

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

**ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS
MUJERES EN LA INDUSTRIA DE MAQUILA**

CLAUDIA ELOÍSA FERNÁNDEZ OVALLE



Guatemala, Septiembre de 2005

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

**ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS
MUJERES EN LA INDUSTRIA DE MAQUILA**

TESIS

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

Por

CLAUDIA ELOÍSA FERNÁNDEZ OVALLE

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Septiembre de 2005

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
Vocal:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Secretario:	Lic. Mario Leonel Caniz Contreras

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal:	Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez
Secretario:	Licda. Aida Solares Fernández

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

A Dios: Que a lo largo de la vida me ha colmado de preciosas bendiciones.

A mi familia: Con todo el amor y agradecimiento por su incondicional apoyo en todo momento. Especialmente a mi madre *Eloísa Ovalle*, a mi esposo *Hugo Lam*; y a *Lucía*, la niña de mis ojos.

A mis maestros: Por compartir conmigo sin reserva sus valiosos conocimientos, pero sobre todo su amistad.

A mis compañeros y amigos: Con especial cariño.

A mi amada casa de estudios: La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala con eterno agradecimiento.

ÍNDICE

Introducción.....	Pág. i
-------------------	-----------

CAPÍTULO I

1. Antecedentes de la industria de maquila en Guatemala.....	1
1.1 Surgimiento del sector maquilador en Guatemala.....	1
1.2 Crisis empuja el cambio.....	2
1.3 Inicio del auge.....	4
1.4 Papel de Estados Unidos en el contexto de maquila en Guatemala.....	5
1.5 Mujeres en la fuerza laboral.....	6
1.6 Empresas acogidas al Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento y Desarrollo de la Industria de Maquila.....	8

CAPÍTULO II

2. Legislación nacional.....	9
2.1 Constitución Política de la República de Guatemala de 1985.....	9
2.2 Instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.....	16
2.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos.....	16
2.2.2 Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.....	16
2.2.3 Convenio sobre Horas de Trabajo en la Industria.....	17
2.2.4 Convenio sobre el Trabajo Nocturno de Mujeres.....	18
2.2.5 Convenio sobre Igualdad de Remuneración.....	19
2.2.6 Convenio sobre Protección a la Maternidad.....	20
2.2.7 Convenio sobre Discriminación para tener Empleo.....	21
2.2.8 Convenio sobre Medio Ambiente de Trabajo, Contaminación del Aire, del Ruido y de Vibraciones.....	21
2.2.9 Convenio sobre Servicios de Salud en el Trabajo.....	23
2.2.10 Convenio sobre Sindicalización y Negociación Colectiva.....	24
2.2.11 Convenio sobre Negociación Colectiva.....	25
2.2.12 Convenio sobre la Inspección de Trabajo.....	26
2.2.13 Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.....	28
2.2.14 Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión en el Empleo.....	28
2.3 Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, 5 de Mayo de 1961.....	29

2.4 Leyes que crearon prestaciones laborales.....	42
2.4.1 Decreto 76-78 del Congreso de la República, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Servicio Privado.....	42
2.4.2 Decreto 78-89 del Congreso de la República, Bonificación Incentivo.....	43
2.4.3 Decreto 42-92 del Congreso de la República, Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.....	44
2.4.4 Decreto 495 del Congreso de la República, Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	45

CAPÍTULO III

3. Análisis del cumplimiento de los Acuerdos de Paz.....	51
3.1 Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.....	51
3.2 Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas.....	
3.3 Instituciones para la promoción y defensa de los derechos de la mujer creadas a partir de los Acuerdos de Paz.....	51

CAPÍTULO IV

4. Situación actual de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de maquila....	53
4.1 Análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en la industria de maquila.....	53
4.2 Aplicación de los derechos laborales en la realidad de las mujeres trabajadoras de maquila.....	55
4.3 Sobre el salario, jornadas e incentivos.....	56
4.4 Acerca de la estabilidad laboral.....	57
4.5 Condiciones de higiene y salubridad.....	58
4.6 Relaciones de trabajo en la línea de mando.....	59
4.7 Sindicalización y negociación colectiva.....	59
4.8 Problemática de la justicia laboral en Guatemala.....	60

CAPÍTULO V

5. Entrevistas a mujeres trabajadoras en la industria de maquila.....	63
5.1 Muestra en el Municipio de Amatitlán, Guatemala.....	63
5.2 Formas más comunes de violación de derechos laborales.....	63
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69

INTRODUCCIÓN

Con la vigente economía global de mercado, el crecimiento de la maquila en Guatemala definitivamente se ha constituido en el mayor generador de empleo para el sector femenino, históricamente, excluido del desarrollo económico. Sin embargo, estos empleos tan necesarios, también traen arrastrando un lastre de violaciones a derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras. Al estudiar el marco de legislación nacional en esta investigación, salta a la vista un amplio marco jurídico pero al analizar su cumplimiento, se percibe que todo ese andamiaje de leyes no funciona en lo más mínimo. Se hizo necesaria entonces la revisión exhaustiva del ordenamiento jurídico específico y de las acciones que cada una de las instituciones vinculadas al sector maquilador están tomando para establecer cuáles son las debilidades de las leyes y procedimientos específicos.

El Artículo 46 la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, preceptúa que el derecho internacional tiene preeminencia sobre las leyes nacionales con respecto a derechos humanos. Además, los acuerdos internacionales del trabajo establecen derechos mínimos que disfrutarán los trabajadores de Guatemala. En ese sentido, el gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al derecho internacional sobre derechos humanos, de garantizar que las personas que viven dentro de su jurisdicción puedan disfrutar y ejecutar sus derechos humanos y laborales. Sin embargo, a través de esta investigación se constató que a la gran cantidad de mujeres empleadas en maquila se les violan habitualmente sus más elementales derechos humanos y laborales.

Para orientar la investigación la hipótesis planteada en el plan respectivo fue: *“El gobierno a través del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Economía debe revisar y evaluar en torno a este problema tres aspectos fundamentales: a) El respeto a los derechos laborales en las maquilas, b) La Ley de Fomento y Desarrollo a la Actividad Exportadora y de Maquila, condiciones para la revocación o restitución de beneficios y c) La función de la Inspección General de Trabajo.*

En cuanto a los objetivos propuestos en el plan de investigación respectivo: efectivamente al analizar el Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento

y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, se establece que no se manifiesta el elemento coercitivo en la ley, dando margen para que se cometan arbitrariedades en el cumplimiento de la misma, específicamente, en el cumplimiento de las normas laborales.

Con respecto al enfoque metodológico en esta investigación, el método analítico-sintético fue utilizado en el proceso de consulta de bibliografía; luego se aplicó la síntesis para documentar el marco teórico que sirvió de base a la hipótesis. Además se utilizó el método inductivo-deductivo para realizar la comprobación de la hipótesis en la que efectivamente se determinó que *“El gobierno a través del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Economía debe revisar y evaluar en torno a este problema tres aspectos fundamentales: a) El respeto a los derechos laborales en las maquilas, b) La Ley de Fomento y Desarrollo a la Actividad Exportadora y de Maquila, condiciones para la revocación o restitución de beneficios y c) Los procedimientos de la Inspección General de Trabajo”*.

En referencia a las técnicas utilizadas en la investigación, se utilizó la observación indirecta, se consultaron expertos en el tema y también se conocieron instituciones que ayudan a informar a las mujeres trabajadoras de maquila de sus derechos y las asesoran legalmente en los casos de violaciones de los mismos. También se utilizó el fichaje para la recopilación y registro del material bibliográfico.

En el Capítulo I se abordan los antecedentes de la industria de maquila en Guatemala, cómo surge y cómo la crisis del conflicto armado interno le dio empuje a este tipo de industria y de cómo la especialización en la producción agrícola no diversificada forjó las ataduras de la economía nacional a los vaivenes de la economía mundial, especialmente a la de Estados Unidos, el socio comercial más grande de Guatemala.

En el Capítulo II se analiza la legislación nacional de la que se hizo un análisis exhaustivo para determinar qué derechos garantiza, cuáles se cumplen, cuáles no se cumplen y si hay vacíos o errores en procedimientos que la hacen inoperante. En el marco de la legislación nacional se incluyó en esta investigación la Declaración de Derechos Humanos de 1948 ya que constituye el primer instrumento internacional que detalla los derechos y libertades de la persona y la Convención sobre la Eliminación de

Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, instrumento vinculante jurídicamente, considerado como piedra angular de los instrumentos de promoción y protección de los derechos de las mujeres. Atendiendo a cumplir con los tratados internacionales en derechos humanos, el Estado de Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado y ofrecer remedios efectivos a aquellos que padecen los abusos.

Dentro de ese contexto, en los Acuerdos de Paz que pusieron fin al conflicto armado interno, abordados en el Capítulo III, se acordaron una gama de asuntos generales y específicos entre los que se encuentran la eliminación de la discriminación contra la mujer como elemento esencial para el desarrollo socioeconómico de Guatemala, obligando así al gobierno a revisar sus leyes en todas las esferas económicas, sociales, culturales y políticas. El gobierno se comprometió en particular a *“garantizar el derecho de las mujeres al trabajo”* y *“revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres”*. Inicialmente se había planteado en la investigación la evaluación del Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, pero en el curso de la misma se encontró que el Acuerdo Sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas contiene aspectos que necesariamente tenían que ser considerados en esta investigación.

Al elaborar el análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de maquila, en el Capítulo IV, se determinan violaciones que van desde la solicitud de prueba de embarazo para conseguir el contrato, hasta el acoso sexual. Se estudia la situación actual en la aplicación de los derechos laborales para las trabajadoras de maquila y las prácticas violatorias más frecuentes, aspectos que fueron confirmados en el Capítulo V al establecer el contacto directo con las trabajadoras a través de entrevistas que se realizaron como muestra en el municipio de Amatitlán, Guatemala.

Finalmente, en las conclusiones y recomendaciones concentro el análisis de la investigación corroborando la hipótesis de que *“el Gobierno a través del Ministerio de Economía y de Trabajo y Previsión Social, debe revisar y evaluar el respeto a los derechos laborales en la industria de maquila”*, ya que como se evidenció en la investigación, constituye una importante fuente de empleo para el país. Debe también,

revisar la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila ya que la misma no contiene condición alguna de revocación o restitución de los beneficios otorgados. Y finalmente, la función de la Inspección General de Trabajo nos sumerge en la compleja problemática del sector justicia del país, teniendo como punto de partida el hecho de que la legislación nacional carece aún de una perspectiva de género adecuada para regular con propiedad las situaciones discriminatorias que enfrentan las mujeres en la maquila, además de problemas como la deficiencia en cuanto a la cobertura que brindan los tribunales de trabajo y la Inspección de Trabajo, así como carencia de recursos tecnológicos y de infraestructura, que aunque no son las únicas que determinan la debilidad en la administración de justicia laboral, son aspectos que deben ser tomados en cuenta.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes de la industria de maquila en Guatemala

Hace más de veinte años el Estado guatemalteco emprendió acciones para impulsar industrias de exportación que se orientaran a un mercado distinto del centroamericano. Dichas iniciativas tuvieron escasa efectividad. Hubo factores externos por los cuales no se desarrollaba la maquila ni las industrias de exportación.

Entre 1980 y 1985 la maquila de vestuario, el ensamble de electrónicos y la grabación de información en medios magnéticos, para compañías estadounidenses, comenzaron a crecer rápidamente en varios países de la cuenca del Caribe. La rama que adquirió más importancia fue la confección de vestuario y los principales exportadores de la región, hacia 1986, eran República Dominicana que ocupaba la posición número ocho dentro de la clasificación mundial de exportadores de prendas confeccionadas a Estados Unidos, cubriendo el 2.3% de las importaciones de ese país; Haití, proveedor No. 17, con el 1.5% y Costa Rica, con la posición número dos y el 0.9%. En ese año, Guatemala ocupaba la posición No. 41, con una participación de 0.2% en las importaciones de vestuario de Estados Unidos.¹

Fue a partir de 1986 cuando la maquila comenzó a cobrar auge en Guatemala, con un relativo rezago respecto de otros países de Centroamérica y el Caribe.

1.1 Surgimiento del sector maquilador en Guatemala

En 1966 se emitió el Decreto 443, primera ley que promovió industrias de exportación en Guatemala, paralelamente a las de sustitución de importaciones. Este Decreto estableció los beneficios de suspensión de derechos arancelarios y exoneración del impuesto del timbre sobre ventas a las empresas que se dedicaran a exportar hacia mercados distintos del centroamericano. Así se instituyó el marco jurídico elemental para el funcionamiento de empresas maquiladoras. Sin embargo, en 17 años en que estuvo

¹ Sugarman, Stephen, **Posición de textiles guatemaltecos con Estados Unidos y el desarrollo de los programas de maquila**, pág.3.

funcionando hasta 1983, se dedicó principalmente a promover exportaciones industriales y artesanales, fue éste otro factor favorable para que la maquila se desarrollara. Con el apoyo de GUATEXPRO se realizaron las primeras exportaciones de vestuario a Estados Unidos, a inicios de los años setenta. En ese año se exportaron US\$3 millones.² Posteriormente, GUATEXPRO realizó gestiones para formalizar contratos entre importadores estadounidenses y fabricantes locales, que permitieron exportar en 1973, US\$3.5 millones.

Por otro lado, desde 1972 Guatemala recibe facilidades comerciales para exportar a Estados Unidos dentro del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) que permite el acceso libre de impuestos de importación para productos fabricados en los países beneficiarios. Aunque no incluye textiles, el SGP abarca en la actualidad cerca de tres mil productos y la confección de vestuario sigue siendo la especialidad de la maquila en Guatemala.

Otra iniciativa gubernamental para promover industrias de exportación fue la creación de la Zona Libre de Industria y Comercio de Santo Tomás de Castilla (ZOLIC), inaugurada en 1978 con ese propósito y para atraer inversión extranjera. No obstante, la falta de inversionistas promovió que las instalaciones de esta zona franca hayan permanecido subutilizadas. Desde entonces, a febrero de 1992, entre sus usuarios únicamente había una empresa acogida a los beneficios del Decreto 29-89, Ley de Exportación vigente.

1.2 Crisis empuja un cambio

A inicios de la década de los ochenta, la sociedad guatemalteca se estremeció desde sus bases. Como el resto de América Latina, una tendencia a la desinserción de los circuitos mundiales de comercio desestabilizó la economía. Al mismo tiempo, arreció el conflicto armado interno que databa de veinte años atrás.

²Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales (AVANCSO), **El significado de la maquila en Guatemala**, cuaderno No. 10, pág. 4.

Por esas vías se manifestaron las deficiencias intrínsecas a la dependencia externa y la exclusión interna que la organización agroexportadora imprimió a la sociedad desde que identificó, en la distribución de la tierra en latifundios de exportación y minifundios de subsistencia, su columna vertebral. Condiciones a las que se adaptó la industria sustitutiva de importación.

La especialización en la producción agrícola no diversificada forjó las ataduras de la economía nacional a los vaivenes de la economía mundial, en especial a la de Estados Unidos que ha sido la principal contraparte de comercio para Guatemala. La recesión de los países desarrollados provocó la disminución de la demanda de los principales productos guatemaltecos de exportación, que no se restableció cuando aquellas economías iniciaron su recuperación.

La industria poco pudo contribuir para atenuar la contracción de la economía, porque dependía de las divisas generadas por la agroexportación y porque su mercado, el centroamericano, también disminuyó su demanda por la conflictiva situación en El Salvador y Nicaragua. En 1980, cuando las exportaciones industriales alcanzaron su valor máximo, sólo cubrían el 72% de las importaciones de materias primas para el sector industrial.

Las exportaciones declinaron continuamente hasta 1987; y aunque su tendencia cambió en los años siguientes, en 1992 todavía fueron inferiores en 13.6% a las de 1980. Entre ese año y 1989, la actividad económica sólo acumuló un crecimiento del 0.6% anual y la producción industrial declinó en el mismo período a un ritmo de 0.4% cada año, en consecuencia, el grado de industrialización (*coeficiente de participación del valor agregado industrial, VAI, dentro del PIB*) que había llegado al 16.7% en 1980, se redujo al 15.2% en 1989.

El subempleo se extendió hasta abarcar al 63% de la población económicamente activa en 1989. La tasa de inflación interanual en los ochenta alcanzó un promedio del 12.5% y en 1990 llegó al nivel récord de 59.6%. El proceso inflacionario y la rigidez de los salarios nominales disminuyeron el poder adquisitivo de los trabajadores en un 20% entre 1980 y 1990, como promedio nacional para los afiliados al seguro social.

El apremio de la pobreza condujo a definir nuevas estrategias de sobrevivencia, entre las que destacan la informalidad urbana y la emigración hacia Estados Unidos. Mientras, el deterioro de los sectores tradicionales de la economía impone la necesidad de buscar nuevos ejes de acumulación, siendo la maquila y los cultivos no tradicionales de exportación (como brócoli, arveja china, etc.) los que se perfilan como tales.

El Estado, ante las dificultades para seguir administrando la crisis, impulsa políticas de ajuste estructural desde 1989, privilegiando al mercado como mecanismo para la asignación de recursos y la apertura de la economía nacional hacia el exterior para romper con la sustitución de importaciones y configurar un nuevo modelo exportador.

1.3 Inicio del auge

El proceso que desencadenó la crisis contribuyó a crear condiciones para el auge de la maquila. El subempleo y la pobreza de la población crearon una oferta de trabajo dispuesta a aceptar casi cualquier salario y condiciones. Además, se tenía presión por la necesidad social de generar ocupaciones para los desempleados. Industriales de la rama textil, en particular quienes tenían alguna experiencia en maquila, comenzaron a impulsar esta actividad desde 1980 como alternativa ante la contracción del mercado centroamericano, promoviendo acciones gremiales y planteando demandas al Estado.

En ese año los industriales participaron en la organización de la Comisión Asesora de Confección Industrial, que diseñó un plan maestro de tecnificación para instalar un laboratorio de calidad textil, auspiciar la formación de cuadros de mando medio y la realización de congresos nacionales de la confección que sirvieron para promover la maquila. Tales actividades estaban encaminadas tanto a motivar al empresariado para que incursionara en la maquila, como a mejorar las condiciones técnicas de producción, con el fin de conformar una oferta de servicios que permitiera atraer contratos hacia el país.

A partir de 1981, este empresariado inició una campaña dirigida a lograr modificaciones en la legislación de incentivos a la exportación, que influyó para que se emitieran nuevas leyes. Así, en 1982, se emitió el Decreto 20-82 del Congreso de la

República al que se acogieron seis empresas, entre ellas las tres primeras maquiladoras que iniciaron operaciones en 1983; y luego en 1984, se emitió el Decreto-Ley 21-84, Ley de Fomento a las Industrias de Exportación, con la que comenzó el despegue de la maquila textil, pues a esta ley se acogieron 277 empresas, 120 maquiladoras en los cinco años que estuvo vigente.

La organización gremial (*consolidada en 1982 como GEXPRONT y que posteriormente sería AGEXPRONT*) con el apoyo de la Agencia para el Desarrollo Internacional del gobierno de Estados Unidos (USAID), ampliaron el poder de negociación de los empresarios frente al Estado. Ésto se refleja en la participación empresarial en la elaboración de un proyecto de legislación más favorable para las nuevas actividades de exportación, que fue la base para que se emitiera la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República, que estableció el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala. Los inversores nacionales y extranjeros actualmente gozan de una exención fiscal de diez años, además de la exención de derechos y cargas arancelarios sobre maquinaria, equipo, materias primas y los productos semiacabados.

En contraste con leyes anteriores, este Decreto permite que las maquilas se subcontraten entre ellas, procedimiento según el cual algunos analistas, se dificulta su control. Una ley diferente aprobada ese mismo año, el Decreto 65-89 del Congreso de la República, contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutaban de los mismos incentivos. Según el Ministerio de Economía, para el año 2000, había 11 zonas francas registradas conforme al Decreto 65-89, con un total de ciento cincuenta y cinco maquilas.

1.4 Papel de Estados Unidos en el contexto de maquila en Guatemala

Estados Unidos ha desempeñado un papel clave en el desarrollo y la expansión del sector de la maquila en Guatemala. El gobierno estadounidense por medio de la USAID ha promovido las exportaciones no tradicionales por todo México, América Central y el Caribe como motor de crecimiento y desarrollo industrial desde la década de los

setenta.³ Esta institución empezó a implementar su asistencia al desarrollo orientada a las exportaciones en Guatemala a mediados de los ochenta, cuando se reanudó la ayuda de Estados Unidos a Guatemala tras la elección de un presidente civil.

Actualmente, Estados Unidos es el socio comercial más importante de Guatemala. Según la oficina del censo de Estados Unidos, división de comercio exterior, el total de las importaciones de productos guatemaltecos a Estados Unidos en 1999 fue de US\$2,200 millones. Las importaciones de productos de confección supusieron US\$1,200 millones de dicho total. En el año 2000, el total de las exportaciones a Estados Unidos llegó a los US\$2,600 millones, mientras que el valor de las importaciones de productos de confección fue de US\$1,500 millones. Para el año 2004, el ingreso de divisas por exportaciones de ropa creció 23.2% de enero a diciembre del mismo año. En este período el país recibió divisas por US\$585.2 millones contra US\$475 millones de 2003.⁴

En octubre de 2000, el presidente estadounidense, Bill Clinton designó oficialmente a Guatemala como uno de los países beneficiarios de la Ley de Asociación Comercial con la Cuenca del Caribe (Caribbean Basin Trade Partnership, CBTPA). La CBTPA aprobada por el Congreso de conformidad con la Ley de Comercio y Desarrollo de 2000, extiende la categoría de productos exentos de impuestos y cuotas a las importaciones de ciertos productos confeccionados en Guatemala que estaban previamente excluidos por otra ley comercial, la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC). Para que el producto sea elegible, la prenda tiene que confeccionarse a partir de tejidos fabricados y cortados en Estados Unidos, o telas fabricadas por estadounidenses con hilo hecho en el país, según la Ley de Comercio y Desarrollo de 2000.

1.5 Mujeres en la fuerza laboral

La desigualdad de la mujer en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 151 literales a) y b) prohíbe sin ambigüedad que los empleadores especifiquen, en la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo,

³ Human Rights Watch, **Del hogar a la fábrica**, pág.60.

⁴ Más empleo y divisas, pág. 20, Prensa Libre (Guatemala), año 55, 14 de enero de 2005.

y toda diferenciación entre mujeres solteras y casadas y/o mujeres con responsabilidades familiares.

Sin embargo, hasta 1998, el Código Civil de Guatemala otorgaba al esposo la autoridad de negarle a su esposa el derecho a desarrollar actividades fuera del hogar. El Código preceptuaba que las mujeres podían trabajar fuera del hogar *“cuando ello no perjudique el interés y el cuidado de los hijos ni las demás atenciones del hogar”*. Estas disposiciones fueron declaradas inconstitucionales por la Corte de Constitucionalidad, después de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos determinara que estas normas, así como otras disposiciones, violaban varios Artículos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA) ha aumentado significativamente en la última década. En 1989-1990 las mujeres solo constituían el 25.5% de la PEA,⁵ mientras que su participación en 1998-1999 se calculaba en el 35.2%⁶. Hace una década, las mujeres mayas representaban solo el 19% de la PEA, mientras que las mujeres ladinas constituían el 27%⁷. El aumento es importante. Sin embargo, la participación de la mujer se ha producido principalmente en los sectores menos garantizados y menos protegidos de la economía. De hecho, los únicos sectores en los que predominan las mujeres son el sector informal, donde las mujeres constituyen el 55% de la fuerza laboral; y el trabajo doméstico remunerado, donde las mujeres representan un 98% de la fuerza laboral.⁸ La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) descubrió que la participación de la mujer en la fuerza laboral en toda la región ha aumentado significativamente en la última década, pero que este crecimiento se ha producido principalmente en trabajos inseguros, y no en empleos de alta calidad.

En el caso de las mujeres guatemaltecas con escasa o ninguna educación o formación profesional tienen pocas posibilidades de obtener trabajo bien remunerado. Para ellas, una alternativa tradicional ha sido el trabajo doméstico remunerado en casas particulares y una opción más reciente, el empleo en las maquilas. Las maquilas y el

⁵ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), **Mujeres latinoamericanas cifras**, pág. 14.

⁶ Instituto Nacional de Estadística, **Encuesta nacional de ingresos y gastos familiares**, 1998-1999.

⁷ *Ibidem* 5, pág. 7.

⁸ PNUD, **La fuerza incluyente**, pág. 55.

trabajo doméstico compiten esencialmente por trabajadoras con escasa o ninguna formación profesional. Este hecho ha sido pregonado por los promotores de la industria para demostrar los beneficios de la revolución de las maquilas.

El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala presentó una alternativa al trabajo doméstico para miles de mujeres. Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas y urbanas, las mujeres (y los hombres) indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas. Aunque en realidad, las condiciones del empleo son claramente diferentes de las del trabajo doméstico, siguen siendo desventajosas en las maquilas. Sin embargo, la industria de maquila generó en el año 2004, 113 mil empleos y en el año 2003, generó 108 mil empleos, más del 50% ocupados por mujeres.⁹

1.6 Empresas acogidas al Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila

En 1989 el Congreso de la República emitió el Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que estableció el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala. Con esta ley, los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exención fiscal de diez años y de exenciones de derechos y cargas arancelarios sobre maquinaria, equipo, materias primas y productos semiacabados.

Adicionalmente y como elemento innovador con respecto a leyes anteriores, este Decreto permite que las maquilas se subcontraten entre ellas, procedimiento que dificulta el control sobre ellas. Para noviembre de 2004, la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, reporta que son quinientas cuarenta y ocho empresas maquiladoras textiles acogidas al Decreto 29-89.

⁹ Ibidem, pág. 6 .

CAPÍTULO II

2. Legislación nacional

A nivel nacional, las leyes que regulan el derecho y la obligación social del trabajo son: La Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales de trabajo y las convenciones internacionales ratificadas por el Estado, el Código de Trabajo, las leyes que crearon las prestaciones tales como la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Servicio Privado, la de Bonificación Incentivo, la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público y la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como los pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás normas laborales.

Las leyes nacionales señalan derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores, establecen garantías para que se puedan ejercitar esos derechos y crean mecanismos para poder reclamar, en el caso de incumplimiento de las obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores.

En caso de reclamación por incumplimiento, las leyes laborales crearon dependencias del Estado que deben intervenir. Estas son: la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de toda la República.

En congruencia con el orden establecido en el primer párrafo de este capítulo, inicio analizando los derechos que la Constitución Política de la República preceptúa:

2.1 Constitución Política de la República

- Derecho al trabajo
- Derechos iguales
- Igualdad de salario
- Salario mínimo
- Aguinaldo
- Período de vacaciones
- Séptimo día y días de asueto

- Jornadas de trabajo
- Jornadas de trabajo para menores de edad
- Despido injustificado
- Indemnización por causa de muerte
- Seguridad e higiene
- Derecho a la libre organización y de negociación de condiciones de trabajo

- **Derecho al trabajo**

El trabajo es una actividad que define a los seres humanos. La categoría más importante para ocupar un lugar en el esquema y las redes sociales.

Artículo 101 de la Constitución Política de la República

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

- **Derechos iguales**

La Constitución declara la igualdad en el trabajo. Así que es prohibido hacer discriminación por razón de ser mujeres u hombres, etnia o cualquier otra categoría social para su contratación, ni en su trato.

Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si.

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé trabajo, sin discriminación por ser mujer u hombre. La parte empleadora tiene prohibido por la ley, anunciar que tiene vacantes y que necesita sólo hombres para el puesto. Únicamente puede hacerlo si cuenta con autorización de la Oficina Nacional de la Mujer y de la Inspección General de Trabajo, ante las cuales debe justificar la razón por la que solicita sólo hombres.

La parte empleadora tiene prohibido hacer distinción entre mujeres solteras, casadas y/o con responsabilidades familiares. No podrá negárseles el derecho al trabajo a jefas de hogar, viudas, mujeres abandonadas por la irresponsabilidad paterna o aquellas que son el sostén de sus familias. Exigirle a una mujer que renuncie a casarse, unirse o tener hijos para obtener o conservar su puesto de trabajo es prohibido. Adicionalmente, el Código de Trabajo hace alusión también en los Artículos 137 y 157 a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Artículo 137 bis del Código de Trabajo (Adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República)

Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

Artículo 151 del Código de Trabajo (Reformado por el Artículo 11 del Decreto 64-92 del Congreso de la República)

Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.*
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.*

▪ **Igualdad de salario para igual trabajo**

La ley estipula que si una mujer y un hombre hacen un mismo trabajo en las mismas condiciones, deben pagarles por igual. Si ella está recibiendo menor salario que el de su compañero de trabajo, puede acudir a un Juez de Trabajo y exigir que la parte empleadora le pague igual que a su compañero. El Tribunal puede obligar a la parte empleadora a nivelarle el salario y le deberá imponer una multa por violar una prohibición del Código de Trabajo.

Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala
Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:
c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Artículo 89 del Código de Trabajo (Reformado por el Artículo 3 del Decreto 64-92 del Congreso de la República)
A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.
En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

▪ **Salario mínimo**

El salario debe ser pagado puntualmente en el día, lugar, monto y forma pactados entre la trabajadora y la parte empleadora. Será pagado en quetzales y la parte empleadora no podrá hacer descuentos más que los autorizados por la ley. Ésta establece el salario mínimo para que cubra las necesidades normales de orden material, moral y cultural. Toda persona que trabaje, no importa la edad tiene derecho al salario mínimo. (Artículo 102 literal f) de la Constitución Política de la República)

El salario mínimo vigente a Enero de 2005, según Acuerdo Gubernativo Número 765-2003 es:

Actividades Agrícolas: Q38.60
(Al día por una jornada ordinaria de trabajo)

Actividades No Agrícolas: Q.39.67
(Al día por una jornada ordinaria de trabajo)

Panificador: Q.55.13 Por quintal de harina elaborado

Repostero : Q.15% en pastel grande y 12% en pastel pequeño

- *A los empleadores que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del Acuerdo Gubernativo No.765-2003 de fecha 27 de Noviembre de 2003 que fija los*

salarios mínimos, los tribunales de trabajo y previsión social les impondrán una multa que oscila entre Q.500.00 y Q.2,500.00, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a recuperar las sumas que les adeuden por este motivo.

- *A los salarios mínimos fijados debe sumarse la bonificación incentivo.*

▪ **Aguinaldo**

La parte empleadora está obligada a otorgar cada año un aguinaldo no menor del 100% del salario mensual por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. (Artículo 102 literal j) de la Constitución Política de la República y Artículo 1 del Decreto 76-78 del Congreso de la República)

La parte empleadora tiene que pagar el 50% del aguinaldo en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero siguiente (Artículo 2 del Decreto 76-78 del Congreso de la República). Para calcularlo se tomará como base el promedio de los salarios devengados los últimos seis meses. Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República)

▪ **Período de Vacaciones**

Todo trabajador sin excepción alguna, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador. Su duración mínima será de 15 días hábiles. De la concesión de vacaciones debe dejarse testimonio escrito. (Artículo 102 literal i) de la Constitución Política de la República y 130 y 137 del Código de Trabajo) Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando la trabajadora que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. (Artículo 133 del C. T.)

▪ **Séptimo Día**

Los trabajadores tienen derecho a un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. Para tales efectos, la semana puede ser de 5 o 6 días, según la costumbre en la empresa o centro de trabajo. (Artículo 126 del Código de Trabajo).

- **Asuetos**

El Código de Trabajo señala los días de asueto oficial y el día de la feria local, en que las trabajadoras gozarán de descanso remunerado. (1 de enero; jueves, viernes, y sábado santos; el 1 de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1 de noviembre; el 24 de diciembre, medio día a partir de las 12:00 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre medio día a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad. (Artículo 102 literal h) de la Constitución Política de la República y 127 del Código de Trabajo) En caso de madre trabajadora deberá agregarse el 10 de mayo, Día de la Madre. (Decreto 1794 del Congreso de la República)

- **Jornadas de trabajo**

La jornada de trabajo diurno no puede ser mayor de ocho horas; la nocturna no puede ser mayor de seis horas y la mixta no puede exceder de siete horas. La jornada extraordinaria debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de bs salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de 12 horas diarias. (Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República; y del Art. 116 al 122 del C. de T.)

- **Jornadas de trabajo para menores de edad**

La jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116, párrafo primero, del Código de Trabajo, se debe disminuir para los menores de edad: a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para mayores de 14 años y b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el Artículo 150 del Código de Trabajo. (Artículo 102 literal l) de la Constitución Política de la República y el Artículo 149 del Código de Trabajo)

- **Despido injustificado**

Los trabajadores que fueran despedidos sin causa justa o en forma indirecta, tienen derecho a que su empleador les pague una indemnización equivalente a un salario

mensual, por cada año de servicios prestados. Si no existe arreglo directo o conciliatorio, puede acudir a los tribunales de trabajo y previsión social, con el objeto de que la parte empleadora pruebe la causa justa en que basó su despido. Si el patrono no lo acredita, será condenado al pago de indemnización. También se le condenará al pago de los salarios caídos, a título de daños y perjuicios y a las costas que se causaren en el juicio. (Artículo 102 literal o) de la Constitución Política de la República y el Artículo 82 del Código de Trabajo)

- **Indemnización por causa de muerte**

Al ocurrir el fallecimiento del trabajador, el cónyuge o conviviente o sus hijos menores de edad o incapacitados, tienen derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año laborado. (Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República y el Artículo 85 del Código de Trabajo)

- **Seguridad e higiene**

La parte patronal está obligada a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y la moralidad de los trabajadores. Para lo cual debe atender todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para cumplir esa norma, en el plazo que determine la Inspección de Trabajo. Algunos ejemplos: agua purificada para tomar, depósitos de basura, inodoros y letrinas, ambientes limpios para comer, ambientes y condiciones adecuados para el trabajo sin poner en riesgo la salud del trabajador o trabajadora. (Artículos del 197 al 205 del Código de Trabajo)

- **Derecho a la libre organización y de negociación de condiciones de trabajo**

La Constitución Política de la República establece en el inciso q) del Artículo 102, el derecho a la sindicalización libre de los trabajadores. Esta garantía es de las más vulneradas en la industria de maquila, ya que se estableció a través de la investigación

que solamente existen tres sindicatos y en las empresas en que no los hay, es casi nula la posibilidad de negociación de las condiciones de trabajo.

2.2 Instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Guatemala

El Estado de Guatemala ha ratificado una serie de Instrumentos Internacionales en distintos ámbitos, a continuación se analizan los que tienen relación con el tema objeto de la investigación.

2.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 *(Aprobada por Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948)*

La Declaración Universal de Derechos Humanos constituye el primer instrumento internacional en que se detallan los derechos y libertades de la persona, y consta de 30 artículos que abarcan la integridad de los derechos individuales, políticos y civiles (como la libertad de pensamiento, expresión, religión, asociación y acceso al proceso político) y derechos económicos (como el derecho al empleo, a la educación, a la seguridad social y a la plena participación en la sociedad). Haciendo eco de la Carta de las Naciones Unidas, que insta a respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas *“sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”*, la Declaración afirma que toda persona tiene los derechos y libertades que en ella se proclaman sin distinción alguna, comprendida la distinción en razón del sexo.

2.2.2 Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y su Protocolo Facultativo *(Ratificada por el Estado de Guatemala el 12 de agosto de 1982 y el Protocolo el 9 de Mayo de 2002)*

La Convención va más allá de las garantías en materia de igualdad y protección pareja ante la ley recogidas en los instrumentos jurídicos vigentes y establece medidas para el logro de la igualdad ente hombres y mujeres, con independencia de su estado civil, en todos los aspectos de la vida política, económica social y cultural.

Los estados partes tienen la obligación de eliminar la discriminación contra la mujer mediante medidas jurídicas, políticas y programáticas. Esta obligación se aplica a todas las esferas de la vida así como a las cuestiones relativas al matrimonio y las

relaciones familiares, y forma parte de ella la exigencia de adoptar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organización o empresa.

Particularmente en el tema laboral, las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son un instrumento esencial para la promoción y la protección de los derechos humanos y se supervisa y fomenta su aplicación en virtud de la constitución de la OIT. Esas normas revisten la forma de convenios o recomendaciones. Los convenios internacionales del trabajo son tratados internacionales abiertos a la ratificación de los estados miembros de la OIT. Cuando un Estado ratifica un convenio, se compromete a aplicar sus disposiciones en la legislación y en la práctica.

2.2.3 Convenio sobre las Horas de Trabajo en la Industria (C1) *(Ratificado por el Estado de Guatemala el 14 de Junio de 1988)*

“En todas las empresas industriales, públicas o privadas, cualquiera que sea su actividad y que no sean empresas formadas por miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal, no podrá ser más de ocho horas por día y de cuarenta y cuatro por semana, pagándose cuarenta y ocho. Lo anterior no se aplica a las personas que ocupen un puesto de inspección, de dirección o de confianza dentro de la empresa”.

“Sólo en caso de accidente o peligro grave, o cuando deban efectuarse trabajos urgentes y para evitar consecuencias graves en el funcionamiento normal de la empresa, se podrá exceder la jornada de trabajo convenida”.

“La duración media del trabajo contemplado en este Convenio no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y cuatro horas por semana para el caso de Guatemala. Los reglamentos específicos en cada país deben ser consultados tanto con las organizaciones que emplean como con las organizaciones de trabajadores, para determinar el número de horas extraordinarias autorizadas por ley. Para el caso de Guatemala, no deben sobrepasar las cuatro horas diarias por sobre la jornada ordinaria de trabajo”.

“Cada empleador o empleadora deberá dar a conocer por medio de carteles en lugares visibles de su empresa o cualquier otra forma aprobada por el gobierno los horarios de las diferentes jornadas de trabajo. Se considera ilegal emplear a una persona fuera de las jornadas indicadas”.

2.2.4 Convenio sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres (C89) *(Ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de Febrero de 1952)*

“Se prohíbe el trabajo nocturno para mujeres, no importando su edad, las mujeres no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada. Sólo está permitido que las mujeres trabajen de noche en las siguientes condiciones:

- Cuando las empleadas sean miembros de una misma familia.
- En caso de fuerza mayor cuando surja una interrupción de trabajo imprevista pero que no sea normal o periódica.
- Cuando una mujer ocupe un cargo o puesto directivo, o de forma técnica que sea de su responsabilidad.
- Empleadas de los servicios de sanidad y bienestar, que no realizan un trabajo manual”.

“La jornada nocturna para mujeres, según lo anterior, no puede pasar de seis horas comprendidas entre las 18:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, en el caso de Guatemala”.

El Estado de Guatemala ratificó el Convenio que prohíbe el trabajo nocturno de la mujer el 13 de febrero de 1952. Sin embargo, el Código de Trabajo lo regulaba en el inciso b) del Artículo 148. Este inciso quedó suprimido por el Artículo 10 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, reforma que se produjo a instancia de grupos de mujeres de la sociedad civil, quienes promovieron la reforma. No se utilizó el procedimiento debido de la denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo que hubiera sido lo correcto, ya que Guatemala ratificó este convenio y al haber utilizado el procedimiento simple de la reforma, simplemente se obvia un instrumento internacional ratificado.

2.2.5 Convenio sobre la Igualdad de Remuneración o Pago (C100) *(Ratificado por el Estado de Guatemala el 2 de Agosto de 1961)*

Este Convenio enfrenta el problema de las brechas salariales entre grupos de trabajadores (en particular entre hombres y mujeres) y define el principio de la igualdad de remuneración para trabajo de igual valor. El Convenio se aplica a los salarios o sueldos básicos y a cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador o a la trabajadora por concepto de remuneración de su trabajo. Es importante considerar este aspecto; en esta norma no sólo se contempla la igualdad de remuneración para trabajos iguales, sino para trabajos de igual valor.

El concepto de igual remuneración para trabajos de igual valor implica, por lo tanto, la identificación de instrumentos neutros para “medir” y comparar el valor (y luego las remuneraciones) de trabajos diferentes (por ejemplo, entre enfermera y policía) que no se limiten a adoptar la definición de un trabajo tradicionalmente masculino como parámetro de referencia para comparar uno tradicionalmente femenino.

Adicionalmente, el C100 establece la obligación del Estado de garantizar la igualdad de remuneración o pago a mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

“El Estado debe garantizar que se cumpla el principio de igualdad, para la fijación de salarios y contratos individuales o colectivos”.

“Para facilitar la aplicación de este Convenio de igualdad, se tomarán medidas para promover la evaluación objetiva del empleo”.

“El Estado deberá colaborar con las organizaciones de empleadores y con organizaciones de trabajadores, en la forma más adecuada para que se apliquen las disposiciones de este Convenio”.

En ese sentido, nuestro Código de Trabajo en el tercer párrafo del Artículo 89 establece que en las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación

salarial por razón del sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

2.2.6 Convenio sobre Protección a la Maternidad (C103) *(Ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de Junio de 1989)*

“Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas industriales, en trabajos no industriales, en trabajos agrícolas y en trabajos asalariados que se realizan en el domicilio”.

“Por mujer se entiende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa o situación civil. Por hijo e hija se entiende a toda persona nacida dentro o fuera del matrimonio”.

“Toda mujer embarazada tendrá derecho a un descanso por maternidad de doce semanas por lo menos. Para hacer uso de este derecho debe presentar un certificado médico en el que se indique la fecha del parto. Una parte de este descanso por maternidad es obligatorio después del parto. Si el parto se atrasa, es decir, es posterior a la fecha prevista por el médico, el descanso iniciará a partir de la fecha verdadera del parto y no podrá ser reducido”.

“En caso de enfermedad que sea por consecuencia del parto, establecido mediante un certificado médico, la legislación nacional deberá prever la prolongación del descanso postnatal, duración que será fijada por la autoridad competente”.

“Durante el descanso por maternidad indicado la mujer tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas, las cuales son fijadas por las leyes vigentes. Deben ser suficientes para garantizar plenamente el sostenimiento de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado. Estas prestaciones deberán comprender la asistencia durante el embarazo, el parto y después del parto”.

“Si una mujer amamanta a su hijo o hija estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin. Dicho tiempo se tomará como horas de trabajo pagándose como tales”.

“Es ilegal que la parte empleadora le comunique su despido durante el descanso por maternidad y en el período de lactancia”.

2.2.7 Convenio sobre la Discriminación para tener Empleo u Ocupación (C111) *(Ratificado por el Estado de Guatemala el 11 de Octubre de 1960.)*

“La compañía no empleará personal respaldándose en la discriminación para contratar, asignar salarios, acceso a entrenamiento, promociones, terminación o retiro, basado en la raza, casta, nacionalidad, religión, incapacidad, sexo, orientación sexual o afiliación política”.

“La compañía no interferirá con el ejercicio de los derechos del personal, para observar dogmas o prácticas o para conocer necesidades relacionadas a la raza, casta, nacionalidad, religión, incapacidad, sexo, orientación sexual o afiliación política”.

“La compañía no permitirá ningún comportamiento, que incluya ademanes, lenguaje y contacto físico, que provoque acoso sexual, tratamiento abusivo o explotador. Este mismo principio deberá observarse para las promociones internas, descripción de puestos, perfiles de puestos y rotación adecuada de contratos de trabajo, los cuales deben quedar plenamente demostrados”.

2.2.8 Convenio sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la Contaminación del Aire, del Ruido y de Vibraciones (C148) *(Ratificado por el Estado de Guatemala el 22 de Febrero de 1996)*

Este Convenio pretende asegurar la protección de la salud y la higiene de las personas trabajadoras, para que puedan contar con servicios de medicina en el trabajo, protección contra radiaciones, maquinaria, y otras, así como también prestaciones en caso de accidentes o enfermedades ocupacionales.

Este Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica. Por contaminación del aire se comprende el aire contaminado por sustancias, cualquiera que sea su estado físico y sean nocivas para la salud.

Por ruido se comprende cualquier sonido que provoque pérdida de audición y sea dañino para la salud.

“El Estado, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, podrá aceptar y aplicar parcialmente el contenido y obligaciones de este Convenio, con relación a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones”.

“El Estado debe unir esfuerzos a todos los niveles entre empleadores y trabajadoras para su aplicación, asegurando medidas técnicas en el lugar de trabajo que ayuden a prevenir y limitar los riesgos, por ejemplo, el uso de mascarillas, protectores contra ruidos para los oídos, entre otros”.

“Se deberá obligar a las personas trabajadoras a observar dichas medidas para prevenir riesgos de contaminación. Además tienen derecho a presentar propuestas y recibir información y la formación necesaria para asegurar su protección”.

“Cuando las medidas tomadas no reduzcan los peligros en el lugar de trabajo, el empleador deberá proporcionar y conservar en buen estado el equipo de protección del personal y no deberá obligar a los y las trabajadoras a laborar sin el equipo de protección personal proporcionado con dicho fin”.

“El estado de salud de las personas que trabajan en el lugar, deberá ser objeto de vigilancia, en intervalos apropiados. Esa vigilancia comprenderá un examen médico previo al empleo y exámenes periódicos. Cuando por razones médicas no sea aconsejable la permanencia de una persona en un puesto deberán adoptarse las medidas necesarias para su traslado a otro empleo adecuado asegurando sus ingresos”.

“Toda persona que labore en la empresa deberá ser bien informada acerca de los riesgos en el lugar de trabajo, recibiendo las instrucciones suficientes para prevenir, limitar y protegerse de tales riesgos”.

2.2.9 Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo (C161) *(Ratificado por el Estado de Guatemala el 18 de Abril de 1989)*

“Este Convenio garantiza condiciones de prevención y asesoría a organizaciones de empleadores, trabajadores y a sus representantes, acerca de los requisitos necesarios para la conservación del medio ambiente que permita trabajar en condiciones seguras y sanas, garantizando la salud física y mental de los y las trabajadoras”.

“El Estado está obligado a consultar con las organizaciones empleadoras y de trabajadoras, las condiciones y la puesta en práctica de una política a nivel nacional para formular, aplicar y examinar cada cierto tiempo los servicios de salud en el trabajo”.

“El Estado se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todas las personas trabajadoras, incluyendo al sector público e integrantes de cooperativas de producción en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones a ejecutar deben ser apropiadas a los riesgos específicos en cada empresa”.

“Cada empleador tiene la responsabilidad de asegurar el buen desarrollo de las funciones de cada persona que labore en su empresa, brindándole seguridad en su medio ambiente, vigilando las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud incluyendo las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos cuando sea necesario”.

“Además, deberán asesorar en la planificación y organización del trabajo para el buen manejo de maquinarias, equipos y sustancias utilizadas. Desarrollar programas para mejorar las prácticas; asistencia en casos de rehabilitación profesional; primeros auxilios y atención de urgencia, analizar los accidentes y enfermedades profesionales que se dan en el lugar de trabajo”.

“Para establecer los servicios de salud en el trabajo se pueden adoptar medidas por vía legislativa, convenios colectivos entre personas trabajadoras y empleadoras”.

“Estos servicios podrán ser organizados en una sola empresa o servicios comunes entre varias empresas, o con prácticas en los servicios nacionales de salud a través de los servicios de seguridad social”.

“La vigilancia de estos servicios en relación con el trabajo no deberá significar para las personas trabajadoras ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y en la medida de lo posible realizarse en horas de trabajo”.

“El Estado deberá crear leyes para nombrar a las autoridades encargadas de supervisar el funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo y de asesorarlos”.

2.2.10 Convenio sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva (C98) *(Ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de Febrero de 1952)*

“Los trabajadores y trabajadoras deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarla en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

“Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y de empleadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración”.

“Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente Artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de

trabajadores y trabajadoras dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores o trabajadoras, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores o las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, por otra el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

2.2.11 Convenio sobre la Negociación Colectiva (C154) *(Ratificado por el Estado de Guatemala el 24 de Octubre de 1996)*

“Este Convenio aplica a todas las ramas de actividad económica y protege el derecho de sindicalización y negociación colectiva y de los contratos colectivos. Por negociación colectiva se entienden las pláticas que tienen lugar entre: una persona empleadora con un grupo de personas trabajadoras y una o varias organizaciones de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de regular las condiciones de trabajo y empleo, entre éstos y sus representantes”.

“En la medida que no se apliquen los acuerdos o contratos colectivos conforme a la práctica nacional, las disposiciones en este Convenio deberán ser aplicadas por medio de la ley nacional o internacional”.

“Se debe favorecer el establecimiento de reglas entre las organizaciones empleadoras y de trabajadoras, para el procedimiento de solución de conflictos que contribuyan a lograr la negociación colectiva”.

“Las disposiciones de este Convenio no obstaculizarán el funcionamiento ni las relaciones de trabajo en las que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva”.

“Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y favorecer la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas entre autoridades públicas y organizaciones empleadoras y trabajadoras”.

2.2.12 Convenio sobre la Inspección del Trabajo (C81) *(Ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de Febrero de 1952)*

“El Estado deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.” Funciones:

- “Velar por el cumplimiento de los acuerdos en relación con las condiciones de trabajo y protección de la parte trabajadora, tales como: horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene, bienestar, empleo de menores y todo lo que tenga que ver con el tema laboral”.
- “Asesorar a los y las trabajadoras y empleadores sobre la manera de cumplir las disposiciones legales”.
- “Hacer del conocimiento a las autoridades de las deficiencias y abusos que no estén regulados por las leyes actuales”.
- “Tener una posición imparcial, o sea, que no pueden estar a favor o en contra de ninguna de las partes. Tampoco deberán desarrollar actividades que interrumpen el cumplimiento efectivo de sus funciones o que afecten la autoridad necesaria para sus relaciones con la parte trabajadora y empleadora”.
- “Garantizar que las autoridades promuevan las medidas necesarias para la cooperación efectiva de los servicios de inspección con todas las instituciones públicas o privadas, que desarrollen actividades similares o parecidas”.
- “Recibir capacitación para el buen desempeño de sus funciones. Las mujeres y hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección”.
- “Deberán contar con la colaboración de personal especializado en la Inspección de Trabajo, a fin de velar por el cumplimiento de las leyes en relación con la protección de la salud y seguridad de los y las trabajadoras”.
- “Podrán entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día o de la noche, según la jornada de trabajo de la empresa para sacar muestras y analizar las sustancias y materiales utilizados, así como para iniciar investigaciones o exámenes que consideren necesarios y también para interrogar de manera individual o ante

testigos, a personas empleadoras y trabajadoras sobre la correcta aplicación de las leyes”.

- “Pueden exigir la presentación de libros, registros que las leyes requieren en relación con las condiciones de trabajo, o para solicitar la colocación de avisos a fin de eliminar defectos en las instalaciones, montaje o en los métodos de trabajo para evitar en lo máximo el peligro para la salud y seguridad de la parte trabajadora”.
- “Por su parte, tanto los inspectores como las inspectoras no pueden tener intereses directos o indirectos en las empresas que estén bajo su vigilancia, no deberán revelar secretos que conozcan por el trabajo que realicen de lo contrario se les impondrán las sanciones establecidas en la ley. Deberá guardar en absoluto secreto el origen de las quejas o denuncias recibidas. Están obligados a presentar informes periódicos sobre los resultados de sus actividades”.

Las leyes nacionales deberán contemplar las sanciones en aquellos casos de violación a las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los y las inspectoras de trabajo como en aquellos en los que se obstruya su trabajo en el cumplimiento de sus funciones.

2.2.13 Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (C156) (Ratificado por el Estado de Guatemala el 6 de Enero de 1994)

La finalidad del Convenio 156 es establecer una verdadera igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y las trabajadoras que tienen responsabilidades familiares. Éste se aplica a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades para sus hijos a cargo y otros miembros de su familia directa que dependan de ellos.

Toda política laboral nacional debe apuntar a que esas personas puedan trabajar sin ser objeto de discriminación. Deberán adoptarse todas las medidas posibles para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a elegir libremente su empleo, para tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social, y para desarrollar o promover servicios comunitarios como los de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.

En virtud de este Convenio, la responsabilidad familiar no puede ser una causa justificada de despido. Tanto el padre como la madre tienen la obligación de atender y participar en el cuidado, alimentación y educación de los hijos e hijas en la misma proporción, debiendo éstos acordar la forma en que deban distribuirse estas responsabilidades.

2.2.14 Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo (C138)
(Ratificado por el Estado de Guatemala el 27 de Abril de 1990)

“Todo miembro para el cual está en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. En ese sentido, la edad mínima fijada en cumplimiento del presente Convenio no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso a 15 años”.

“La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a 18 años”.

“Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de los dispuestos en los Artículos cuatro y ocho del presente Convenio, ninguna persona menor de edad deberá ser admitida al empleo o a trabajar en ocupación alguna”.

“Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: Minas y Canteras, Industria Manufacturera, Construcción, Servicios de Electricidad, Gas y Agua, Saneamiento, Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones, Plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados”.

“La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones al presente Convenio. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre, apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleados por él o que trabajen para él”.

2.3 Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, 29 de Abril de 1961.

Principios elementales a evaluar en el Código de Trabajo:

- **No discriminación**

De acuerdo al diccionario de la Lengua Española, discriminar es: *“dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”* El Código de Trabajo en los Artículos 14 bis, 137 y 151, contempla las siguientes prohibiciones:

- La discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.
- El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este Artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.
- Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- Para la reclusión de personal, se prohíbe a los patronos discriminar, indicando sexo, raza, etnia o estado civil de la persona, excepto cuando por la naturaleza del trabajo, éste requiera una persona específica.

Esto se refiere a que cuando se realice el reclutamiento, en las publicaciones no deberán incluirse restricciones como:

- Sexo
- Raza
- Etnia
- Estado civil
- Con cargas familiares

Después de publicado el anuncio, se continuará con el proceso de selección, llevándose a cabo la recepción de solicitudes de empleo de los aspirantes, quienes además deberán presentar la documentación requerida, se realizará la evaluación a los aspirantes en las áreas específicas; y posteriormente la persona que califiquen continuará con el proceso de selección, efectuándose la entrevista.

Con estas fases cubiertas, se determinarán quiénes son las personas calificadas para ser contratadas, debiendo seleccionarse a aquellas que llenen el perfil del puesto y no por diferencias de raza, sexo, estado civil, etc.

▪ **Libertad de asociación**

La libertad de asociación permite al trabajador pertenecer a la organización que él elija, así como de no pertenecer a ninguna organización, basados en el principio de libertad y democracia. Nuestro Código de Trabajo, en su Artículo 62, Inciso "C", *Prohíbe a los patronos obligar o intentar que los trabajadores no se asocien o se retiren de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, también prohíbe influir en sus decisiones religiosas y políticas*. Dentro de las principales instituciones dentro de este principio están:

Sindicato: Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Contrato Colectivo de Trabajo: Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a

que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma. Cuando existe un contrato colectivo, el sindicato puede ejercer los derechos y acciones que nacen del mismo (Art. 46 C. de T.)

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo: Es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo tiene carácter de ley profesional, es decir que es una ley que obliga a las partes, y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Huelga legal: Es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos legales con el único propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Para declararla los trabajadores deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239 del Código de Trabajo.
- Agotar los procedimientos de conciliación.
- Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social.

▪ **Igualdad**

El Código de Trabajo en su cuarto considerando, literal a) prescribe que no debe existir desigualdad económica en la actividad que desempeñen los trabajadores con el objeto que exista justicia e igualdad económica en trabajos similares.

Artículo 89 del C. De T.: *“Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.”*

Los salarios deben fijarse o pactarse de conformidad con lo establecido en la escala de salarios que la empresa está obligada a tener, así como, en el manual de funciones ya que a través de éste se conocerán cuáles son los requerimientos para optar a un puesto, las responsabilidades, las destrezas, la capacidad, y el sueldo correspondiente.

▪ Trabajo de menores

Debe haber estricto apego a las condiciones y prohibiciones para la contratación de menores que contempla la Constitución Política de la República y demás legislación vigente en el país. La República de Guatemala ratificó el Acuerdo de la Convención sobre los Derechos del Niño que en el Artículo 32 expresa: *“Los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.”* Deben observarse las siguientes especificaciones:

Prohibiciones y limitaciones

La contratación de menores de edad, está sujeta a las siguientes prohibiciones y limitaciones:

- Los menores de 14 años no pueden ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. El Código de Trabajo también indica que es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad

física o que pongan en peligro su formación moral. (Art. 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

- El trabajo de los menores debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral (Art. 147 del C. De T.)
- Se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de una y otra debe hacer en el reglamento o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- Se prohíbe el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad. (Art. 148 del C. De T.)

Autorización especial: (Art. 150 del C. De T.)

No obstante la prohibición de contratación de menores de 14 años, la Inspección General de Trabajo puede autorizar su trabajo, en casos excepcionales, en los que se compruebe:

- Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de las personas que le cuidan.
- Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.
- Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones, se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

Jornadas de trabajo

Según el Artículo 149 del C. De T., las jornadas de trabajo ordinario diurno, para menores de edad será de la siguiente forma:

Edad	Horas	Horas por semana
Jóvenes de 15 a 17 años	7 horas	38 horas

De 14 años o menores de esta edad	6 horas	32 horas
-----------------------------------	---------	----------

Es entendido que de acuerdo con el Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

Contratos de trabajo: (Art. 32 C. De T.)

Los contratos de trabajo relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de 14 años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.

▪ **Salarios**

Los salarios y las jornadas de trabajo se sujetarán a las leyes vigentes del país, lo cual implica el pago del salario mínimo y toda jornada extraordinaria será compensada en la forma expresada en la ley. El trabajo extraordinario debe ser *voluntario*. El Artículo 111 del Código de Trabajo se refiere a los salarios, jornadas y descansos.

Según el Artículo 88 del Código de Trabajo, salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo; y

- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

- **Jornadas de trabajo**

El Artículo 116 del Código de Trabajo establece las siguientes jornadas ordinarias de trabajo:

Horario	Jornada Ordinaria	Total Horas Diarias*	Total Horas Semanales	Jornada Extra
6:00 -18:00	<i>Diurna</i>	8 Horas	44 Horas 48 (Pago)	50%+
4 hrs diurna 3 hrs nocturna	<i>Mixta</i>	7 Horas	42 Horas	50%+
18:00 – 06:00	<i>Nocturna</i>	6 Horas	36 Horas	50%+

* La jornada ordinaria y extraordinaria no deben exceder en ningún caso, de un total de 12 horas diarias.

Jornada diurna es en la que el trabajo se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Jornada nocturna es en la que el trabajo se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y seis horas del día siguiente.

Jornada Mixta es en la que el trabajo se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del nocturno.

Artículo 119 del C. De T.: "La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo."

En relación a los 30 minutos de descanso, éstos deben darse en las jornadas continuas, de ocho, siete, y seis horas. Artículo 120 del C. De T.: *"Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna."*

La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinada. Las horas pactadas fuera de la jornada ordinaria se consideran horas extra y deben ser remuneradas como tales.

Para calcular el valor de la hora extraordinaria, debe tomarse el sueldo mensual dividido entre 30 días y el resultado entre ocho, siete, ó seis horas según sea la jornada en la que se labore, multiplicando el resultado por 1.5 y luego por el número de horas extras laboradas.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. (Art. 122 del C. de T.)

▪ **Descansos, Feriados, Asuetos y Vacaciones:**

El Código de Trabajo contiene los siguientes puntos al respecto:

- Séptimo Día: (Art. 126 del C. De T.)

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días

según, costumbre en la empresa o centro de trabajo. A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana. Para el cálculo del pago del séptimo día, se sacará un promedio de lo devengado en los últimos 6 días y esa cantidad es la que se le pagará adicionalmente.

– Días de Asueto: (Art. 127 del C. De T.)

Son días de asueto con goce de salario el 1o. de enero; el Jueves, Viernes y Sábado Santos; el 1o. de mayo, el 30 de junio el 15 de septiembre; el 20 de octubre; 1o. de noviembre; el 24 de diciembre mediodía a partir de las doce horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal. Esto significa que si el día de descanso semanal coincide con asueto se pagará doble y si se trabaja, triple. Debe, además, agregarse a los días de asueto, el 10 de mayo para todas aquellas mujeres trabajadoras que sean madres; y el 26 de abril para todas las secretarías.

Las empresas que ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal le corresponda, se le cancele el tiempo trabajado, computándole como trabajo extraordinario.

El pago se hará de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. (Art.129 del C. De T.) Si dichos días se trabajan,

el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.

– Vacaciones: (Art. 130 del C. De T.)

Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. Con respecto a las vacaciones, se deberán atender las siguientes reglas:

▪ Derecho a gozar de vacaciones: (Art. 131 del C. De T.)

Para tener derecho a gozar de sus vacaciones el trabajador deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

▪ Época para gozar de vacaciones: (Art. 132 del C. De T.)

El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. El patrono es quien debe programar las vacaciones de los trabajadores, debiendo éstos gozar de sus vacaciones dentro de un período no mayor a los 60 días siguientes al cumplimiento del año de trabajo.

▪ Normas relativas a las vacaciones: (Art. 133 del C. de T.)

- Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa.
- Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.
- Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

- El patrono no debe sustituir al trabajador el pago de las vacaciones a cambio que éste continúe trabajando.
- El espíritu de las vacaciones es proporcionar al trabajador un período efectivo de descanso.

- **Madre trabajadora**

Las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, incurran en una causal de despido justificado, puede terminarse su contrato, con autorización judicial previa, comprobando la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal.

En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejecutar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

- Descanso pre y post natal: (Art. 152 del C. De T)

La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100% de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.

Según el Artículo 152 del Código de Trabajo, las siguientes normas rigen el descanso pre y post natal para las madres trabajadoras:

a) La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de dicho certificado o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo

remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo.

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto, una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se deben reducir a la mitad. (42 días).

d) En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, conservará su derecho a las prestaciones, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

e) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos por maternidad deben pagarse en la forma que indican los artículos 126 al 137 del Código de Trabajo.

f) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el IGSS o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

g) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega de él o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

h) La trabajadora es la responsable de presentar al patrono, el certificado médico en el que se establezca la fecha probable del alumbramiento, así como presentar el certificado de nacimiento o adopción.

i) La trabajadora tiene prohibición de dedicarse a labores remuneradas dentro del descanso pre y post natal. En el caso que la trabajadora no esté cubierta por el Seguro Social, la empresa debe pagar el período de descanso pre y post natal.

– Período de lactancia: (Art. 153 del C. De T.)

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. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar a una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se computará a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después.

Si el parto se produce antes de completar el período pre natal, los días se suman al período post natal, a efecto que los días de descanso sumen un total de 84 días.

Parto

Descanso Pre Natal 30 días	Descanso Post Natal 54 días	Período de Lactancia 10 meses
-------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

2.4 Leyes que crearon prestaciones laborales

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

Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Normas relativas al aguinaldo:

- Fecha de Pago: El aguinaldo deberá ser pagado, el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el 100% de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.
- Forma de Cálculo: Se calculará el monto, promediando los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante el último año laborado, si el trabajador no completare el año el cálculo se hará proporcionalmente. La continuidad del trabajo no se interrumpe por licencias con o sin goce de salario, suspensiones individuales o colectivas, parciales o totales de que haya gozado el trabajador durante el transcurso de la relación laboral.
- Anticipos: Los anticipos hechos al trabajador en concepto de aguinaldo durante el año, no eximen al patrono de la obligación de cancelar la totalidad de la prestación en la oportunidad prevista en este Decreto.
- Terminación de Contrato: El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor; pero el trabajador, a la terminación de su contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado.
- En el caso de trabajadores que por cualquier circunstancia hayan percibido o perciban un aguinaldo en efectivo superior al establecido, tienen derecho a continuar disfrutándolo conforme al mayor monto percibido.
- Constancia escrita: Del pago de la prestación del aguinaldo, debe dejarse constancia escrita. Si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado.
- Se prohíbe sustituir el aguinaldo por el pago en especie.
- Despido injustificado: Para el cálculo de la indemnización por despido injustificado, se debe tomar en cuenta el monto de aguinaldo devengado por el

- trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses
- El aguinaldo es deducible del Impuesto Sobre la Renta, y para el que lo recibe no está sujeto al pago de ninguna clase de impuestos, tasas y demás cargos, inclusive el Impuesto del Timbre y Papel Sellado y, no queda afecto al pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. Es inembargable, salvo las excepciones que prescriban leyes especiales.

2.4.2 Decreto 78-89 del Congreso de la República, Bonificación Incentivo

Este Decreto fue creado para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

Normas relativas a la bonificación incentivo:

- El monto de la Bonificación Incentivo fue fijado por el Decreto 37-2001 en Q.250.00 mensuales, que deben pagarse al trabajador junto con su sueldo mensual.
- Puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa.
- En los trabajos a destajo se determinará en base al cálculo del promedio diario.
- No afecta los derechos adquiridos, ni los salarios mínimos, es independiente de cualquier aumento al salario que los empleadores puedan conceder, y no limita el derecho de los trabajadores a obtener mejoras salariales a través de la negociación colectiva o por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- Deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de productividad y eficiencia que se establezcan.
- No incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al

trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

- Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario previsto en el inciso c) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Cuando por disposición del patrono el trabajador se ve obligado a descansar un día más interrumpiendo la continuidad del descanso remunerado a que tiene derecho de conformidad con el Código de Trabajo, ese descanso adicional será igualmente remunerado.

2.4.3 Decreto 42-92 del Congreso de la República, Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14)

Es una prestación laboral con carácter obligatorio para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, consiste en el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

Normas relativas a la bonificación anual:

- Será equivalente al 100% del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.
- El monto de la prestación será determinado con base al promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador del 01 de julio del año anterior al 30 de junio del siguiente año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

- Deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.
- Para el cálculo de indemnización por despido injustificado o despido indirecto, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses.
- El valor de la bonificación anual no se tomará en cuenta para determinar el aguinaldo anual regulado por las leyes que lo establecen.
- Las empresas o empleadores del sector privado que requieran asistencia financiera para hacer efectiva dicha erogación, podrán acudir a las instituciones financieras del sistema bancario en demanda de créditos, los cuales serán concedidos a tasas preferenciales y podrán ser redescontados en el Banco de Guatemala a un plazo no mayor de seis meses.

Para este efecto la Junta Monetaria a la brevedad posible dictará las disposiciones necesarias para poder poner a disposición de dichas instituciones financieras las líneas de crédito necesarias para el cumplimiento de este Artículo.

2.4.4 Decreto 295 del Congreso de la República, Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), 13 de Octubre de 1946.

El IGSS fue creado en octubre de 1946 durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo y tiene como objetivo velar por la salud del trabajador guatemalteco, para lo cual ha emitido reglamento que pretende prevenir las enfermedades y accidentes laborales. Por ello todas las empresas que funcionen dentro del territorio nacional deben cumplir con los lineamientos del IGSS y mantenerse informados sobre las disposiciones que esta Institución ponga en vigor. A continuación las normas contenidas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo:

- Obligaciones de los patronos
 - Todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e

higiene para proteger la vida, salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo:

- A las operaciones y procesos de trabajo.
- Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de las máquinas y de todo género de instalaciones. (Artículo 4)

- Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles.
- Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo.
- Facilitar la creación y mantenimiento de las “Organizaciones de Seguridad” que recomienden las autoridades respectivas.
- Someter a exámenes médicos a los trabajadores para constatar su estado de salud y su aptitud para el trabajo antes de aceptarlos a su empresa y una vez aceptados, periódicamente para control de su salud; asimismo, colocar y mantener en lugares visibles, avisos, carteles, etc., sobre higiene y seguridad. (Artículo 5).
- En los trabajos que se realicen en establecimientos comerciales, industriales o agrícolas, en los que se usan materias asfixiantes, tóxicas o infectantes o específicamente nocivas para la salud o en las que dichas materias puedan formarse a consecuencia del trabajo mismo, el patrono está obligado a advertir al trabajador el peligro al que se expone, indicarle los métodos de prevenir los daños y proveerle los medios de preservación adecuados. (Artículo 7)

– Prohibiciones a los patronos

- Poner o mantener en funcionamiento maquinaria o herramienta que no esté debidamente protegida en los puntos de transmisión de energía; en las partes móviles y en los puntos de operación.
- Permitir la entrada a los lugares de trabajo de trabajadores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

– Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo

▪ Edificios

Los edificios que se construyan o se destinen para lugares de trabajo deben llenar en lo relativo a emplazamiento, construcción y acondicionamiento, los requisitos de higiene y seguridad que establecen este reglamento y otras disposiciones legales o en su defecto, los que aconseje la técnica generalmente aceptada.

▪ Superficie y ubicación

Los locales de trabajo deben tener las dimensiones adecuadas en cuanto a extensión superficial y ubicación de acuerdo con el clima, las necesidades de la industria y el número de empleados que trabajen en ella.

▪ Pisos y paredes

El piso debe constituir un conjunto de material resistente y homogéneo, liso y no resbaladizo, susceptible de ser lavado y provisto de declives apropiados para facilitar el desagüe.

▪ Puertas y escaleras

Todos los locales de trabajo deben poseer un número suficiente de puertas, ninguna de las cuales se colocará en forma tal que se abra directamente a una escalera sin tener el descanso correspondiente. Las escaleras que sirvan de comunicación entre las distintas plantas del edificio deben ser en número suficiente y ofrecer las debidas garantías de solidez, estabilidad, claridad y seguridad.

▪ Ventilación

En los locales cerrados destinados al trabajo y en las dependencias anexas, el aire debe renovarse de acuerdo con el número de trabajadores, naturaleza de la industria o trabajo y con las causas generales o particulares que contribuyen, en cada caso a viciar el ambiente o hacerlo incómodo.

- Temperatura y humedad

La temperatura y el grado de humedad del ambiente en los locales cerrados de trabajo deben ser mantenidos, siempre que lo permita el índole de la industria, entre límites tales que no resulten desagradables o perjudiciales para la salud. Cuando en ellos existan focos de calor o elementos que ejerzan influencia sobre la temperatura ambiente o humedad, debe procurarse eliminar o reducir en lo posible tal acción por los procedimientos más adecuados, protegiendo en debida forma a los trabajadores que laboren en ellos o en sus proximidades.

- Iluminación

Los locales de trabajo deben tener la iluminación adecuada para la seguridad y buena conservación de la salud de los trabajadores. La iluminación debe ser natural, disponiéndose una superficie de iluminación proporcionada a la del local y clase de trabajo, complementándose mediante luz artificial.

Cuando no sea factible la iluminación natural, debe sustituirse por la artificial en cualesquiera de sus formas y siempre que ofrezca garantías de seguridad, no vicie la atmósfera del local, ni ofrezca peligro de incendio o para la salud del trabajador. El número de fuentes de luz, su distribución o intensidad, deben estar en relación con la altura, superficie del local, y trabajo que se realice.

- Limpieza

Todos los locales de trabajo y dependencias anexas deben mantenerse siempre en buen estado de aseo, para lo cual se realizarán las limpiezas necesarias. No se permite el barrido ni operaciones de limpieza de suelo, paredes y techos susceptibles de producir polvo, para lo cual deben sustituirse por la limpieza húmeda practicada en cualesquiera de sus diferentes formas o mediante la limpieza por aspiración.

- Transporte de carga

Las cargas que transporten los trabajadores, deben de ser proporcionadas en sus condiciones físicas, debiendo tenerse en cuenta la clase, forma, el peso, volumen, distancia y camino a recorrer.

- Asientos

En lugares de trabajo en los que se realizan trabajos discontinuos interrumpidos por período de reposo, deberá contarse con asientos, sillas o bancos en números suficiente, a disposición de los trabajadores para que puedan sentarse durante dichos períodos.

- Servicios sanitarios

Deben respetarse las siguientes disposiciones:

- Todo lugar de trabajo debe disponer de un número de inodoros o letrinas y mingitorios proporcional al número de trabajadores, dotados de agua abundante y papel higiénico y de ser posible, con descarga automática.
- El número de inodoros debe calcularse a base mínima de uno por cada 25 hombres y de uno por cada 15 mujeres, cuando el número de trabajadores sea menores de 100, cuando se exceda de este número deberá instalarse un inodoro adicional por cada 30 trabajadores más. Deberán estar convenientemente separados los correspondientes a uno y otro sexo.
- El número de mingitorios debe calcularse sobre la base mínima de uno por cada veinte trabajadores.
- Los pisos y paredes deben ser continuos, lisos e impermeables y unos y otros de materiales que permitan el lavado con líquido desinfectante. Este lavado deberá hacerse siempre que sea preciso y por lo menos una vez al día.
- Los locales deben reunir buenas condiciones de desinfección, desodorización, supresión de emanaciones, ventilación, luz y desniveles de pisos.
- En los locales destinados al aseo del personal habrá un lavamanos por cada 25 trabajadores. Estos locales deben ofrecer buenas condiciones de amplitud e higiene, de

acuerdo con el número de trabajadores que hayan de utilizarlos, debiendo estar convenientemente separados los servicios correspondientes al personal masculino de los del femenino.

- Comedores

Los comedores deben reunir las condiciones de iluminación, ventilación y ubicación necesarias, estar amueblados convenientemente, provistos de los medios necesarios para el aseo del trabajador y dotados de lugares especiales para guardar alimentos, recalentarlos y para lavar trastos. Los comedores deberán mantenerse en las mejores condiciones de aseo y limpieza.

CAPÍTULO III

3. Análisis del cumplimiento de los Acuerdos de Paz

3.1 Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria (*Firmado el 6 de Mayo de 1996*)

El Gobierno y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), firmaron el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria en 1996, reconociendo que la eliminación de la discriminación contra la mujer es esencial para el desarrollo socioeconómico de Guatemala y obligando al gobierno a revisar sus leyes y reglamentos nacionales para eliminar la discriminación contra la mujer en todas las esferas: económica, social, cultural y política. El Gobierno se comprometió en particular “*garantizar el derecho de las mujeres al trabajo*” y “*revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres*”.

3.2 Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas (*Firmado el 31 de marzo de 1995*)

Este Acuerdo reconoce “*los niveles de discriminación de hecho, explotación e injusticia*” contra las personas indígenas de Guatemala y establece medidas concretas para la eliminación de este tipo de discriminación. En una sección dedicada a los derechos de la mujer indígena, las partes se comprometieron a “*...promover la divulgación y fiel cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*”. El Acuerdo compromete específicamente al Gobierno a promulgar leyes sobre el acoso sexual. Actualmente las iniciativas que han intentado regular este tema, se encuentran empantanadas en el Congreso por falta de consensos pero sobre todo de voluntad política.

3.3 Instituciones para la promoción y defensa de los derechos de la mujer, creadas a partir de los Acuerdos de Paz

El Proceso de Paz supuso un momento fundamental para el crecimiento tanto del movimiento de la mujer como del movimiento de defensa de los derechos indígenas en Guatemala. La sociedad civil cuenta con varios interlocutores gubernamentales en

cuestiones relacionadas con los derechos de la mujer. La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), creada en 1981, es el organismo gubernamental más antiguo encargado de supervisar las políticas oficiales con respecto a los derechos de la mujer. Durante años, las defensoras de los derechos de la mujer habían propugnado por la creación de un Instituto Nacional de la Mujer dentro del ámbito ministerial, que reemplazaría efectivamente a la ONAM como organismo central de supervisión. En lugar de aceptar esta propuesta, el Presidente Alfonso Portillo creó la **Secretaría Presidencial de la Mujer** mediante el Acuerdo Gubernativo No. 200-2000, del 17 de mayo de 2000.

Otra institución importante es la **Defensoría de los Derechos de la Mujer**, que ha formado parte de la Procuraduría de los Derechos Humanos desde 1991. Esta institución tiene el mandato general de promover y observar la implementación de la igualdad de género en todas las esferas: social, política, económica y cultural. Uno de sus objetivos es hacer que la legislación nacional sea compatible con las normas internacionales de derechos humanos así como la implementación de los compromisos relativos a los derechos de la mujer contenidos en los Acuerdos de Paz.

Además, fue creada la **Defensoría de la Mujer Indígena** atendiendo a lo dispuesto en el Acuerdo Sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas y se estableció oficialmente como parte de la Comisión Presidencial de Derechos Humanos el 21 de julio de 1999.

Finalmente, con respecto a la mujer trabajadora en concreto, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con una **Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora**, encargada de promover la participación equitativa de la mujer en la fuerza laboral, educar a la mujer trabajadora sobre sus derechos y fomentar el entendimiento dentro del Ministerio de Trabajo de los derechos laborales relacionados específicamente con el género.

Evidentemente, se han experimentado algunos avances en torno al tema. Con respecto a ello, sectores académicos y de la sociedad civil coinciden en que se ha hecho muy poco trabajo en los temas de forma integral.

CAPÍTULO IV

4. Situación actual de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de maquila

4.1 Análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en la industria de maquila

La industria de vestuario y textil es un sector productivo que proporciona una importante cantidad de puestos de trabajo. Para el año 2004 la industria generó 134 mil empleos, más del 75% de los puestos son ocupados por mujeres.¹⁰

Sin embargo, el campo del bienestar laboral de las mujeres en la maquila ha sido uno de los más estudiados y criticados, principalmente por el incumplimiento de los derechos humanos y laborales que en estas industrias son prácticas cotidianas.

Los inversores nacionales y extranjeros, como se ha venido mencionando en la investigación, gozan de una exención fiscal de diez años, además de tener exentos los derechos y cargas arancelarios sobre maquinaria, equipo, materias primas y los productos semiacabados. Sin embargo, la contraparte a esta serie de beneficios no se encuentra en la ley, ya que no se contempla la rescisión de dichos beneficios por ningún motivo. Además, este Decreto permite la subcontratación entre maquilas procedimiento que dificulta el control sobre ellas y fomenta la violación de derechos laborales.

En ese contexto se hace urgente revisar el Decreto 29-89 del Congreso de la República, para establecer si los incentivos concedidos a las mismas guardan congruencia con los beneficios que de dicha actividad económica se obtienen.

Algunos expertos refieren que los aportes de las maquiladoras son importantes para mantener la balanza de pago, diversificar las exportaciones y principalmente para la

¹⁰ Ibidem, pág. 6.

generación de empleo, pero constituyen un reducido aporte respecto a la integración con el resto de la economía y al mejoramiento de las condiciones de vida a las trabajadoras.¹¹

Las empresas maquiladoras ofrecen, en su mayoría, precarias condiciones de salud, higiene y seguridad. Las mujeres trabajadoras enfrentan abusos y discriminación. Aún es requisito de admisión y razón de despido, la prueba de embarazo.

Adicional a eso, en los municipios de San Juan y San Pedro Sacatepéquez, se considera que la mayoría de maquiladoras son subcontratadas, derivado de ello, no están inscritas en el régimen de seguridad social, por lo que las empleadas no pueden gozar de este derecho y de los servicios médicos y hospitalarios. Y cuando las empresas están inscritas, no extienden a tiempo los certificados de trabajo o no dan autorizaciones para las consultas.

La cantidad de denuncias recibidas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en la Procuraduría de los Derechos Laborales dan cuenta de la magnitud de este problema. En el Departamento de Conciliación y Visitaduría del Ministerio de Trabajo del mes de enero a noviembre de 2004 se recibieron un 1,862 denuncias de mujeres trabajadoras de maquila, 90% de estas denuncias son por despido injustificado. En igual sentido, la Procuraduría de Derechos Laborales ha recibido un aproximado de 1,200 casos por año desde su reciente creación mediante Acuerdo Ministerial 167-2000 del 11 de Mayo de 2000.

Un dato interesante es que muchas de las mujeres incorporadas en la industria maquiladora fueron antes empleadas en el trabajo doméstico. Para ellas, efectivamente, las maquilas se transformaron en una buena fuente de trabajo que no sólo les permitió ganar un poco más, sino también poder estar unas horas con su familia. Pero esta necesidad de trabajar es la principal arma que esgrimen los empresarios para sobreexplotar la mano de obra en las maquilas. Lamentablemente, tanto en el trabajo doméstico como en el de la maquila, estas mujeres enfrentan discriminación sexual.¹²

¹¹ Abrego, Antonio, Gaviola, Eda y Tinoco Gilma, **Artículo Económico**, pág. 3.

¹² Ibidem, pág.5

Finalmente, se considera que la situación de incumplimiento de derechos laborales de las mujeres en la industria de maquila tiene dos vertientes: La primera que da cuenta de un aparato estatal con una serie de deficiencias en hacer cumplir la ley; y la segunda, el desconocimiento de los derechos que asisten a las trabajadoras.

Si las trabajadoras no saben qué derechos las asisten, jamás podrán reclamarlos; y aquí juega un papel importante no solamente el Estado, sino también las organizaciones sindicales las universidades e institutos especializados, los colegios profesionales y demás entidades y sectores de la sociedad civil en el deber estudiar profundamente la actividad económica, laboral y humana en la maquila, debatir en público sus bondades y problemas, y apoyar decididamente a las mujeres cuyo arduo y abnegado trabajo está siendo injustamente valuado y precariamente remunerado .

4.2 Aplicación de los derechos laborales en la realidad de las mujeres trabajadoras de la maquila

Ciertamente, el número de denuncias presentadas tanto al Ministerio de Trabajo como a la Procuraduría de Derechos Laborales muestran parte de la realidad del sector femenino en la maquila. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las violaciones más frecuentes se dan al interior de las industrias de manera tal que las denuncias presentadas a las instituciones mencionadas, escasamente evidencian en toda su magnitud el drama humano con rostro de mujer que allí se vive.

Se podría pensar en que por el alto porcentaje de mujeres ocupadas en ese sector, la violación de derechos no es un acto discriminatorio por ser mujeres. Pero la humillación y la violencia psicológica son aspectos que las mujeres viven en diversos ámbitos de la sociedad y que tienen que ver con los ejercicios de poder cotidianos que las acechan en todo lugar por el solo hecho de ser mujeres.

En ese contexto, el tema de la maternidad y la salud son los aspectos más relevantes en la denuncia que ellas hacen, desde el punto de vista de sus propios malestares: dolor de cabeza, de riñones, artritis, migraña, afecciones en los ojos, tos, estrés, nervios, trauma por el maltrato, agotamiento, desgaste, desmayos y náuseas. Con

ello no se está violando uno, sino todos sus derechos, situación que nos pone al frente, una realidad mucho más compleja del sistema que las oprime. Por una parte, la exaltación de la maternidad; por otra, el que nadie desee hacerse cargo del costo económico que ella implica y que eso promueva a nivel empresarial nuevas formas de discriminación.

4.3 Sobre el Salario, Jornadas e Incentivos

Las trabajadoras de maquila perciben el salario mínimo mensual, correspondiente a *treinta y nueve quetzales con sesenta y siete centavos* (Q.39.67) al día por una jornada ordinaria de trabajo, el salario mensual corresponde a *un mil ciento noventa quetzales con diez centavos* (q.1,190.10) más *doscientos cincuenta quetzales* (Q.250.00) de Bonificación Incentivo. Para un total de *un mil cuatrocientos cuarenta quetzales con diez centavos*.

Además de eso están las horas extra y premios, sobre las metas de producción que consisten en la asignación de una cantidad determinada de producción sobre la cual debe trabajarse. En la mayoría de los casos se fija una cantidad de producción muy elevada, que pocas veces las trabajadoras tienen la posibilidad de alcanzarla. Éstas se calculan sobre lo que produce la trabajadora más rápida y no a partir de un promedio de acuerdo al ritmo de producción de todas. De esta manera, todas las mujeres se ven obligadas a alcanzar las metas para poder tener un poco más en el salario de la quincena.

Sin embargo, en raras ocasiones pueden lograrlo. Pedro Barán, Abogado Litigante del Centro Acción Legal en Derechos Humanos, Área de Derechos de la Mujer, aportó a esta investigación que tanto el pago del Bono Incentivo como de las horas extras los empresarios los hacen efectivos únicamente si logran llegar a la meta impuesta. Consecuentemente, casi no logran obtenerlo.

Para el Licenciado Barán, que atiende 125 casos al año por despido injustificado en maquilas, el mayor problema es el desconocimiento de las trabajadoras de los derechos que las asisten. Afirma, que la totalidad de los casos que atiende, son por despido injustificado y que casi nunca se denuncian otro tipo de abusos, precisamente por el desconocimiento de la ley.

Por otro lado, las empresas utilizan estrategias para evadir sus responsabilidades laborales. Por ejemplo, la existencia de tres clases distintas de planillas de sueldo. Una que presentan a los Inspectores de Trabajo en las visitas que realizan; otra que presentan ante el IGSS; y otra, la real, para uso interno de la empresa. Esto tiene variadas consecuencias, por ejemplo para el acceso de las trabajadoras a los servicios de salud, pues se les niega el certificado de trabajo para acudir al IGSS, entre otras cosas, porque no las tienen efectivamente registradas. Las prácticas violatorias más frecuentes son:

- Se obliga a trabajar en horario extraordinario,
- Se restringe la salida del centro de trabajo hasta no terminar la producción,
- Restricción del transporte para ir a casa,
- Descuentos ilegales de los salarios,
- No pago de horas extras,
- No pago de incentivos en forma debida.

4.4 Estabilidad laboral

Mucho se ha hablado de las empresas maquiladoras sobre su capacidad de cierre y su posterior reapertura con otro nombre y dirección, ésto con el objetivo de seguir gozando de las exenciones de impuestos una vez que han cumplido con los 10 años que les otorga la ley. En este proceso se cometen muchas irregularidades, como por ejemplo:

- Incumplimiento de pagos de salarios, aguinaldo, vacaciones e indemnización,
- Cierre sin aviso previo a los trabajadores y a las autoridades correspondientes,
- Se obliga a los trabajadores a firmar finiquitos,
- Cierre de empresas que aducen estar en quiebra o que no tienen pedidos de producción, pero que reabren con otro nombre o en otro sitio dentro del país.

Acercas de la estabilidad laboral, formas de contratación y prestaciones sociales, se constataron las siguientes prácticas:

- No entrega de copia de contrato,
- Falsificación de firma del contrato,
- Cambios arbitrarios en las líneas de producción,
- No remisión de contratos al Ministerio de Trabajo,
- No dar vacaciones en los períodos establecidos,
- No pago de vacaciones en la forma debida,
- Se obliga a firmar constancia de recibir prestaciones aún cuando no se reciban.

4.5 Condiciones de higiene y salubridad

Distintos son los problemas que enfrentan las trabajadoras en las empresas, desde el punto de vista de higiene y salubridad. La carencia de agua potable se transforma en fuente de enfermedades infecciosas y gastritis. Asimismo, el uso restringido de los baños, en el mejor de los casos a dos veces al día, lo que no responde a las necesidades de las trabajadoras y se vuelve crítico en el período de menstruación y embarazo.

La falta de ventilación, la postura corporal en el trabajo y la mota que despiden la tela también son focos de enfermedades de corte ocupacional. La mayoría de empresas no da ningún tipo de equipo de seguridad como lo señala el Decreto 295 del Congreso de la República, Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siendo las principales consecuencias:

- No se atiende a la mujer embarazada en la forma debida,
- Hay despidos por motivo de embarazo,
- Se establecen restricciones indebidas para el trabajo de las mujeres embarazadas,
- Las madres sufren amenazas y restricciones para gozar del tiempo de lactancia,
- No hay guarderías,
- Se les descuenta del salario por permisos relacionados con la maternidad,
- Hay retrasos o no se les entregan los certificados,

- También se les brinda una mala atención en las clínicas o en el Seguro Social.

4.6 Las relaciones de trabajo en la línea de mando

En las empresas, obviamente existe una jerarquía que va desde los dueños de empresa, pasando por el personal administrativo y jefes de personal hasta la supervisora o supervisor que se ubican en las líneas de producción y son los encargados de vigilar y controlar la producción. Allí se produce toda una cadena de órdenes que cumplir y muchas veces de violencia instalada.

Los empresarios (cuando están presentes) presionan a los jefes de personal y éstos a su vez, a los supervisores de línea, quienes deben apresurar a las trabajadoras, muchas veces con maltrato verbal, psicológico y hasta físico. Las ofensas más frecuentes son:

- Presiones,
- Apodos y ofensas verbales,
- Intimidaciones,
- Amenazas,
- Golpes en las manos, empujones, patadas,
- Bromas pesadas de índole sexual,
- Acoso y hostigamiento sexual.

4.7 Sindicalización y negociación colectiva

En Guatemala sólo existen tres sindicatos en la industria de maquiladoras lo cual es un indicador de las violaciones que ocurren en relación al derecho de asociación y fuero sindical, siendo prácticas sistemáticas de opresión las siguientes:

- Amenazas, intimidaciones y despidos,
- Existencia de listas negras,
- Hostigamiento,

- Discriminaciones.

4.8 La problemática de la justicia laboral en Guatemala

La legislación nacional carece aún de una perspectiva de género adecuada para regular con propiedad las diferentes prácticas discriminatorias que enfrentan las mujeres en la maquila.

A través de los Acuerdos de Paz se reconoce la necesidad de fortalecer la reforma y modernización de la justicia, para lograr superar aspectos como la impunidad, en este caso, la que se desarrolla en el marco de las relaciones de trabajo. Sin embargo, pocos son los avances en ese sentido y la percepción generalizada es que no se han atendido los factores de fondo.

Como se ha determinado en esta investigación la violación a los derechos laborales es una cuestión habitual en este tipo de empresas.

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del mes de enero a noviembre de 2004 se recibieron 1,862 denuncias de mujeres trabajadoras de maquila, un 90% de estas denuncias son por despido injustificado. Adicionalmente, en la Procuraduría de Derechos Laborales se han recibido 1,200 casos por año desde su reciente creación. Todo ello da cuenta de una problemática laboral arraigada a la que deben encauzarse esfuerzos más concretos atendiendo a los siguientes puntos:

- Por un lado, la paz firme y duradera se sustenta en un desarrollo socioeconómico orientado al bien común que permita superar las grandes desigualdades sociales existentes actualmente en nuestro país y que son fuente de “conflicto e inestabilidad”.
- Uno de los mecanismos que asegura la viabilidad de la superación de las desigualdades sociales es la plena realización de la justicia social a través de la

aplicación efectiva del régimen laboral de Guatemala y de la severa sanción a las infracciones de sus disposiciones.¹³

- A pesar de que las reformas al Código de Trabajo, Decreto 18-2001 del Congreso de la República, fortalecieron el sistema de sanciones por infracción o violación a las leyes laborales, sigue prevaleciendo en las relaciones de trabajo la aguda conflictividad de su desenvolvimiento ya que los actores sociales desconocen o son indiferentes al cumplimiento del contenido de la normativa laboral.
- La ausencia de soluciones a los conflictos sociales que genera la infracción a las leyes laborales y efectiva condena a las personas que violan sus disposiciones constituye una situación de crisis estructural que demanda su inmediata superación. La justicia laboral, a través de los diferentes mecanismos procesales de resolución de conflictos laborales, debería proporcionar soluciones en donde se realice el derecho esencial de las personas a la justicia.¹⁴

Sectores académicos y de la sociedad civil coinciden en que si bien es cierto existe una innegable deficiencia en cuanto a la cobertura que brindan los tribunales y la Inspección de Trabajo, así como la carencia de recursos tecnológicos y de infraestructura, no son éstas las causas que influyen de manera determinante en la debilidad actual de la administración de justicia laboral. Ellos señalan que los principales problemas a atender son:

- La no aplicación adecuada de las normas y principios que regulan el Derecho de Trabajo.
- La inobservancia generalizada de las normas que conforman el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

¹³ MINUGUA-PNUD, Congreso de la República, **La construcción de la paz en Guatemala**, pág. 243.

¹⁴ Embajada de Estados Unidos en Guatemala, **Informe sobre prácticas de derechos humanos en 2002**, pág. 15.

- El predominio de criterios adversos a la positividad de las garantías laborales por sobre la observancia de las normas que las tutelan.
- La inexistencia de una verdadera garantía de coercibilidad de las garantías laborales.
- El excesivo volumen de trabajo en los juzgados, lo que no permite el estricto cumplimiento de los plazos legales, como consecuencia, la excesiva duración de los procesos como producto de la enajenación del proceso laboral.
- La existencia de condiciones, propiciadas por los propios órganos encargados de llevar a la positividad las garantías laborales para que el patrono apueste primordialmente a la dilación del proceso como mecanismo para la negación de justicia o bien para la renuncia a la aspiración de que la misma se realice.
- La existencia de normas no laborales que facilitan la evasión patronal de las responsabilidades por las violaciones a los derechos laborales.
- La excesiva lentitud con la que se desenvuelve el proceso laboral y que permite que el hambre y la necesidad, se constituyan en causas determinantes para la renuncia del trabajador o trabajadora a los mismos.
- La inexistencia de mecanismos de control sobre el actuar de los órganos encargados de hacer cumplir el derecho laboral que sean inmediatos y efectivos evitando que los efectos de la trasgresión se prolonguen en el tiempo.

CAPÍTULO V

5. Entrevistas a mujeres trabajadoras en la industria de maquila

5.1 Muestra en el Municipio de Amatitlán, Guatemala

En el transcurso de la investigación se entrevistó a 25 mujeres trabajadoras de cinco maquilas textiles en el municipio de Amatitlán, Guatemala. Los datos de ubicación de las empresas fueron obtenidos en el Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía, la municipalidad del municipio no cuenta con ningún registro de las empresas que en su territorio se establecen. Las maquilas son las siguientes:

- Internacional Roca S.A.
- Fashion Industries Guatemala, S.A.
- Confecciones J.K. S.A.
- Jae Seung Textiles de Guatemala
- Berit de Guatemala

5.2 Formas más comunes de violación de derechos laborales

La gran mayoría de trabajadoras son ladinas, sólo cinco de las entrevistadas eran indígenas con experiencia en la maquila. La edad promedio de las trabajadoras fue de 27 años; y tres de las entrevistadas eran menores de dieciocho años. La mayoría había terminado la primaria, tres habían estudiado la secundaria y una la había concluido. Casi todas las trabajadoras entrevistadas se quejaron de que las maquilas exigen dos horas de trabajo extra todos los días. Además, denunciaron que la gerencia suele obligarlas a trabajar horas extras para completar pedidos. A veces, las horas extras se pagan al precio correspondiente, otras veces no. En los recibos de pago rara vez se documenta en detalle las horas trabajadas y el precio al cual se pagan. De hecho, muchas trabajadoras nunca habían recibido ningún tipo de justificante de pago. A todas las trabajadoras de maquila entrevistadas se les paga el salario mínimo.

Aunque se conoce que la mayoría de fábricas emplean sistemas complicados y con frecuencia arbitrarios, por ejemplo el de pago por pieza e incentivos basados en la

producción total de una línea de ensamblaje para determinar el bono. Consecuentemente, las trabajadoras aunque puede aumentar su ingreso mensual, fomenta un nivel poco saludable de competencia entre las trabajadoras e impone una presión fuerte para trabajar horas extras. Se quejaron además de registros diarios que tienen que soportar cada día a la entrada y la salida. Estos registros suelen realizarse en la entrada principal, donde los hombres y las mujeres forman líneas separadas paralelas para que los registren guardias del mismo sexo. Algunas trabajadoras se quejaron de que algunas guardias son groseras y provocan comentarios de mal gusto por parte de los compañeros.

De las veinticinco entrevistadas, 11 informaron sobre casos de preguntas sobre embarazo o de pruebas de embarazo cuando solicitaron el empleo. Cinco de ellas indicaron haber percibido acoso sexual en la empresa y diecisiete de las veinticinco indicaron la negación o retraso en la obtención del certificado de trabajo. Para finalizar, según las entrevistas realizadas, ninguna de las maquilas investigadas contaba con centros de guardería infantil prescritos por ley para sus empleadas.

CONCLUSIONES

1. Guatemala sigue teniendo un modelo económico primario exportador sujeto a los vaivenes del mercado internacional y modelos exportadores de productos no tradicionales. Aquí, la maquila hace un aporte a la economía nacional, principalmente en lo que es la búsqueda de la diversificación de exportaciones. Sin embargo, esa diversificación se da a costa de la precarización y flexibilización de la normatividad laboral y, por ende, a costa de la población más vulnerable a ser conquistada en función de ganar un ingreso que les permita a las mujeres sobrevivir, es decir que se feminiza la explotación industrial.
2. Esta industria juega un papel importante en la economía y generación del empleo femenino en Guatemala. Sin embargo, queda establecido que sus ganancias y “*competitividad*”, se basan en la sobreexplotación de una mano de obra “*no calificada*”, lo que determina un alto índice de violaciones a los derechos laborales de la misma.
3. Estas empresas dan prioridad a la contratación de mano de obra femenina debido a que es mano de obra no calificada y barata. Además, un trabajo especializado de las mujeres, desarrollado a través de ejercer la tarea de costura históricamente vinculada a su rol reproductivo, aspecto que significó no tener que hacer mayores inversiones en capacitación.
4. El gobierno de Guatemala ha contraído obligaciones internacionales de respetar, proteger y cumplir con los derechos de las mujeres. Esto significa que Guatemala debe eliminar cualquier tipo de discriminación, tomar medidas para prevenirla y asegurar que aquellas mujeres cuyos derechos han sido violados tengan acceso a remedios eficaces.
5. Desde el punto de vista de los derechos laborales, uno de los aspectos que hay que considerar, es que, por su naturaleza, este tipo de industria no se convertirá en una industria nacional para satisfacer un mercado local o regional, y en ese

sentido, las pautas de comportamiento indican que se seguirá abaratando los costos a partir de no mejorar la calidad de vida de las mujeres.

6. La legislación nacional carece aún de una perspectiva de género adecuada para regular con propiedad las diferentes prácticas discriminatorias que enfrentan las mujeres en la maquila.
7. El excesivo volumen de trabajo en los juzgados no permite el estricto cumplimiento de los plazos legales, como consecuencia, se da la excesiva duración de los procesos.
8. Los propios órganos encargados de llevar a la positividad las garantías laborales propician las condiciones para que el patrono apueste primordialmente a la dilación del proceso como mecanismo para la negación de justicia o bien para la renuncia a la aspiración de que la misma se realice.

RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, respetar y hacer cumplir en la práctica las obligaciones internacionales de derechos humanos para garantizar el derecho a la no discriminación.
2. El Estado debe dar prioridad al cumplimiento de los Acuerdos de Paz, específicamente al compromiso contraído en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de revisar la legislación laboral para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
3. El Organismo Legislativo debe promulgar leyes para proteger los derechos de las mujeres que trabajan en maquila y crear mecanismos para garantizar que éstas se implementen en la práctica, como un tipo de discriminación positiva, debido a la gran cantidad de mujeres que allí se emplean y al alto grado de violaciones a sus más elementales derechos humanos y laborales.
4. El Estado debe garantizar que tanto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el IGSS, realicen investigaciones pro-activas cuando existan causas razonables para creer que una denuncia individual representa un problema generalizado en una maquila, en ese caso, estos organismos deben poner en marcha investigaciones completas e inmediatas.
5. El Organismo Legislativo debe encaminar esfuerzos para revisar los procedimientos de la Inspección General de Trabajo y del IGSS para fortalecer su autoridad para aplicar la ley, mejorar la eficiencia y garantizar la protección de la seguridad en el empleo y la confidencialidad de los trabajadores.
6. Los Inspectores de Trabajo deben realizar visitas no anunciadas, oportunas y periódicas a maquilas para investigar las prácticas de contratación e inspeccionar las condiciones laborales.
7. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social junto al Ministerio de Economía establezcan un proceso transparente para la revisión del respeto a los derechos

laborales en las maquilas, las condiciones para la revocación o restitución de beneficios conforme al Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Industria de Maquila.

8. Que el Organismo Judicial implemente cursos de capacitación para jueces y magistrados, actualizándolos en las nuevas corrientes de agilización, interpretación y aplicación de las normas jurídicas laborales, tanto sustantivas como procesales.
9. Que el Organismo Judicial haga una medición de carácter práctico-científico para determinar la cantidad de expedientes que puede estudiar y resolver un juez dentro de un período de tiempo determinado, para así poder exigir el cumplimiento de los plazos fijados en la ley con miras a la resolución de los asuntos a su cargo y para determinar también la necesidad de creación o no de otros tribunales de trabajo.
10. Los empleadores de maquila deben respetar y cumplir la legislación interna e internacional, en relación a los derechos humanos y laborales de los empleados.
11. Los empleados de maquila tienen la responsabilidad de conocer cuáles son sus derechos humanos y laborales para así poder denunciar todo acto que viole, tergiversar o restringir los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

- ABREGO, Antonio, Gaviola, Eda y Tinoco, Gilma **Artículo económico**, Guatemala: (s.e.), 2004.
- Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales, AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala**, cuaderno No. 10, Guatemala: (s.e.), 1994.
- Centro de Acción Legal en Derechos Humanos, CALDH. **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-**, Guatemala: (s.e.), 2002.
- Centro de Acción Legal en Derechos Humanos, Área de Derechos de la Mujer. **Por un trabajo digno y justo. Sistematización de la clínica legal para trabajadoras de maquila**, Guatemala: (s.e.), 2001-2002.
- Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local, CEADEL. **Niñez y adolescencia trabajadora sin presente ni futuro**, Chimaltenango, Guatemala: (s.e.) 2002.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO. **Mujeres latinoamericanas en cifras**, Guatemala: (s.e.), 1998.
- Human Rights Watch. **Del hogar a la Fábrica. Discriminación sexual en la fuerza laboral guatemalteca**, Estados Unidos: (s.e), 2002.
- Inforpress Centroamericana. **Maquila: En busca de nuevos nichos**. Pág. 6. Inforpress Centroamericana, revista semanal, No. 1522 (agosto de 2003).
- Más empleo y divisas, pág. 20, Prensa Libre (Guatemala), año 55, 14 de enero de 2005.
- Ministerio de Economía. **Directorio de empresas calificadas bajo el Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila**. Departamento de Política Industrial, Guatemala: (s.e.), 2000.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Departamento de promoción y capacitación de las mujeres trabajadoras. **Guía legal para personas capacitadoras sobre derechos laborales de las trabajadoras**, Guatemala: (s.e.), 2000.
- Misión de Verificación de Naciones Unidas en Guatemala, MINUGUA / PNUD / Congreso de la República. **La construcción de la paz en Guatemala**, Guatemala: Ed. Serviprensa, 1998.
- Organización de Naciones Unidas. **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y su Protocolo facultativo, guía para parlamentarios**, Suiza: (s.e.), 2003.
- Organizaciones de Mujeres y de Derechos Humanos. **Propuesta de reformas al Código de Trabajo de Guatemala**, Guatemala: (s.e.), 2002.
- PILOÑA ORTIZ y Gabriel Alfredo. **Guía práctica sobre métodos y técnicas de investigación documental y de campo**, 5ª. ed., Guatemala: (s.e.), 2002.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. **La fuerza incluyente, las mujeres y el desarrollo humano**, Estados Unidos: (s.e.), 2000.

Real Academia Española. **Diccionario**, 22^a. ed., Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A. 2001. Tomo I y II.

Secretaría Presidencial de la Mujer. **Política nacional de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas y plan de equidad de oportunidades 2001-2006**, Guatemala: (s.e.), 2001.

SUGARMAN, Stephen. **Posición de textiles guatemaltecos con Estados Unidos y el desarrollo de los programas de maquila**, Guatemala: (s.e.), 2000.

Unidad Permanente de Asesoría Técnica, UPAT, Congreso de la República. **Incidencia económica y política de la mujer en la producción de las maquiladoras**, Guatemala: (s.e.), 1999.

Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Misión de Verificación de la Naciones Unidas en Guatemala (MINUGUA). **Acuerdos de Paz**, 2^a. ed., Guatemala: (s.e.), 1997.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de Naciones Unidas. 1948.

Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Congreso de la República, Decreto número 295, 1946.

Convenio sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio sobre la Inspección del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio sobre la Discriminación para Tener Empleo u Ocupación. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 11 de octubre de 1960.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

Convenio sobre la Igualdad de Remuneración o Pago. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 2 de agosto de 1961.

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

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

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Organización de Naciones Unidas, ratificada por el Estado de Guatemala el 12 de agosto de 1982.

Convenio sobre las Horas de Trabajo en la Industria. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 14 de junio de 1988.

Bonificación Incentivo. Congreso de la República, Decreto número 78-89, 1989.

Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 18 de abril de 1989.

Convenio sobre Protección a la Maternidad. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de junio de 1989.

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

Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión en el Empleo. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 27 de abril de 1990.

Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado (Bono 14). Congreso de la República, Decreto número 42-92, 1992.

Convenio sobre Condiciones de Trabajo para Empleadas con Responsabilidades Familiares. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 6 de enero de 1994.

Convenio sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la Contaminación del Aire, del Ruido y de Vibraciones. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 22 de febrero de 1996.

Convenio sobre Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 24 de octubre de 1996.

Reglamento de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila. Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo No. 533-89, 1989.

Salario Mínimo. Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo No. 765-2003, 2003.