trabajaban el sábado medio día. Así como, quienes respondieron que a veces laboraban comentaron que era porque raras veces no lo hacían, pero que en la mayoría de casos si iban a trabajar el día sábado. Igualmente, se les preguntó si trabajaban los días domingo a lo que 22 respondieron que nunca y 3 que a veces. Quienes respondieron que laboraban a veces era porque lo hacían quizá una vez al mes, de lo contrario no lo hacían.

CUADRO No. 4

Jornada Laboral, Según Puesto de Trabajo

Puesto	Total	Horario de Trabajo			Trabaja los Sábados		Trabaja los Domingos	
		7:00 a.m. a 7:00 p.m.	7:20 a.m. a 7:20 p.m.	7:20 a.m. a 6:20 p.m.	Siempre	A veces	Nunca	A veces
Operaria	10	0	3	7	6	4	9	1
Empaque	5	0	0	5	4	1	3	2
Planchado	1	0	1	0	1	0	1	0
Manual	6	3	2	1	6	0	6	0
Inspección	3	0	0	3	3	0	3	0
TOTAL	25	3	6	16	20	5	22	3

Fuente: Elaboración propia, con base en datos obtenidos de encuestas realizadas.

5.7 Situación de Seguridad y Salud de las Trabajadoras

Se llevaron a cabo 12 preguntas claves que ayudarían a analizar si se les garantizaba la seguridad y salud en el trabajo a las encuestadas. Inicialmente se les

consultó en qué posición realizaban su trabajo, para lo cual 8 respondieron que sentadas y 17 que paradas. De igual forma, se les preguntó si su trabajo había afectado de alguna manera su salud, a esto 18 respondieron que no y 7 que si. Quienes respondieron que si, indicaron que el trabajo les provocaba dolor de pies, dolor de espalda y cansancio normal, por lo que se pudo deducir que las anteriores afecciones estaban relacionadas con la posición en que las trabajadoras realizan su trabajo. También se les consultó la forma en que atendían esas afecciones, a lo cual 4 indicaron que se quitaba solo, 1 que tomaba pastillas y 2 que asistían al IGSS. Lo anterior evidencia que si bien las afecciones pudieran no ser graves, las trabajadoras no ameritan una visita al médico por dichas molestias considerando que pudieran no darles permiso para ello.

Por otro lado, se les consultó a las encuestadas si estaban inscritas en el IGSS, a lo cual 16 respondieron que si y 9 que no. De esto se puede inferir que casi la mitad de las encuestadas no cuentan con seguro social, aun cuando por ley deberían todas las trabajadoras de la maquila contar con este servicio. A quienes indicaron que si estaban inscritas en el IGSS se les preguntó si tenían alguna dificultad para asistir a éste, a lo que todas respondieron que no.

En lo referente a la seguridad en el trabajo, se les preguntó a las encuestadas si les proporcionaban algún equipo de seguridad para hacer su trabajo, a lo que 24 dijeron que no y sólo 1 indicó que si. Todas las encuestadas coincidieron en el hecho que si ellas pedían el equipo si se los proporcionaban, es decir que el empleador no las obligaba a utilizar equipo para su protección. Una de las razones que mencionaron las encuestadas del por qué no utilizaban protección, era porque les proporcionaban mascarillas y éstas eran incómodas para hacer el trabajo debido al calor que había en la maquila.

Se les consultó a las encuestadas si dentro de la maquila había mucho ruido, a lo que 15 respondieron que si y 10 que no. Quienes respondieron que si indicaron que este ruido era producido por las maquinas que hay dentro de la maquila. Sin

embargo, algunas de las encuestadas que respondieron que no, mencionaron que ya estaban acostumbradas al ruido que las maquinas producían y que no lo sentían tan fuerte como para que les molestara, pero que éste si estaba presente dentro de la maquila. En relación a lo anterior, al momento de preguntarles a las trabajadoras sobre equipo de seguridad ninguna mencionó nada sobre alguna protección para el ruido que evidentemente hace en la maquila proveniente de las maquinas.

Lo expuesto anteriormente evidencia que en la actividad de maquila no se está cumpliendo con lo que establece el Código de Trabajo sobre la obligación del patrono de adoptar las medidas necesarias para prevenir enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, asimismo con los Convenios OIT sobre salud y seguridad en el trabajo que Guatemala ha ratificado, pues éstos promueven que se cree un ambiente laboral seguro y saludable, así como la protección del trabajador del ruido y del daño que la mala colocación de la maquinaria pueda producir a su salud. Esta desprotección de la salud de la trabajadora pone en riesgo su bienestar y el de su familia, pues al ocurrirle un accidente de trabajo o por una enfermedad grave que le impidiera continuar laborando su familia también se vería afectada.

CUADRO No. 5

Salud y Seguridad de las Encuestadas

Puesto	Total	Posición en que realiza el trabajo		Afecciones en la salud por el trabajo		Inscritas en el IGSS	
		Sentada	Parada	Si	No	Si	No
Operaria	10	8	2	4	6	7	3
Empaque	5	0	5	0	5	5	0
Planchado	1	0	1	1	0	1	0
Manual	6	0	6	1	5	3	3
Inspección	3	0	3	1	2	0	3
TOTAL	25	8	17	7	18	16	9

Fuente: Elaboración propia, con base en datos obtenidos de encuestas realizadas.

5.8 Salario y Prestaciones Laborales

Debido a que consultarles a las encuestadas sobre su salario fuera una pregunta que se consideraba que no quisieran responder con exactitud, se procedió a estimar el salario de las trabajadoras en tres rangos adecuados para ello.

Considerando lo anterior, al preguntarles a las trabajadoras sobre su ingreso mensual, 22 respondieron que se encontraba entre Q. 1,000.00 a Q. 2,000.00 y sólo 3 respondieron que estaba entre el rango de Q. 2,000.00 a Q. 3,000.00. Las encuestadas respondieron que si cuentan con prestaciones de ley como el bono 14, aguinaldo y vacaciones y que si se las dan en el tiempo que corresponde, sin embargo, 3 trabajadoras indicaron que no se las dan en el tiempo que debe ser; ejemplo de ello comentaron que a veces el bono 14 lo daban por partes y lo completaban hasta tres meses después de la fecha indicada. Lo cual es una violación al derecho de la trabajadora de recibir su bonificación en el tiempo que estipula la ley, pues para el caso del bono 14 debe ser en la segunda quincena de julio.

Otro aspecto que se consideró importante analizar fue el hecho de conocer si a las trabajadoras se les sancionaba con descuentos del salario. A esto 12 respondieron que si y 13 que no. Como se evidencia el resultado es equitativo, lo cual corresponde al hecho que todas las encuestadas coincidieron con que efectivamente en la maquila si la trabajadora se ausenta o llega después de la hora de entrada ya no se le permite entrar y se le descuenta el salario del día. Quienes mencionaron que no, comentaron no haber sido víctimas directas de esto, pero que si tenían presente dicho descuento.

CUADRO No. 6

Salario y Prestaciones laborales, Según Puesto de Trabajo

Puesto	Total	Ingreso mensual		Prestaciones laborales			Sanción con descuento de salario	
		De Q. 1,000.00 a Q. 2,000.00	De Q. 2,000.00 a Q. 3,000.00	Bono 14	Aguinaldo	Vacaciones	Si	No
Operaria	10	10	0	10	10	10	5	5
Empaque	5	2	3	5	5	5	1	4
Planchado	1	1	0	1	1	1	1	0
Manual	6	6	0	6	6	6	5	1
Inspección	3	3	0	3	3	3	0	3
TOTAL	25	22	3	25	25	25	12	13

Fuente: Elaboración propia, con base en datos obtenidos de encuestas realizadas.

5.9 Consideraciones Finales

En este apartado se analizan respuestas a preguntas clave sobre temas como maternidad, conocimiento de las trabajadoras de la legislación que las protege, así como conocer si han sido víctimas de diferentes hechos que atentan contra sus derechos laborales y humanos.

Se les consultó a las encuestadas si al momento de contratarlas les preguntaron si estaban embarazadas o les hicieron algún tipo de examen para verificarlo, a lo cual 6 indicaron que si y 19 que no. A pesar de que el resultado evidenció que son pocos los casos en que las encuestadas respondieron de forma afirmativa a la pregunta en cuestión, el empleador no tiene en ley ningún derecho a cuestionarle esto a la trabajadora previo a optar al puesto de trabajo. Asimismo, se les preguntó a las trabajadoras si tenían conocimiento de algún caso en que hubieran despedido a alguna mujer por estar embarazada, a esto 24 respondieron que no y sólo 1 que si.

Aun cuando sólo existe un caso de despido por embarazo, esto representa una grave violación al Convenio OIT referido al tema ya que éste, al igual que la Constitución y el Código de Trabajo, establecen que la maternidad debe ser protegida y no debe ser considerada como motivo de discriminación en el trabajo.

CUADRO No. 7

Situación de Embarazo en las Encuestadas

Puesto	Total	Prueba o examen de embarazo		Despido de mujeres por embarazo	
		Si	No	Si	No
Operaria	10	2	8	0	10
Empaque	5	0	5	0	5
Planchado	1	0	1	0	1
Manual	6	3	3	1	5
Inspección	3	1	2	0	3
TOTAL	25	6	19	1	24

Fuente: Elaboración propia, con base en datos obtenidos de encuestas realizadas.

Por otro lado, se les consultó a las encuestadas si tenían conocimiento de las leyes guatemaltecas que protegen el trabajo de las mujeres, a lo que 6 respondieron que si y 19 que no. Quienes indicaron que si, mencionaron el Código de Trabajo y la Inspección General de Trabajo (IGT). El desconocimiento evidente que muestran las trabajadoras coincide con el bajo nivel de escolaridad que éstas presentan, lo cual no les permitió tener mayores conocimientos sobre la legislación nacional que las protege.

Del mismo modo, se les preguntó a las trabajadoras si habían sido víctimas de diferentes hechos dentro de la maquila que afectaran su integridad física, seguridad laboral y/o Derechos Humanos. A lo que 7 indicaron haber padecido amenazas de despido y 7 mencionaron haber sido víctimas de insultos por parte del supervisor/ra,

algunas encuestadas comentaron que ya estaban acostumbradas a que los supervisores les “hablaran fuerte” para que la producción se alcanzara. Ninguna trabajadora mencionó haber sido víctima de malos tratos de parte del jefe o agresión física.

CUADRO No. 8

Puesto	Total	Conocimiento de las leyes guatemaltecas que protegen el trabajo de las mujeres		Víctima de	
		Si	No	Amenaza de despido	Insultos por parte del supervisor/a
Operaria	10	2	8	1	2
Empaque	5	1	4	1	1
Planchado	1	0	1	1	0
Manual	6	2	4	3	1
Inspección	3	1	2	1	3
TOTAL	25	6	19	7	7

Fuente: Elaboración propia, con base en datos obtenidos de encuestas realizadas.

De los resultados obtenidos se puede concluir que dentro de la industria de maquila laboran en su mayoría mujeres jóvenes, casadas con responsabilidades familiares que cumplir; quienes a la vez han tenido una escasa formación académica, todo lo anterior ha apoyado el hecho que las trabajadoras lleguen a aceptar los tratos que dentro de la maquila se llevan a cabo, los cuales atentan contra la garantía de sus derechos laborales. Asimismo, se evidenció que en el ámbito de la maquila existen diferentes aspectos particulares que atentan contra lo que promulga la OIT sobre un trabajo decente.

CONCLUSIONES

La discriminación hacia la mujer ha repercutido en el mundo laboral en el que se desenvuelven, ya que han sido consideradas como mano de obra preferida debido a que llenan una serie de características que las convierten en trabajadoras ideales para ciertos puestos de trabajo como el que se da en la actividad de maquila.

La maquila ha venido a ser muestra de la expansión de la producción y el capital que se ha incrementado con el fenómeno de globalización, trayendo consigo nuevas oportunidades de desarrollo productivo y tecnológico, sin embargo, este desarrollo no ha sido equitativo para todos los países y menos para todos los seres humanos. Por el contrario, la globalización ha apoyado que la brecha que existe entre la producción y la protección social del trabajador se agrande, es decir, que se ha dejado por un lado el sentido de buscar el completo bienestar de la persona, a través de garantizar sus derechos mínimos, dando paso a buscar el enriquecimiento de una minoría.

Dentro de este contexto de globalización quienes se han visto más beneficiados han sido las transnacionales y los dueños de capital privado, los cuales no han asumido su responsabilidad de exigir a los empleadores nacionales el pleno respeto de los derechos laborales de quienes hacen posible sus ganancias. Sumado a ello, han aprovechado las deficiencias de parte de los Estados en hacer cumplir la ley y el desconocimiento de las trabajadoras de sus derechos debido a su escasa formación académica.

Esta desprotección de derechos se ha dado a pesar que el Estado de Guatemala cuenta con una legislación nacional con la que ha procurado la protección de los derechos laborales, asimismo aun cuando ha contraído obligaciones internacionales de respetar, proteger y hacer cumplir los derechos laborales de los trabajadores, por lo que dichos instrumentos no han alcanzado sus objetivos dentro del territorio guatemalteco. Haciendo que este marco jurídico parezca ser letra muerta debido a su escaso cumplimiento y aplicación. Por lo que existe contradicción entre las

disposiciones de la legislación nacional e internacional con la realidad que las trabajadoras de maquila deben afrontar día a día. Es decir, que a pesar que los aportes de la maquila en la generación de empleo son importantes, a lo largo de la investigación se pudo evidenciar que efectivamente la violación de los derechos de las trabajadoras en la maquila existe y es un hecho ampliamente reconocido.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo, fortalecer el cumplimiento de las disposiciones que se han adquirido a través de la ratificación de Convenios de la OIT. Asimismo recomendar por parte de éste la ratificación de Convenios que mejorarían la garantía de los derechos laborales de los y las trabajadores/as, como por ejemplo; el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (C47), el cual reduce las horas de trabajo a cuarenta por semana y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (C183), el cual fortalece la protección de la mujer embarazada y su hijo.
2. Particularmente, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social se recomienda fortalecer la Inspección General de Trabajo (IGT) con personal calificado y modernizar sus procesos administrativos, así como establecer visitas de oficio a las empresas y no únicamente cuando existe alguna denuncia. De igual forma, crear programas que apoyen la educación de las trabajadoras sobre sus derechos laborales.
3. Se recomienda al Ministerio de Trabajo contar con una oficina encargada de atender los asuntos laborales del sector de maquila (conflictos, salario, seguridad e higiene en el trabajo, libertad sindical, jornada laboral, protección de la maternidad etc.) considerando el hecho que es bien sabido que en esta actividad existen constantes violaciones de derechos laborales de las trabajadoras.
4. Se recomienda a la OIT el fortalecimiento del sistema de Normas Internacionales del Trabajo, a través de considerar la aplicación de sanciones económicas para los Estados que por medio de sus sistemas de control insistan en el incumplimiento de los Convenios que han ratificado.

5. A nivel latinoamericano la OIT deberá consolidar una protección más específica y eficaz, en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales, ya que esta región es una de las que se ve más afectada en el incumplimiento de las normas internacionales, pues es de donde los países centrales obtienen ventajas comparativas para su producción.

6. Es necesario que las políticas y disposiciones legales para lograr beneficios para los trabajadores de la maquila, sean compartidas por todos los países de la región centroamericana para evitar así las ventajas comparativas que estimulan el traslado de las empresas de uno a otro país.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Abrego, Abraham. (2004). *Trabajo de muchas, ganancia de pocos. Mujeres, derechos y discriminación en la flexibilización de los estándares laborales en las maquilas de vestuario y textiles centroamericanas*. San Salvador: OXFAM Internacional.

AVANCSO Asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala. (1994). *El significado de la maquila en Guatemala. Elementos para su comprensión*. Cuadernos de investigación No. 10. Guatemala.

Banco Mundial. (1991). *Informe sobre el Desarrollo Mundial: la tarea acuciante del desarrollo*. Washington D. C.

Barbé, Esther. (2007). *Relaciones Internacionales*. 3era Ed. España: Editorial Tecnos.

CALDH Centro para la Acción Legan en Derechos Humanos. (2011). *OIT y trabajadoras de la maquila*. 1ª Ed. Guatemala.

Cea D'Ancona, María Ángeles. (1996). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

CIF Centro Internacional de Formación de la OIT. (2009). *Derecho internacional del trabajo y derecho interno: Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*. Turín.

Gómez Hoyos, Diana María. (2005). *Legislación laboral referente a la protección de la maternidad en países de centro y Suramérica*, (Derecho Comparado) Colombia: Universidad de la Sabana

- Grau Crespo, Ariane y Lexartza Artza, Larraitz. (2010). *Precariedad Laboral en Centroamérica. Impacto para las mujeres Junio-2010*. 1ª Ed. San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Horton, Paul B y Chester L., Hunt. (1991). *Sociología*. Western Michigan Universidad. 6ta Ed. (3era Ed. en español). México: MacGraw-Hill/Interamericana.
- Medina Juárez, Carolina Eugenia. (2005). *Necesidad de regular el derecho a la intimidad y otras condiciones de trabajo de la mujer en la maquila*. Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Monzón Monterroso, Ana Silvia. (1992). *Condiciones de vida de la mujer asalariada en las plantas maquiladoras de confección. Área metropolitana de Guatemala*. Tesis en Licenciatura. Universidad de San Carlos de Guatemala. Escuela de Ciencia Política
- Padilla Menéndez, Luis Alberto. (2009). *Paz y Conflicto en el Siglo XXI. Teoría de las Relaciones Internacionales*. 2da Ed. Guatemala: IRIPAZ Instituto de Relaciones Internacionales e Investigaciones para la Paz.
- Palencia Prado, Tania. (2010). *Barriga llena no cree en hambre ajena. Los abusos de la maquila textil en Guatemala*. Guatemala: CALDH Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos.
- Petersen, Kurt. (1992). *The Maquila Revolution in Guatemala*. Occasional Paper Series 2. Orville H. Schell, Jr. Center for International Human Rights at Yale Law School.

Robinson, William I. (2007). *Una teoría sobre el capitalismo global. Producción, clases y Estado en un mundo transnacional*. Bogotá, Colombia: Ediciones desde abajo.

Vara, María Jesús. (2006). *Empleo femenino en las cadenas de producción global. Estudios sobre Género y Economía*. Madrid: Editorial Akal.

Zamora Pérez de Nájera, Vilma Desireé. (2005). *Análisis sobre las enfermedades que afectan a las trabajadoras de maquila por el incumplimiento a las normas laborales de higiene y seguridad*. Tesis en Licenciatura. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

MEDIOS ELECTRÓNICOS

Di Virgilio, María Mercedes y Fraga, Cecilia. (2007). *Competencias para el trabajo de campo cualitativo: formando investigadores en Ciencias Sociales*. Catedra de Metodología de la Investigación Social. Facultad de Ciencias Sociales UBA. Revista Argentina de Sociología Año 5 No. 9. Extraído el día 02 de octubre de 2012, de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/ras/v5n9/v5n9a06.pdf>

ICEI Istituto Cooperazione Economica Internazionale y Fundació Pau i Solidaritat País Valencià. (2002). *Las Maquilas un Ejemplo de la Globalización*. Cuaderno sobre la Deslocalización. Cuaderno No. 4. Extraído el día 12 de junio de 2012, de: <http://www.pazysolidaridad.ccoo.es/imagenes/GeL%20Cuaderno%204.pdf>

Inédito (sin fecha). *Hacia una teoría global del desarrollo*. Extraído el día 07 de enero de 2013, de: http://www.eurosur.org/medio_ambiente/bif16.htm

Morales, Luisa Eugenia y Arrieta, Leda Abdallah. (2003). *Flexibilidad laboral en las empresas maquiladoras de Guatemala*. Extraído el día 07 de noviembre de 2010, de: http://www.aseprola.org/media_files/download/MaquilaGuatemala.pdf

OIT Oficina Internacional del Trabajo. (2009). *Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Extraído el día 14 de noviembre de 2010, de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_108409.pdf

OIT Organización Internacional del Trabajo OIT. (2011). *Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. Extraído el día 28 de abril de 2013, de: http://www.pazysolidaridad.ccoo.es/ficheros/documentos/39_04.%20Legislaci%F3n%20y%20Jurisprudencia%20comparadas%20sobre%20Derechos%20Laborales%20de%20las%20Mujeres.pdf

OIT Organización Internacional del Trabajo. (sin fecha). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Extraído el día 26 de julio de 2012, de: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

OIT Organización Internacional del Trabajo. (sin fecha). *Tiempo de Trabajo*. Extraído el día 27 de abril de 2013, de: <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/working-time/lang--es/index.htm>

MEDIO AUDITIVO

Organización Internacional del Trabajo -OIT- Voces de Mujeres. (2001). *Proyecto mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila: mujeres...trabajando / Organización Internacional del Trabajo -OIT-*. Guatemala: OIT.

INFORMES

SEGEPLAN Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. (2010). *Tercer Informe de Avances en el Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo*

del Milenio. Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Guatemala: Serviprensa.

Trejos, M. y Abdalh, L. (2000). *Discusión y aplicación de la flexibilidad laboral en Centroamérica.* Espacios consultores. Documento inédito para ASEPROLA.

LEGISLACIÓN

Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria

Carta de las Naciones Unidas. 1945

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República, Decreto número 1441.

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

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Congreso de la República, Decreto 42-92, 1992.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Congreso de la República, Decreto 7-99, 1999

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

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República, Decreto 76-78, 1978

Reglamento General sobre Higiene y Seguridad

ENCUESTA

Instituto Nacional de Estadística. (2006). Encuesta Nacional de Condiciones de Vida.