

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A EMPRESAS MAQUILADORAS
COREANAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ADRIANA CONSUELO COTZAJAY CALO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y

los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2012



DEDICATORIA

A DIOS:

Mi creador, gracias por darme la oportunidad, la fortaleza de salir adelante y alcanzar esta meta, gracias por todo lo que me haz permitido hacer señor, ya que sin tu bendición jamás lo hubiera logrado

A MIS PADRES:

De todo corazón muchas gracias, por apoyarme incondicionalmente en el transcurso de mis estudios, por sus esfuerzos sacrificios para que nada nos falte, gracias por brindarme su confianza y por darme palabras de aliento, que DIOS los bendiga, ya que son la pieza más importante de mi vida, gracias señor por darme la oportunidad de tenerlos a mi lado y además por ser unos padres ejemplares y luchadores, siendo ellos los principales merecedores de este triunfo.

A MIS HERMANOS:

Gracias por contar con ellos en todo momento y a quienes amo y deseo que su vida este llena de triunfos, y que sepan que siempre estaré allí para ayudarlas en todo lo que me sea posible.

A MIS CUÑADAS Y CUÑADOS:

Que DIOS los bendiga y espero que siempre formen parte de mi familia amada.

A MIS SOBRINOS:

A mis lindos sobrinos y sobrinas los amo con todo mi corazón ellos son una pieza super importante en mi familia y espero siempre poder ayudarles y apoyarles en lo que necesiten.



A MIS AMIGOS:

Gracias por su cariño sincero y su valiosa amistad,
que Dios los bendiga hoy y siempre.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala, por todo
el conocimiento transmitido a través de mis años de
estudiante.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Origen	3
1.2. Concepto	10
1.3. Principios del derecho del trabajo	13
1.4. Características	16
1.5. Sujetos	19
1.6. Regulación legal	30

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo	33
2.1. Origen	33
2.2. Concepto	36
2.3. Elementos	39
2.4. Clases	44
2.5. Regulación legal	51

CAPÍTULO III

3. La industria de maquila en Guatemala	57
3.1. Origen de la maquila en Guatemala	57
3.2. Concepto de maquila	59
3.3. Maquilas constituidas en Guatemala	61
3.4. Cantidad de trabajadores de maquilas en Guatemala	62
3.5. Historial del salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila en Guatemala	63
3.6. Denuncias al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por violación a los derechos laborales en las maquilas	65
3.7. Actividades principales de las maquilas	67



	Pág.
3.8. Productividad de las maquilas en Guatemala.....	70
3.9. Normativa nacional e internacional.....	75
3.10. Normativa nacional.....	75
3.11. Convenios de la Organización internacional del Trabajo.....	84

CAPÍTULO IV

4. Causa de la violación a los derechos humanos en las maquilas.....	87
4.1. Género y edad.....	88
4.2. Salarios.....	89
4.3. Jornadas y horas extras.....	90
4.4. Maternidad y atención a los niños.....	91
4.5. Condiciones de trabajo.....	93
4.6. Flexibilidad laboral.....	96
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

El Estado de Guatemala establece en la Constitución Política de la República el reconocimiento y protección de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, así como un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme al principio de justicia universal, así como el Código de Trabajo como norma ordinaria general, parte de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo referente a la declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como otras leyes y decretos vigentes en el país.

Por lo anterior, se puede indicar que a nivel nacional ha prevalecido la problemática de la violación a los principios y derechos que protegen al derecho del trabajo, especialmente en la Industria Textil de las empresas amparadas al Decreto 28-89 del Congreso de la República y que por lo tanto afecta a las personas trabajadoras quienes tienen todo el derecho de hacerlos valer y que, sin embargo, la mayor parte de la población que labora en el gremio de la maquila, por temor a ser despedidas no se manifiestan ante las autoridades o las pocas que lo llegan a denunciar, las autoridades no les dan la prioridad correcta en base a las leyes, tales derechos y principios están regulados en la Constitución Política, en el Código de Trabajo Decreto 1441 y en los convenios internacionales del trabajo. Es por ello que se plantea en la presente investigación un análisis jurídico de la violación a los derechos laborales de los trabajadores que prestan sus servicios a empresas maquiladoras, ya que estos ilícitos laborales, conforme el pasar del tiempo va en aumento.



El objetivo de la presenta investigación fue determinar soluciones mediante el análisis jurídico del fondo, aplicabilidad, observancia y alcances de los derechos y obligaciones contenidas en La Constitución Política de la República, el Código de trabajo, convenios o tratados Internacionales ratificados por Guatemala.

El presente trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos: el capítulo uno trata de el derecho de trabajo, el origen, el concepto del derecho de trabajo, las características, los sujetos y la regulación legal; el capítulo dos contiene el contrato de trabajo, el origen, el concepto, las clases y la regulación legal; el capítulo tres se refiere a la industria de maquila en Guatemala, el origen de la maquila en Guatemala, el concepto de la misma, las maquilas constituidas en Guatemala, el historial del salario mínimo en los últimos tres años para la actividad exportadora y de maquila en Guatemala, las actividades principales de las maquilas, productividad de las maquilas, y la normativa nacional e internacional; en el capítulo cuatro se indica la causa de la violación a los derechos humanos en las maquilas coreanas, el género y la edad, los salarios, jornadas y horas extras, la maternidad y atención a los niños, las condiciones de trabajo y la flexibilidad laboral.

Los métodos utilizados fueron el analítico y el sintético, dentro de las principales técnicas se aplicaron la bibliográfica, documentales, en cuanto al material que se recopiló para el desarrollo de la investigación se utilizó la tecnología del internet.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo, es una rama del derecho público, que revista una gran importancia, debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil, es decir, es tutelar del trabajador; concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.

El derecho, en su conjunto, es: “una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio, para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia”.¹

El derecho de trabajo, se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad, se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios.

¹ Fernández Molina, Luís. *derecho aboral guatemalteco*. Pág. 68



Actualmente, es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico, junto a las demás ramas del derecho.

En el derecho constitucional, se establecen los lineamientos básicos del derecho de trabajo. La sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, los determina en los Artículos 101 al 117, ya que consideran al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre estos los más significativos, los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores.

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

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



1.1. Origen

Etimológicamente, se dice que "la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho, la rama del derecho del trabajo que no es mas que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas del derecho, claro está que relacionándose con ellas".²

Existen algunos enfoques de carácter doctrinal con respecto al derecho de trabajo. La vida de los hombres y de los pueblos, depende del trabajo en la extensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el Estado, en lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y también en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del derecho. Todo ese conjunto de normas, saturado de derechos subjetivos, de obligaciones y de preceptos de variada índole, integran un cuerpo de derecho objetivo.

² Alcalá Zamora, Luis y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 570



Desde el instante en que la humanidad, por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos, dejó de ser exclusivamente familia para constituir ya sociedad ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre. Desde los más remotos tiempos históricos y el panorama prehistórico no habría variado mucho, ha debido patronos y trabajadores, así se llamaran amos y esclavos, pero las relaciones jurídicas entre unos y otros diferían de las actuales entre los empresarios y sus empleadores y obreros. Ataño el predominio de la autoridad patronal combinaba tolerancias paternas con rigores tiránicos, de modo que resultaba imposible hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad. Para los tratadistas Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres, al referirse al génesis del derecho laboral exponen lo siguiente: Con el curso del tiempo y la evolución de los conceptos sociales, los nexos laborales fueron sometiéndose a causas jurídicas. Ahora bien, ante el predominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimo que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplísimos moldes del derecho civil; puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el derecho romano: el de arrendamiento o locación de servicios. Ese enfoque, despectivo o desconocedor del trascendente significa del trabajo, se incrusta en la codificación civil del siglo XIX y va desde el Código de Napoleón de 1804 del Código Civil español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con su reivindicaciones a toda Europa”.³

En el mundo de la técnica la revolución industrial y la revolución social y otras tendencias obreristas, condujeron al intervencionismo estatal que representa, con las primeras leyes

³ Ibid. Pág. 571



de autentico sentido social, algo así como el acta de nacimiento del derecho laboral positivo.

A continuación, algunos aspectos sobre el origen del derecho de trabajo en Guatemala:

a) El trabajo en la sociedad maya:

El derecho de trabajo adquirió un grado alto de desarrollo, en cuanto a la especialización y cooperación, la especialización del trabajo se efectuaba a través de la pesca y la caza, el campesino, el artesano y el esclavo, además, de los comerciantes. Los trabajadores o prole constituyeron los denominados sujetos del trabajo. Su esfuerzo construyó una sociedad que era útil para todo el pueblo.

La clase dominante y poderosa constituida por la nobleza, disfrutaba y controlaba el trabajo de la prole. La mujer fue relegada al trabajo doméstico, limitándose a los quehaceres del hogar, las mujeres mayas fueron grandes trabajadoras como una forma de ayuda y sustentación de sus casas y educación de sus hijos, además que les servía para el pago de los tributos y con todo eso, realizaban algunas tareas de carga mayor, labrando y sembrando sus cosechas.

Los mayas conocieron el salario como medio de pago por trabajos realizados, la forma de pago fue en moneda, representado por el personaje denominado cacao, además que fue conocido el pago en especie con el intercambio de objetos.



Los contratos de trabajo fueron verbales, ya que era la única forma conocida, además la retribución por locación de servicios fuera de la forma cooperativista que podía presentar la ayuda para labores agrícolas era usada por aquellas personas de alta posición social, puesto que en estos aunque tuvieran a sus ordenes subalternos, que servían en ciertos casos y para determinados menesteres en forma gratuita. Además, existió la cooperación en el trabajo, especialmente para siembras, así como trabajos de limpia y cosecha de maíz y frijol y la prestación de servicios corporales.

b) El trabajo en la época colonial:

En Guatemala rigió el derecho indiano, que era el derecho que se aplicó a los pueblos conquistados por los Españoles, es decir, el conjunto de reglas jurídicas aplicables en Indias, o sea, los territorios de América, Asia y Oceanía, dominados por España, dándose desde su inicio, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes, a través de instituciones como la economía e instituciones como los repartimientos, ya que la aplicación del derecho indiano en el ámbito laboral era una especie de servidumbre y esclavitud, pues los Españoles consideraban tener esos derechos con sus trabajadores derivados de la conquista. “Durante el transcurso comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en 1524, hasta finales del siglo XVIII, se formaron gremios, en todo ello interviene el ayuntamiento, quien tenía a su cargo todo lo concerniente a los oficios y diferentes actividades del ámbito de trabajo”.⁴

⁴ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 85

Se debe tomar en cuenta que a los nativos se les impidió ingresar a los gremios, mostrándose de esta manera una discriminación por el aspecto del dialecto, pues como es sabido era una limitación para toda persona que deseaba ingresar a un gremio. El derecho indiano rigió posterior a la conquista, pues los españoles ya tenían elaborada sus disposiciones que implementaban a los territorios que conquistaban, dentro de ello se consideraban nombrados por el Rey de España y como consecuencia de ello, imponían sus leyes en los ámbitos laborales.

La incorporación de las indias a la corona castellana, no significa que estas pasen hacer colonias, territorios de inferior calidad jurídica, dependientes de castilla e incorporadas a su reino. Dentro de la corona los elementos integrantes tienen su propio derecho y organización, es decir, en la corona castellana se encontraban, entre otros, los reinos de Castilla, León, Granada, Navarra.

Para el autor Antonio Dougnac Rodríguez, en su obra Manual del Derecho Indiano, al referirse al tema de la calidad jurídica de las Indias, frente a la corona castellana expresa: “A finales del siglo XVII, cuando ha madurado la concepción sobre la personalidad de las indias, se habla de ellas corrientemente como reino de indias, que es la expresión más habitual que se haya en la recopilación de leyes de los reinos de indias en donde los reyes de habían titulado Reyes de España e Indias, lo que aparece resumido en las monedas de la época”.⁵

⁵ Dougnac Rodríguez, Antonio. **Manual de historia del derecho indiano**. Pag. 17



c) El trabajo en la época independiente:

En esta época se pueden distinguir tres etapas: “La del predominio liberal, la de la Revolución de 1944 y la Época de la Contra-revolución”.⁶

1. **Época del predominio liberal:** Se inicia desde la independencia de 1821, hasta la revolución de octubre de 1944. El derecho indiano no tuvo ningún sustituto, por lo que el trabajador quedó en el más absoluto desamparo. “Con la revolución reformista, se dicta un cúmulo de leyes que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada”.⁷

En la Constitución de 1921, por primera vez se contemplan disposiciones relativas al trabajo y la previsión social; se establece la jornada de ocho horas, el descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, se establece que debe regularse el trabajo de mujeres y menores en forma especial y se admite el derecho de huelga. “En 1926, se emite la Ley del Trabajo, en donde se regula el contrato individual de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de mujeres y menores y se reconoció de nuevo el derecho de huelga. La escasa aplicabilidad de la Ley de Trabajo, hace que se derogue durante el gobierno del General Jorge Ubico”.⁸

En ésta época hubo ausencia de leyes laborales, las existentes eran inaplicables y los gobiernos se identificaban con los intereses de la oligarquía.

⁶ Escobar Medrano, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. *Antología-historia de la cultura de Guatemala*. Pág. 710

⁷ *Ibid.* Pág. 669

⁸ *Ibid.* Pág. 617



2. **Época de la revolución de 1944:** En ésta época se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, se crean por primera vez órganos e instrumentos indispensables para que la legislación no sea letra muerta. Las leyes más importantes que se dictaron en materia laboral fueron la: “Constitución Política de la República en el año de 1945 y el Código de Trabajo en 1947. Por primera vez en la historia de Guatemala, las normas laborales sustantivas y procesales, adquieren bastante Positividad”.⁹

De lo anterior se puede indicar que son realmente ejercitadas por grandes sectores de laborantes de la ciudad y así mismo los servidores públicos hacen valer sus derechos laborales frente al patrono.

3. **Época de la contrarrevolución:** Se inicia en 1954, y se da un proceso de involución en nuestro derecho laboral, la Confederación General de Trabajadores de Guatemala y la Confederación Nacional Campesina, los sindicatos más grandes y combativos son cancelados por acto del gobierno, se da una gran represión de obreros y campesinos y se derogan las reformas progresistas del Código de Trabajo, se deroga la Constitución de 1945 y se emite una nueva Constitución sin ninguna representación de izquierda, se dicta también: El Decreto número 570 del Jefe de Estado que contiene numerosas reformas al Código de Trabajo; y expresa una marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios perjudicando a los trabajadores. El Decreto número 584 también del Jefe de Estado, contiene un enfoque que regula a los trabajadores del estado, donde dichos trabajadores, se encuentran desprotegidos en sus relaciones laborales con el Estado y

⁹ Antropología e Historia de Guatemala. Pág. 111



sus instituciones descentralizadas. Durante el régimen del General Ydígoras Fuentes, se emite el actual Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cuál no contempla ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales.

Con el derrocamiento del General Ydígoras, se deroga la Constitución de 1956 y el 15 de septiembre de 1965, se emite una nueva Constitución, esta Constitución es más reaccionaria y expresa con más nitidez aún que la anterior su protección decidida a la clase dominante, en materia de trabajo conserva casi en su totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945. Posteriormente la Constitución de 1985, que es la actual, introdujo algunas conquistas para la clase trabajadora tales como la aplicación de los principios de justicia social en toda relación laboral considerando de esta manera una efectiva aplicación e interpretación del derecho tanto individual como colectivo. Asimismo la regulación constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, regulados en el Artículo 101 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula el trabajo como un derecho de las personas y una obligación social.

1.2. Concepto

A través de la historia, para la disciplina jurídica del derecho de trabajo, se han propuesto múltiples definiciones con respecto a ésta rama del derecho, a continuación se hace referencia a algunas de ellas, tomando en consideración algunos tratadistas y estudiosos del derecho, mismos que se describen a continuación.



Guillermo Cabanellas define al derecho de trabajo de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es el conjunto de principios y disposiciones que regulan la industria humana”.¹⁰

El citado autor manifiesta, que se debe considerar al derecho de trabajo como las disposiciones legislativas tendientes a normar relaciones humanas, en cuanto a la prestación de servicios.

Por su parte para Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, la definición de derecho laboral o derecho de trabajo es: “Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.¹¹

Los autores mencionados, tratan de explicar la intervención del Estado dentro de las relaciones jurídicas en el ámbito laboral y a través de la contratación se derivan los efectos jurídicos que producen los derechos y deberes que nacen de la relación laboral hasta la terminación de la misma.

Ernesto Krotoschin, define el derecho de trabajo como: “El conjunto de principios y de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 576

¹¹ *Ibíd* Pág. 577



de la vida social, el que limita al trabajo prestado para trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación”.¹²

El tratadista antes descrito, le da importancia a los principios del derecho de trabajo, pues de allí nacen las relaciones laborales que influyen en la vida social, además hace referencia a los empleadores como sinónimo de patrono.

El tratadista Manuel Ossorio, define el derecho del trabajo de la siguiente manera: “El trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho a trabajar; porque otra cosa, salvo el supuesto de tratarse de rentista, equivaldría a una cadena a parecer”.¹³

La importancia del trabajo se materializa, en que el Estado debe garantizar a sus habitantes el derecho al trabajo como una obligación social.

El derecho del trabajo, además de estar singularizado por sus sujetos y contenido, lo está por sus particularidades y características propias, que lo convierten en una rama jurídica autónoma. El licenciado Julio Gómez Padilla lo define así: Derecho laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas (estatales y autónomas), que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y con el Estado y las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios”.¹⁴

¹² Krotoschin, Ernesto. *Tratado de derecho del trabajo*. Pág. 156

¹³ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Pág. 315

¹⁴ Gómez Padilla, Julio. *Derecho laboral guatemalteco*. Parte General. Pág. 57

Lo anterior significa la relación tripartita existente en toda relación laboral, en primer lugar al Estado y su intervención, así como los sujetos de la relación laboral, refiriéndose a los patronos y trabajadores, además del elemento denominado subordinación, es decir, que en toda relación laboral, debe existir una persona que dirija las labores y otra que realice las mismas.

1.3. Principios del derecho de trabajo

Son los lineamientos, líneas directrices o nociones fundamentales que inspiraron la creación de las normas laborales, y orientan su interpretación y aplicación. A continuación se detallarán algunos:

a) Principio de tutelaridad: La legislación guatemalteca, establece al principio de tutelaridad del trabajo, establecidos en los considerandos trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; asimismo señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

El derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. La tutelaridad cumple un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este Derecho no vendría a ser más que un escudo protector.



b) Principio evolutivo: El derecho laboral se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Sin embargo, el derecho está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia que regula cada vez más relaciones.

c) Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su obligación, debe ser aplicado en forma restringida dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos convenidos.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se han establecido, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores deben saber que como mínimo deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas que la ley indica; en caso contrario podrán ser exigidas, las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagado en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado entre otros.

d) Principio de Realismo: El Derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe



aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones hacia los laborantes.

e) Principios de Sencillez: Este principio está dirigido a un sector de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos básicos.

f) Principio Conciliatorio: El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acoso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que de estar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las utilidades de la empresa, la implementación de una asociación tipo solidarista.

Como se puede observar, el derecho de trabajo a través de su historia, siempre ha regulado, las relaciones entre patronos y trabajadores, y en Guatemala, siempre se reguló en diversas leyes o disposiciones y no como en la actualidad que aparecen reguladas las relaciones obrero-patronales en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.



Es de vital importancia indicar, que el derecho de trabajo se ha fortalecido en Guatemala, por medio de la incorporación de las normas internacionales de trabajo dictadas por la Organización Internacional de Trabajo, por medio de los denominados Convenios Internacionales y al momento de ratificarlos Guatemala, forman parte del derecho interno o en su caso son objeto de reformas a la normativa laboral guatemalteca.

1.4. Características

La peculiaridad del derecho laboral, enunciada en su definición y ratificada por su contenido, se consolida en la doctrina por las siguientes características:

a) **Es un derecho nuevo:** Esta una rama del derecho público, adquiere su plena autonomía como consecuencia de movimientos de carácter social y especialmente de índole laboral ya que en diversas legislaciones estaban regulados derechos, obligaciones y limitaciones, para los trabajadores. Las organizaciones laborales iniciaron una lucha de reivindicación a los derechos que le asistían a la clase trabajadora y como consecuencia de ello, surgió el primer movimiento social denominado Revolución Francesa, misma que estuvo a cargo de postular los principios de libertad, igualdad y fraternidad. Posteriormente se dio la Revolución Industrial, misma que consistió en el reemplazo del ser humano por la maquinaria en las grandes industrias europeas y como consecuencia de ello hubo necesidad de regular disposiciones que establecieron y respetaran los derechos que le asistían a la clase trabajadora. “Con la evolución política, la transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX,



la Revolución Francesa, la Revolución industrial y los propósitos de Revolución Social, vinculada por el intervencionismo estatal”.¹⁵

b) Es de orden público: “Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica y en la paz social”.¹⁶ De conformidad con el Considerando del Código de Trabajo Guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

c) Tiene carácter protector: El derecho de trabajo “Es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.¹⁷ El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables, únicamente para éste y llamada a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

d) Tiende a la Internacionalización: La actividad laboral se desempeña en diferentes países, y como consecuencia de ello se requiere que constantemente las agrupaciones de trabajadores y de patronos intercambien experiencias con la finalidad de conocer

¹⁵ Alcalá Zamora, Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 578

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 578

¹⁷ *Ibíd.*



nuevas expectativas que surgen de la ejecución de las labores”.¹⁸ Por otra parte, es importante hacer mención que existe un organismo internacional denominado Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas como la O.I.T, cuyas siglas significan, Organización Internacional del Trabajo, cuya función es velar por el cumplimiento y respecto de los derechos que le asisten a los trabajadores contemplados en diversas leyes laborales a nivel mundial.

e) Posee plena autonomía: Posee plena autonomía “tanto didáctica, científica, como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y en especial con el Derecho civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido autonomía propia”.¹⁹

f) Se hallan en constante evolución: “Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, además del perfeccionamiento técnico de las instituciones privativas del Derecho Laboral”.²⁰

g) Es realista y objetivo: Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países. De conformidad con los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el derecho de trabajo, es un derecho realista y objetivo, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base

¹⁸ *Ibíd.* pág. 579

¹⁹ *Ibíd.*

²⁰ *Ibíd.*

de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia, es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

h) Es profundamente democrático: “Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses empresariales”.²¹

1.5. Sujetos

En el desenvolvimiento de la relación laboral, aparecen en escena una diversidad de sujetos, entidades o grupos, divididos básicamente en trabajadores y empleadores, los cuales se describen a continuación”.²²

a) El trabajador: Es “toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo”.²³

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 3 regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales,

²¹ *Ibíd.* Pág. 579

²² Fernández Molina, *Ob. Cit.* Pág. 151

²³ *Ibíd.* Pág. 152



intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se resalta persona individual, ya que no se admite que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código de Trabajo guatemalteco, no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se refiere de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

1. Empleados no sujetos a la jornada de trabajo: El Artículo 124 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece lo siguiente: "No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes del patrono; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este Artículo".



El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, regula los casos de excepción con respecto a los trabajadores que no están sujetos a una jornada de trabajo específica, por considerarse desde el punto de vista laboral como trabajadores de confianza del patrono en las diferentes funciones laborales que les han sido encomendadas, sin embargo, dicho Artículo establece el límite de jornadas que pueden trabajar.

2. Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato: El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, regula dicha limitación a los trabajadores en el Artículo 212, que literalmente establece: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité ejecutivo y Consejo consultivo. Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

La norma antes citada, trata de establecer algunas limitaciones con respecto a la edad de los trabajadores, para ejercer cargos en la organización sindical, pero también permite de los representantes del patrono pueden ser miembros de un sindicato.

3. Empleados de confianza: El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece en el Artículo 351 lo referente a los empleados de confianza de la siguiente manera: “La tacha de testigos no interrumpirá el trámite de juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia. Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causa de la tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta. Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél. Se consideran cargos de confianza aquéllos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa”.

Lo anterior, se aplica dentro de un Juicio Laboral, con respecto a la tacha de testigos, que significa la impugnación que hace un litigante sobre las condiciones personales o las declaraciones de un testigo a efecto de anular o disminuir un valor probatorio de las mismas, además de regular algunos significados como cargos de dirección, cargos de



representación y cargos de confianza, con la finalidad de ser interpretados por el juzgador al momento de dictar sentencia.

b) El patrono y la empresa: El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. De conformidad con el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el Artículo 2 establece que "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

La norma jurídica antes indicada, se refiere a la definición legal de patrono, sin embargo, no hace referencia al patrono individual, jurídico o estatal, sino que lo define en forma general, además se conoce con el nombre de empleador, que es un término utilizado a nivel internacional.

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



La empresa, no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, el Código de Comercio, Decreto 2-70 del Congreso de la República, establece que la empresa se reputa como un bien por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica. Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador en los Artículos, en todos se refiere a la figura del empleador, mismos que se describen a continuación.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece en el Artículo 14 lo siguiente: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2º. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional, y los tratados”.

La intervención del Estado en materia de trabajo, son disposiciones legales que deben ser consideradas de carácter obligatorias para todas las empresas existentes y que se constituyan en el futuro en Guatemala, no importando la nacionalidad de las personas que



las integran, con la única excepción de lo establecido en los tratados internacionales en materia laboral.

Por otra parte, el Artículo 239 del Código de Trabajo antes citado regula: “Huelga legal es la suspensión 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 que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades”.

La huelga es considerada como el derecho que le asiste a la clase trabajadora y será una Sala de Trabajo competente a la que le corresponde declarar la legalidad del movimiento, y para ser considerada como legal, es requisito indispensable haber llenado los requisitos que establece el Código de Trabajo con respecto a los conflictos colectivos.

El Artículo 240 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece: “La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure”.

El efecto inmediato, de la declaración legal del movimiento iniciado por la clase trabajadora, tiene como consecuencia directa e inmediata la suspensión de los contratos de trabajo celebrados durante la huelga.



c) **Sustitución patronal:** Se refiere a que no puede cambiarse la figura del empleador, sin la anuencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en cuyo caso el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por el plazo de seis meses.

Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, mismo que se describe a continuación: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

Dicha norma, establece los efectos que produce en las relaciones laborales cuando existe la enajenación o venta de una empresa. La situación jurídica tanto para el patrono como para los trabajadores.

El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público, ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución persigue dos principios fundamentales:

- a) La continuidad de la relación de trabajo; y
- b) Es una medida de protección del salario de los trabajadores.

La ley, en esta sustitución ha pensado, que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, pero no ha querido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme; y en segundo lugar, porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos.

d) Auxiliares del patrono: “Son auxiliares, las personas que colaboran o ayudan a otras en el ejercicio de un trabajo, de una actividad o de una función”.²⁴

En otras palabras, son aquellos trabajadores que no obstante tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en situación de subordinación. Estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados el código de trabajo y son: El representante; El intermediario y El empleado de confianza.

1) La representación patronal: El representante del patrono, puede ser un jefe de departamento y otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación.

²⁴ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 170



De conformidad con el Código de Trabajo Guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo 4 regula: “Los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas la que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

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

2) El trabajador de confianza: “Es aquel que realiza los trabajos más importantes dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización”.²⁵ También es aquel cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y también puede definirse como el que realiza el trabajo que son propios del empleador, en caso de ser persona individual, o de sus representantes legales en el caso de persona jurídica.

El empleado de confianza, debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, y estando claramente marcada esta distinción debe

²⁵ Ibid. Pág. 170



entenderse su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de los trabajadores.

El Código de Trabajo Guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo 351, en su último párrafo establece “Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa”.

Lo anterior se interpreta, como la disposición legal existente con respecto a los trabajadores que dentro de la relación laboral ejercen cargos de confianza o representan al patrono en la empresa.

3) El intermediario: Los servicios deben prestarse por el mismo trabajador, sin embargo, si el servicio que una persona contrata lo realiza un tercero que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la figura del intermediario.

Por su parte el Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República establece en el Artículo 5 lo siguiente: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”.



La disposición legal antes indicada, determina que se debe entender en la relación laboral como intermediario y los efectos que produce su intervención con respecto a la ejecución de las labores.

1.6. Regulación legal

El derecho de trabajo, es sumamente nuevo en Guatemala, pues en su inicio, solo existieron disposiciones gubernamentales o reglamentarias que regulaban algunas instituciones del derecho de trabajo, sin embargo, en la actualidad rige el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que incluye la mayoría de instituciones laborales. Además el contenido generalmente aceptado es el siguiente:

- a. Derecho individual del trabajo, se refiere a las relaciones individuales entre trabajadores y patrono, el cual tiene dos partes: Parte general como los principios, garantías, facultades, limitaciones y la fuente del derecho del trabajo. Y la parte especial, el derecho y obligaciones para trabajadores y patronos.
- b. Derecho colectivo del trabajo, regula las instituciones legales de la organización de trabajadores y de patronos.
- c. Derecho procesal del trabajo, como las normas procesales relativas a las resoluciones de conflictos surgidos en ocasión de las relaciones obrero patronales.



Por otra parte, el Código de Trabajo vigente, contiene reguladas las siguientes instituciones de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo de la siguiente manera:

Las disposiciones generales y el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo el pacto colectivo, el reglamento de trabajo, obligaciones de los patronos, obligaciones de los trabajadores, suspensión de contratos, terminación de contratos, salarios y medidas que los protegen, salario mínimo, jornadas de trabajo, descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales, trabajo sujeto a regímenes especiales como el trabajo agrícola y ganadero, trabajo de menores de edad, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y vías navegables, régimen de los servicios del Estado y sus instituciones, higiene y seguridad en el trabajo, sindicatos, conflictos colectivos, huelgas, paros, disposiciones comunes a la huelga y paro, prescripciones, sanciones y responsabilidades, Organización Administrativa de Trabajo, Ministerio de trabajo y Previsión Social, Inspección General de trabajo, Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, disposiciones generales, Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, Corte de Apelaciones de trabajo, Procedimiento de jurisdicción y competencia, impedimentos, excusas y recusaciones, procedimiento ordinario, disposiciones generales, notificaciones, demanda, acumulaciones. demanda, juicio verbal y período conciliatorio, excepciones, pruebas, sentencia, recursos, segunda instancia, procedimiento en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social, el arreglo directo, la conciliación, arbitraje, disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje, procedimiento en materia de previsión social, juicio de faltas contra



las leyes de Trabajo o de Previsión Social, la Ejecución de Sentencias, del Recurso de responsabilidad, de las Atribuciones de la Corte Suprema de justicia en materia laboral, disposiciones finales, disposiciones transitorias, disposiciones derogatorias y finales.

Además existen algunas leyes específicas, como las siguientes, Ley de Aguinaldos, contenida en el Decreto 74-78, Ley de Aguinaldos Decreto 76-78, Reglamento para el goce del período de Lactancia, Día de la madre el 10 de mayo de cada año, Decreto 1794, Bonificación incentivo, Decreto 78-89, Ley de Bonificación anual o Bono 14, Decreto 42-92, Fijación de Salarios Mínimos por Acuerdos Gubernativos generalmente cada año y la Ley de las Secretarias, contenida en el Decreto 25-94 del Congreso de la República entre otras.



CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

En la actualidad y sobre la base de la diferencia de fuerzas entre empleador y trabajador, las normas reguladoras del contrato de trabajo tienden a ser normas imperativas en su mayoría y como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito del trabajo.

Se puede suponer, que “existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato”.²⁶

2.1. Origen

A través de la historia del trabajo, se ha observado que el mismo se realizó en condiciones adversas en las distintas épocas así, en toda la antigüedad, el trabajo manual lo efectuaron en gran medida los esclavos. En Grecia y Roma ni los ciudadanos ni

²⁶ Fernández Molina, *Ob. Cit.* Pág. 86

patricios lo realizaron, sino quedaba relegado al hombre de categoría social inferior. El derecho romano reguló con el nombre de locación el contrato en general, por medio del cual se ponía de acuerdo para regular sus derechos²⁷.

El vocablo locar significaba arrendar, alquilar, en donde se alquilaba un inmueble igual que el trabajo de una persona. Este contrato se dividía en dos: el arrendamiento o locación de obras y el arrendamiento o locación de servicios. Por el primero, el locatario se obligaba a efectuar una obra para otra persona por un precio establecido, siendo lo más importante la obra a realizar, por el segundo se obligaba a prestar un servicio y lo principal era el trabajo personal.

La enciclopedia encarta indica con respecto al contrato de trabajo lo siguiente: "En Roma ya existía un *numerus clausus de contractus*, pero no una categoría general de contrato, y los demás acuerdos eran *nudum pactum*, es decir, sin ninguna eficacia jurídica. Más tarde se logró dar cierta eficacia jurídica a los simples acuerdos mediante formas solemnes, como la *stipulatio*, tipo de promesa sometida a reglas muy estrictas. En este mismo sentido apareció la forma literal, por la cual se inscribía en el libro de contabilidad doméstica del deudor la obligación, y la forma real, por la que al entregar un bien surgía la obligación de restituirlo. Todo lo anterior no es más que ritos y procedimientos usuales, que otorgaban una vinculación jurídica a la obligación que mediante ellas se constituía, pero esa vinculación provenía de la forma, y no del propio acuerdo de voluntades. Con los años se concretaron y especificaron en Roma los contenidos contractuales, que eran los más básicos para una sociedad como la romana: compraventa, arrendamiento de bienes

²⁷ Aicalá Zamora, Cabanellas de Torres. *Ob. Cit.* Pág. 51

y servicios, mandato y sociedad. Junto a ellos se desarrollaron los contratos innominados, que podían estar dentro de alguna de estas clases: do ut des, facio ut facias, do ut facias y facio ut des. En este momento de la historia seguía sin perfilarse la figura del contrato y sólo podemos hablar de contenidos contractuales, unos típicos y otros innominados, pero en ningún caso la voluntad era suficiente para obligarse”.²⁸

En la práctica, resultaba a veces difícil determinar cuando era una u otra modalidad. Las mismas se fundaron en el concepto del trabajo servil, regulándose el trabajo de la persona en el título general de la locación, junto al arrendamiento de las cosas y animales en virtud que existía la esclavitud de donde el hombre considerado como una cosa podía ser vendido o alquilado. En estas circunstancias, es la organización injusta de la sociedad la que impone la obligación no siendo la misma resultante de un contrato.

La Revolución Francesa, trajo consigo cambios en la sociedad, así como la aparición y aplicación de nuevos principios, fundados en el dogma de la autonomía de la voluntad, lo cual significó en el campo jurídico de los contratos, la igualdad ante la ley, que constituye la esencia del contrato civil. En virtud de ello, nadie puede ser obligado si no lo consiente expresamente y, en consecuencia, el contrato civil se convirtió en la ley de las partes, por lo que las convenciones hechas en los contratos fueron para sus otorgantes la ley a la cual debieron someterse inexorablemente.

²⁸ Enciclopedia Encarta CD, 2004

La característica más importante “que el liberalismo surgió de la Revolución Francesa, impone en el derecho la carencia total o casi total, de toda la legislación referida a las actividades laborales”.²⁹

El contrato de trabajo, como específico y diferenciando del civil, aparece apremiado por las necesidades económicas del maquinismo y de la gran industria. Los teóricos consideraron que, abolidos los privilegios y siendo todos los ciudadanos iguales ante la ley, bastaba asegurar esa libertad para que el contrato fuera expresión del acuerdo de voluntades recíprocas de las partes.

La no intervención, vigente durante la existencia del Estado liberal en las relaciones económicas, por las razones conocidas, dio amplia y absoluta vigencia al principio de la autonomía de la voluntad. El intervencionismo, que en defensa de los trabajadores comenzó a limitar los alcances de esa libertad contractual, fue dando perfiles definitivos al contrato de trabajo, imbuido ya por la limitación que impone el orden público, el cual fundado en el interés social, impide en los hechos la arbitrariedad patronal puesto que sólo puede contratarse sobre las bases dadas por la ley.

2.2. Concepto

El contrato de trabajo es acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una

²⁹ Alcalá Zamora, Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 54



remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

El Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República, regula en el Artículo 18, el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona, queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Para el efecto el tratadista Ernesto Krotoschin, define el Contrato de Trabajo de la siguiente manera: "El contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia, sobre todo en cuanto al desarrollo de su personalidad".³⁰

De la definición antes expuesta, se puede indicar que el citado tratadista, considera que el contrato de trabajo es la manifestación de voluntad entre el patrono y trabajador y que ésta relación debe existir durante el plazo convenido en el contrato.

³⁰ Krotoschin, Ernesto. *Tratado práctico de derecho de trabajo*. Pág. 45



El tratadista Rafael de Pina en su diccionario de derecho, define el contrato de trabajo de la siguiente manera: “Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado, mediante una retribución económica”.³¹

El aspecto de gran importancia en la anterior definición se establece en la obligación por parte del trabajador que deberá prestar sus servicios laborales en forma personal y sobre todo pactar lo relativo al salario.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, regula en contrato individual de trabajo en el Artículo 18 de la siguiente manera: “Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

La definición legal, que regula la normativa jurídica laboral en Guatemala, es una protección al trabajador con respecto al nombre que se le dé al contrato de trabajo, pues el patrono le puede dar cualquier otra denominación, sin embargo, no pierde su sentido jurídico y lo más importante es la existencia del nexo de carácter económico y jurídico del contrato.

³¹ De Pina, Rafael. **diccionario de derecho**. Pág. 178.



2.3. Elementos

Los elementos de del contrato de trabajo son los siguientes:

a) Subordinación: Entendida ésta como “el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.³² Esta ha sido considerada, como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en termino de contrato de trabajo por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger es la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación, empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

La doctrina divide la subordinación en

1. Subordinación técnica: Este tipo de subordinación no se presenta siempre en todos los contratos laborales, debido a los adelantos especializados, quienes, de acuerdo a su categoría profesional o la especificidad de sus tareas, saben la forma en que deben realizarlas para alcanzar el fin productivo de la empresa, poseyendo generalmente mayores conocimientos que su empleador.

³² Fernández Molina, *Ob. Cit.* Pág. 93



2. Subordinación jurídica: Es la facultad de todo empresario de dirigir su empresa, de dar órdenes o instrucciones a los laborantes que se encuentran en ella, y de manera general, en la posibilidad de sustituir la voluntad del laborante por la de su propietario de empresa o patrono, André Colin, citado por el Dr. Américo Plá Rodríguez indica lo siguiente: "Se trata de un Derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpir o suscitar la a voluntad sin que sea necesario fiscalizar continuamente el valor técnico de trabajos ejecutados, dirección y fiscalización, tales son los dos de la subordinación jurídica".³³

Durante la relación laboral y sobre todo durante la ejecución de los servicios que presta el trabajador a un patrono, éste debe de dirigir las labores en forma continuada ejerciendo la fiscalización correspondiente.

3. Subordinación económica: Esta se representa por la situación de inferioridad en que se encuentra cada laborante, debido a la necesidad de percibir un salario, el cual es de vital importancia. Ernesto Krotoschín define la subordinación económica de la siguiente manera: "Efectivamente, aún considerando como decisiva, en principio, la dependencia personal o jerárquica del trabajador, deben contemplarse también otros posibles aspectos de la dependencia, sobre todo la económica. Normalmente, ambas clases de dependencia se unen en la persona del trabajador. Pero ello no es necesario cierta potencialidad económica es inversa, la dependencia personal lleva implícita cierta dependencia económica en cuanto la persona que entra en una relación jurídica de trabajo, renuncia en parte por lo menos, a la explotación de sus facultades en interés

³³ Curso de derecho laboral. **Contratos de trabajo**. Pág. 25.

propio y por cuenta propia , correspondientemente, reduce su condición económica a la de un asalariado. Esta renuncia (total o parcial) a la libre disposición económica se compensa, por otra parte, por el hecho de que el trabajador dependiente se presenta por “cuenta ajena”, es decir, que el trabajador no asume riesgos económicos referidos a los resultados de la empresa”.³⁴

Con respecto a lo antes indicado, se considera que la relación de dependencia económica únicamente se aplica al salario que devenga el trabajador y en ninguna manera con respecto a los riesgos de carácter económico que pueda tener la empresa o el patrono.

b) Consentimiento: El consentimiento, se basa en la libertad de trabajo, claramente determinada en la actual Constitución Política de la República, al igual que en las últimas constituciones de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo 6, el cual establece: “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca”.

Esta representa una garantía para la libre determinación del campo laboral que se quiera dedicar toda persona, pues únicamente cuando exista estados de excepción, es decir, limitaciones a los derechos constitucionales, se puede limitar a una persona a prestar sus servicios.

³⁴ Krotoschin, Ernesto. *Tratado práctico de derecho del trabajo*. Pág. 75



Asimismo se establece esta libertad del articulado de los Artículos 18 y 19 del Código de Trabajo Guatemalteco, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento.

Este consentimiento, sirve para distinguir el trabajo forzado del trabajo libre. Históricamente se tiene que el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente, se dan también formas de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad. La declaración de voluntad negocial se clasifica en receptiva y no receptiva.

Una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado. No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, o sea, que lo tiene indeterminado.

En cuanto a vicios del consentimiento en el derecho laboral podrían presentarse:

1. **Error en la persona:** siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.
2. **Dolo:** es el artificio que se usa para llevar a otro error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contratar el trabajo.
3. **Violencia o intimidación:** Es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.



c) Estabilidad: El tratadista Manuel Ossorio, define la estabilidad en el empleo como: "El derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad, y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado substituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese, supuesto".³⁵

La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia.

El Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 26 tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al establecer que: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario".

La continuidad de los servicios, que presta el trabajador al patrono debe de interpretarse a favor del trabajador para efectos del plazo establecido en el contrato.

³⁵ Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 399

d) Profesionalismos: Cuando se refiere a la profesionalidad, se está indicando un término técnico del vocablo profesión, ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.

2.4. Clases

Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida, son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo. Los contratos de trabajo se clasifican, de acuerdo al Código de Trabajo de Guatemala, de la siguiente manera:

a) Contrato por tiempo indefinido: El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, lo define en su Artículo 26 de la siguiente manera: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En



consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tiene carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

De lo anterior, se puede definir el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, como el vínculo económico jurídico mediante el cual se opera una relación de trabajo sin determinarse exactamente la fecha de terminación de la misma.

Los contratos a plazo indefinido, tienen como objeto fundamental la estabilidad en el trabajo y la seguridad establecida para el trabajador y su familia, entendiéndose que una vez haya actividad que desarrollar en determinada empresa, el trabajador no debe ser despedido a menos que concurran las causas previstas en la ley.

El contrato de trabajo de duración indefinida, constituye la regla y los de plazo determinado suponen la excepción.

b) Contrato a plazo fijo: Según el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 25 inciso “b” regula: “A Plazo Fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto de contrato, y no el resultado de la obra”.



De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero, es claro porque en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación, en tanto que en el segundo de los casos, es muy similar al llamado contrato de obra.

Además dicho contrato, es considerado como aquél que se celebra en forma anual, es decir, en el que se estipula la fecha de ingreso al servicio o iniciación laboral y la fecha en que finalizan las mismas. En resumen, el contrato a plazo fijo, si bien es una modalidad que en ciertos rubros podrá ser necesario no lo es en otros, tal es el caso de la terminación del contrato por mutuo acuerdo, por renuncia del trabajador, por caso fortuito, fuerza mayor o por cierre de la empresa.

c) **Contrato para obra determinada:** Es el contrato de trabajo, en el que se ajusta el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o no la actividad del trabajador, sino la obra realizada.

Podría darse el caso, de que las partes establecieran el tiempo en que la obra debe de ejecutarse, pero también por el contrario podrían no fijar un plazo determinado para ese efecto; sin embargo, ello no es importante porque no es la actividad del trabajador, sino que lo verdaderamente relevantes que la obra se ejecute de acuerdo a lo solicitado, ordenado, pedido o encomendado por el empleador.



El Artículo 25, inciso c) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.

Se debe de establecer en la celebración del contrato de trabajo, que éste vencerá, al momento que la obra esté concluida por parte del trabajador y la aceptación del patrono. En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que este debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios posteriormente pueden determinar las autoridades de trabajo, pues así lo regula el Artículo 84 segundo párrafo del Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



d) Contrato de trabajo escrito: Son aquellos que se redactan y suscriben por las partes en un documento que da testimonio y prueba de su celebración y existencia, así como de las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general, en el medio guatemalteco es que todo contrato individual de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, tal y como lo establece el Artículo 28 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, mismo que lo regula de la siguiente manera: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrase y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

Una de las formalidades que exige la ley laboral guatemalteca, con respecto a la celebración del contrato en forma escrita, es para ser utilizada como prueba, cuando se presente un conflicto entre el patrono y trabajador.

Salvo las excepciones que se indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala de la siguiente manera: “Todo contrato individual de trabajo de tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y exprese en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que se les origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tiene carácter de

excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

Cuando en el propio contrato, se señale un plazo para su vencimiento, se debe de respetar dicho plazo, sin embargo, la excepción, es cuando las labores que se realizaron aún continúan, entonces se debe de prolongar la vigencia del contrato.

El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte, o sea empleador y trabajador y un tercer ejemplar que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo.

La obligación de documentar el contrato individual de trabajo recae exclusivamente sobre el empleador, ya que el Código de Trabajo Guatemalteco, establece que la plena prueba del contrato le corresponde probarla al patrono con el documento respectivo. Ello se desprende del contenido del Artículo 30 del Código de trabajo, mismo que lo regula así: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacer con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si el requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Los efectos legales, de la falta del documento que contenga el contrato de trabajo son graves para el empleador por las consecuencias que significa para éste, al presumirse ciertas las estipulaciones de trabajo, aunque al patrono se le permite ofrecer o aportar prueba en contrario. En la práctica judicial, este precepto, es aplicado constantemente en



los juicios ordinarios y normalmente en las resoluciones que admiten para su trámite las demandas. Los tribunales de Trabajo y Previsión Social, exigen de los patronos la exhibición del documento en que conste el contrato individual de trabajo, ya que la prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo.

e) Contrato de trabajo verbal: El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 27, permite la contratación verbal en los siguientes casos:

- a) Las labores agrícolas y ganaderas
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si se hubiera señalado plazo para la entrega, el cual no deberá exceder de sesenta días.

Los casos anteriores, en los cuales se permite la contratación verbal, en estos se pueden probar las condiciones de la contratación por los medios generales de prueba, permitiendo expresamente la ley, la posibilidad de admitir como testigos válidos a los mismos trabajadores al servicio de un mismo patrono, aunque la carga de la prueba recae sobre el patrono, si está en desacuerdo con las afirmaciones del trabajador respecto a las condiciones general en que desenvolvía la relación laboral.



En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas.

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido, es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se indica plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente, cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados anteriormente, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsiste, se debe entender el contrato por tiempo indefinido.

2.5. Regulación legal

El contrato de trabajo, es la base sobre la que gira la relación entre el empleador y los trabajadores. Relación articulada a través de un marco legal de obligado cumplimiento para ambas partes.



Las diferentes modalidades y categorías de contratación, a las que se aplica una regulación diferenciada, generan la necesidad de adquirir un conocimiento claro y detallado de estas modalidades y de las modificaciones que establece el ordenamiento.

Vinculado a cada contrato laboral se extrae la nómina del trabajador que se configura como el documento justificativo del pago y liquidación del salario. Conseguir un conocimiento detallado y exhaustivo de los diferentes conceptos de retribución y la justificación de su aplicación, constituye una formación imprescindible para todo profesional que gestione la contratación y retribución de los integrantes de una empresa.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo Guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República. Para el efecto se citan a continuación los siguientes Artículos:

El Código de Trabajo citado en el Artículo 18 regula lo referente al contrato de trabajo de la siguiente manera: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso,



recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

La norma antes descrita, contiene la definición legal del contrato individual de trabajo, no importando la denominación que le haya dado el patrono, los efectos serán los mismos, ya sean ante una autoridad de trabajo o un Juez de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 19 del Código de Trabajo guatemalteco regula: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las



leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

Lo anterior, se refiere a la existencia del compromiso de la prestación de los servicios ofrecidos por el trabajador y aceptados por el patrono, no importando la celebración material del contrato de trabajo.

Por su parte el Artículo 20 del Código de Trabajo citado regula las siguientes obligaciones que deben existir dentro del contrato de trabajo. “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al minimum de protección que este Código otorga a los trabajadores. Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño;



el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

El conjunto de derechos, deberes y obligaciones que nacen de la celebración de todo contrato de trabajo, deben ser cumplidos por las partes contratantes, además se deben de incluir todas las prestaciones laborales reguladas en las diferentes disposiciones legales de carácter laboral existentes y si se presentare algún conflicto tanto las autoridades de trabajo como los Jueces de Trabajo y Previsión Social, deben ser aplicar las normas legales que beneficien al trabajador, conocido esto como in dubio pro operario.

Desde el punto de vista doctrinario y atendiendo a las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo, pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida, son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo.



CAPÍTULO III

3. La industria de maquila en Guatemala

La industria de maquila en Guatemala ha tenido un gran impacto en la economía, principalmente en cuanto a la generación de empleo, intercambio tecnológico y el ingreso de divisas. Pero además entraña aspectos negativos como el uso de la ley respectiva como mecanismo de evasión fiscal, competencia desleal con productores nacionales y abuso de los trabajadores.

3.1. Origen de la maquila en Guatemala

Durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, se emite por primera vez una Ley de Promoción Industrial en Guatemala (conocida como el Decreto 459). En dicho Decreto se declaraba de emergencia nacional el establecimiento y desarrollo de industrias, para el mejor aprovechamiento de los recursos nacionales, así como para hacer más competitivos los productos, tanto interna como externamente, fomentando de esta forma las inversiones nacionales.

En 1,951, a instancias de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), se inicia la integración centroamericana. En 1,958 se firmó el Tratado Multilateral de Libre Comercio y de Integración Económica, para facilitar la creación de industrias nuevas en la

región. El concepto básico de la CEPAL era “la industrialización por sustitución de importaciones, inversión en infraestructura y expansión de los servicios públicos”.³⁶

Fue a partir de la década del setenta que se fueron consolidando algunas industrias nuevas en nuestro país, lo cual generó diversas fuentes de empleo; y en la década del ochenta predominaron las industrias de alimentos y textiles las que mayor auge cobraron.

Con el propósito de apoyar el desarrollo industrial, desde la década de los setentas se han dictado varias leyes, entre las que destacan:

- a) **Ley de Descentralización Industrial (Decreto 24-79 del Congreso):** El objeto de dicha norma fue incentivar las inversiones hacia el resto del territorio nacional, no únicamente en el área metropolitana, ofreciendo así diversidad de incentivos.

- b) **Ley de Incentivos a las Empresas de Exportación (Decreto 30-70 del Congreso):** Esta norma reguló las exportaciones guatemaltecas, con la finalidad de contribuir a la economía nacional.

- c) **Ley de Zonas Francas (Decreto 65-89 del Congreso de la República):** Este Decreto reguló el establecimiento en el país de Zonas Francas, las cuáles promueven el desarrollo económico, principalmente fortaleciendo el comercio exterior, generando empleo y favoreciendo la transferencia de tecnología.

³⁶ Cohen Orantes, Isaac. *Funcionalismo e Integración Centroamericana*. Pág. 34.

d) **Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila (Decreto 29-89 del Congreso):** El objeto principal de esta ley fue la de promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana, así como regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación del componente agregado nacional total, gozando de los beneficios de la presente ley aquellas empresas en cuya actividad se utilicen mercancías nacionales y/o extranjeras, que dentro de su proceso productivo sean identificables, así como los subproductos, mermas y desechos resultantes de dicho proceso.

3.2. Concepto de maquila

La palabra maquila es la 'porción de lo molido, que corresponde al molinero. La palabra está documentada en castellano y viene del árabe hispano makíla 'medida', y este del árabe clásico makilah o 'cosa medida', de la raíz árabe k-y-l 'medir'. De esta palabra se derivó el verbo maquilar, 1734, y el sustantivo maquiladora, siglo XX.

La palabra maquila se empleaba ya en la edad media para designar la porción de grano, harina o aceite que cobraba el molinero por moler el trigo o la aceituna. Hace referencia, por tanto, a una actividad productiva en la que el productor no es propietario de una o varias de las materias primas usadas en el proceso. La producción se realiza por cuenta y riesgo ajeno, y se cobra una comisión fija por el trabajo. A diferencia del panadero que compra la harina, la amasa, cuece el pan y vende el producto elaborado por él con los

ingredientes adquiridos por él, el molinero solamente presta un servicio: muele la harina o la aceituna y se queda con una porción del producto ajeno (harina o aceite), es decir, elabora un producto ajeno.

La palabra se emplea, a partir del siglo XX sobre todo, para designar una forma de producción industrial en la que los insumos intermedios –bienes empleados en la producción de otros bienes- no cambian su propiedad, sino que son objeto de alguna acción menor, y luego regresan a su lugar de origen. Es de agregar, que el concepto de maquila es un neologismo que se aplica a un cierto tipo de industria caracterizado por utilizar insumos y tecnología en gran parte importados, emplear mano de obra local y destinar su producción a la exportación. La maquila es un sistema de producción que permite a las empresas aprovechar, entre otros, los menores costos de la mano de obra del país donde se establece, sin tener que someterse al sistema de aranceles vigente.

En contrapartida, el país receptor se ve favorecido por los efectos multiplicadores de la producción que se realiza en su territorio, especialmente a través de la dinamización de su economía regional y la creación de empleos indirectos. Muchos países definen zonas específicas para el establecimiento de las maquiladoras, especialmente en regiones que poseen facilidades para la comunicación con el exterior pero no son económicamente prósperas.

En Guatemala, esta actividad está regulada por la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto número 29-89 del Congreso de la República, la que en el Artículo 3 literal b) que indica que maquila es el valor agregado nacional

generado a través del servicio de trabajo y otros recursos que se percibe en la producción y/o ensamble de mercancías.

3.3. Maquilas constituidas en Guatemala

En sus orígenes, la maquila surgió por dos razones fundamentales, “la primera, por la necesidad de los países subdesarrollados de crear fuentes de trabajo, para paliar en alguna medida el gran desempleo, de forma rápida y masiva; y la segunda, por la necesidad de los inversionistas de los países industrializados de encontrar mano de obra que abarate sus costos de producción”.³⁷

Según las estadísticas elaboradas por la Comisión de la Industria del Vestuario y Textiles (VESTEX)³⁸, el 68% de empresas maquiladoras corresponden a capital coreano, 24% a capital guatemalteco y el 8% restante a Estados Unidos.

Para el año 2008 se encontraban registradas en dicha entidad alrededor de 900 maquilas dedicadas a diferentes actividades, siendo la principal actividad la industria textil y de confección. Las industrias maquiladoras se encuentran ubicadas principalmente en la ciudad capital, en municipios aledaños y en otros departamentos como Chimaltenango y Sacatepéquez. La gran mayoría de estas empresas, operan en el sector de la industria textil.

³⁷ Ibid., Pág. 45.

³⁸ Comisión de la industria del vestuario y textiles. Guatemala, 2010. www.vestex.com.gt/vx/images/docs. Fecha de consulta: 21 de septiembre 2011.



3.4. Cantidad de trabajadores de maquilas en Guatemala

Aproximadamente el 80% del total de la producción maquiladora guatemalteca, se encuentra en el sector de la confección.

“Desde sus inicios en la década de los ochenta hasta la actualidad, el sector de la industria de la maquila en Guatemala, se ha caracterizado por la contratación de mujeres para el desempeño de la mayoría de sus actividades, ya que es conocida la relación entre las labores que se realizan en la maquila textil y las tareas reproductivas ancestrales como la costura, donde las mujeres centroamericanas han sido socializadas y por lo tanto, llevan consigo una ventaja comparativa en el momento de la contratación”.³⁹ Habría que agregar que esta ventaja comparativa no es reconocida en el nivel remunerativo de la relación. Otro factor que ha favorecido la contratación de mujeres en las empresas maquiladoras es la poca o ninguna calificación que se solicita al momento del ingreso en la fábrica, ya que lamentablemente en nuestro país las mujeres tienen un nivel de escolaridad por debajo del que pueden poseer los hombres.

Sin embargo es alta su contrapartida, ya que imponen a sus trabajadores condiciones de trabajo muy poco beneficiosas, que frente a la carencia de empleo son aceptadas sin rebatirse. Una amplia fuerza de trabajo conoce y sufre la necesidad de empleo y desconocen los derechos que les amparan constitucionalmente, desarrolladas a través de las leyes laborales y de seguridad social, que como trabajadores y trabajadoras les corresponden.

³⁹ Morales, Luisa Eugenia. *Flexibilidad laboral en las empresas maquiladoras en Guatemala*. Pág.9.

Distintos son los datos que se manejan con relación a la cantidad de personas que trabajan en las empresas de la maquila. Con base en registros de la Comisión de la Industria del Vestuario y Textiles (VESTEX)⁴⁰, las empresas maquiladoras en Guatemala han generado aproximadamente más de 70,000 empleos fijos, y alrededor de 30,000 empleos temporales, dependiendo de la temporada de producción.

3.5. Historial del salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila en Guatemala

El Decreto 1441 Código de Trabajo, establece en el Artículo 88 que salario o sueldo es la remuneración que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Por su parte el Artículo 103 de la citada norma establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

A partir del año 2008, por medio del Acuerdo Gubernativo 625-2007 que establece el salario mínimo, se hizo la distinción de un salario para la actividad exportadora y de la maquila, anteriormente el salario aplicable para este sector era el salario mínimo para las actividades no agrícolas. El nuevo salario mínimo fue establecido como se describe a continuación:

⁴⁰ Comisión de la industria del Vestuario y textiles. Guatemala, 2010. www.vestex.com.gt/vx/images/docs. Fecha de consulta: 22 de septiembre 2011.



- a. Acuerdo Gubernativo 625-2007: Salario Mínimo para la Actividad Exportadora y de Maquila. Para la Actividad Exportadora y de Maquila se fija el salario mínimo de cuarenta y siete quetzales con setenta y cinco centavos (Q. 47.75) diarios equivalente a cinco quetzales con noventa y siete centavos (Q.5.97) por hora.

Para el año 2009 el salario mínimo para el sector exportador y de la maquila no sufrió modificación y fue conformado de la misma forma que el año anterior:

- b. Acuerdo Gubernativo 398-2008: Salario Mínimo para la Actividad Exportadora y de Maquila. Para la Actividad Exportadora y de Maquila se fija el salario mínimo de cuarenta y siete quetzales con setenta y cinco centavos (Q. 47.75) diarios equivalente a cinco quetzales con noventa y siete centavos (Q.5.97) por hora.

Para el año 2010 el salario mínimo para la Actividad Exportadora y de Maquila fue conformado de la siguiente forma:

- c. Acuerdo Gubernativo 347-2009: Salario Mínimo para la Actividad Exportadora y de Maquila. Para la Actividad Exportadora y de Maquila se fija el salario mínimo de cincuenta y un quetzales con setenta y cinco centavos (Q. 51.75) diarios equivalente a seis quetzales con cuarenta y siete centavos (Q. 6.47) por hora.

En cuanto al cumplimiento del pago del salario mínimo, de acuerdo a la información de los diversos boletines que se encuentran publicados en la página web oficial del Ministerio de

Trabajo y Previsión Social⁴¹, no existen un número elevado de denuncias ante la Inspección de Trabajo, puesto que la mayoría de las empresas cumplen con el pago del mínimo, y como se desarrolla más adelante, se establecerá que las denuncias respecto a salario van encaminadas a retenciones ilegales, cálculos erróneos en horas extraordinarias, entre otros.

3.6. Denuncias al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por violación a los derechos laborales en las maquilas

Principalmente los casos que se denuncian ante la Inspección General de Trabajo son de trabajadores a quienes se les han vulnerado sus derechos laborales o bien ex trabajadores con quienes la relación laboral ha concluido y como consecuencia de ello se les han violado sus derechos laborales.

Dentro de las principales denuncias contra patronos se encuentran⁴²:

1. Incumplimiento de pago o pago incompleto de prestación laboral de aguinaldo.
2. Falta de pago de prestaciones laborales a los trabajadores por cierre de la empresa.
3. Incumplimiento de las condiciones pactadas dentro de los contratos laborales.
4. Denuncias por descuentos ilegales sobre el salario.

⁴¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala, 2010. www.mintrabajo.gob.gt. Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2011.

⁴² Ibid. www.mintrabajo.gob.gt

5. Despido de un trabajador suspendido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
6. Denuncias por discriminación en los centros de trabajo.
7. Despido de trabajadoras en estado de embarazo.
8. Denuncias por incumplimiento en las medidas de higiene y seguridad.
9. Incumplimiento de pago de salario extraordinario mensual.
10. Incumplimiento en el pago de período por pre y post natal.
11. Negativa a otorgar permiso para asistir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
12. Malos tratos por parte de supervisores o jefes de área.
13. Denuncias de represalias contra trabajadores.
14. Incumplimiento de otorgar vacaciones.

En opinión del autor, del anterior listado de denuncias indicadas anteriormente, en el sector maquila se presentan principalmente las siguientes violaciones a los derechos laborales:

- a) Falta de pago de prestaciones laborales a los trabajadores por cierre de la empresa.
- b) Denuncias por descuentos ilegales sobre salario.
- c) Denuncias por discriminación en los centros de trabajo.
- d) Despido de trabajadoras en estado de embarazo.
- e) Malos tratos por parte de supervisores o jefes de área.



3.7. Actividades principales de las maquilas

Los países del Medio Oriente, Europa y Norte América, se lanzaron al reto de buscar países de mano de obra a costo bajo y de calidad, esto los ha llevado a ser actualmente grandes potencias comerciales e industriales, basando su desarrollo en la maquila de confección de prendas de vestir, pasando después a los electrodomésticos, farmacéuticos, partes de automóviles e incluso la industria espacial.⁴³

Esto motivó al área centroamericana, y en el caso particular de Guatemala, a emitir leyes que promovieran las inversiones en esta industria, originándose una competencia internacional para atraer las inversiones a base de quien otorga las mejores facilidades y los mayores beneficios.

El desarrollo de la industria maquiladora en Guatemala es el resultado de una etapa más en el proceso de internacionalización o globalización del sector textil-confección.

Directamente, se relaciona con la necesidad de Estados Unidos de Norte América, de hacer frente a la competencia asiática. Para ello, se ponen en marcha medidas que tratan de proteger la industria estadounidense (por ejemplo, los sistemas de cuotas a la importación) a la vez que se busca reestructurar la industria para mejorar su competitividad.⁴⁴ El gobierno contribuye a este desarrollo, mediante una serie de incentivos, fundamentalmente fiscales, como se observara más adelante. Los objetivos

⁴³ Morales, Luisa Eugenia. *Op.cit.*, pág. 45.

⁴⁴ Paz Antolín, María José. *El Empleo femenino en la maquiladora textil en Guatemala y las transformaciones en las relaciones de género*. Pág. 34.

son favorecer una nueva estrategia de industrialización orientada hacia el exterior y generadora de empleo.

Desde el punto de vista de las empresas, las estrategias y modalidades adoptadas se configuran a partir del objetivo fundamental de abaratamiento de los costos de producción, sobre todo la mano de obra, y flexibilización del proceso productivo. Estos objetivos suponen en la práctica la elección de modalidades basadas en la subcontratación, mucho más que en la presencia de filiales.

A partir de aquí surge “un amplio número de empresas, la mayoría pequeñas y medianas fuertemente dependientes de los contratos realizados con los clientes estadounidenses. El origen del capital es fundamentalmente guatemalteco y coreano con escasa presencia de capital estadounidense. Esto constituye una peculiaridad propia del desarrollo de la maquila guatemalteca, ya que es el país con mayor presencia de capital asiático”.⁴⁵

En los últimos años ha crecido la importancia de fábricas más grandes, sobre todo coreanas, con una orientación relativamente distinta a las de las fábricas más pequeñas. Se trata de empresas orientadas a la fabricación de paquete completo que combinan con el puro ensamblaje. Estas grandes fábricas suelen tener mejores condiciones laborales y complementan las cambiantes necesidades de producción con la subcontratación de pequeñas fábricas.

⁴⁵ Ibid. pág. 38.

Desde la perspectiva del país, “las ventajas de localización que atraen las inversiones son el acceso al mercado de Estados Unidos de Norte América y la existencia de abundante mano de obra barata”.⁴⁶

En Guatemala, principal actividad de la industria manufacturera se caracteriza por desarrollar las siguientes actividades,⁴⁷ principalmente dentro del ámbito textil:

- d. Elaboración de textiles, telas e hilos.
- e. Ensamblado de piezas de vestir.
- f. Ensamblado de piezas de calzado.
- g. Etiquetado de marcas.
- h. Elaboración de productos plásticos.
- i. Elaboración de empaques.
- j. Actividad agropecuaria.

Lamentablemente Guatemala no ha dado el salto cultural y tecnológico necesario como para poder ofrecer a los países industrializados mano de obra calificada para otras áreas como lo es el sector automovilístico o el sector informático, aspecto que otros países como México y Costa Rica ofrecen.

⁴⁶ Ibid., pág. 40.

⁴⁷ **Asociación Guatemalteca de Exportadores.** Guatemala, 2010. <http://www.export.com.gt/Portal/Home.aspx?secid>
Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2011.



3.8. Productividad de las maquilas en Guatemala

De acuerdo al Ministerio de Economía al 31 de diciembre del año 2009 se encontraban calificadas 106 empresas maquiladoras, a continuación se presentan los aportes que dejaron al país:

Aporte de las 106 Maquilas calificadas en el Año 2009:

Empleo	17,545
Salario	Q468,579,947.70
Exportaciones	Q2,405,808,682.08
Valor Agregado a Precios de Mercado	Q1,405,401,007.26
Beneficio Balanza de Pagos	Q1,714,914,180.09
Sacrificio Fiscal	Q189,422,061.55

Fuente: Ministerio de Economía. Departamento de Información Pública. Guatemala, 2010. http://www.mineco.gob.gt/acceso_info_pmt.php. Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2011.

De acuerdo a la tabla anterior, para el año 2009, el sector maquila produjo alrededor de 17, 545 plazas de trabajo generando aproximadamente Q. 468,579, 947.70 en salarios.

De conformidad al Decreto 29-89 Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de la Maquila, en virtud de los incentivos fiscales otorgados a estas empresas, el país dejó de percibir aproximadamente Q189,422,061.55.

Ingresos por inversión extranjera:



No. empresas en 2009	País de origen	Inversión
30	Corea del Sur	Q222,357,496.00
1	El Salvador	Q3,271,682.09
5	Estados Unidos	Q18,757,150.00
2	México	Q2,343,600.00
1	Colombia	Q52,900,000.00
1	Italia	Q7,192,800.00
	Total inversión extranjera	Q306,822,728.09

Fuente: Ministerio de Economía. Departamento de Información Pública. Guatemala, 2010. http://www.mineco.gob.gt/acceso_info_pmt.php. Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2011.

Como puede evidenciarse en la tabla anterior el capital coreano es quien otorga mayores aportes al país, seguido de los Estados Unidos de América con una notable diferencia de 25 empresas para el año 2009.

Ingresos por inversión nacional:

No. empresas en 2009	País	Inversión
66	Guatemala	Q925,329,341.05
106	Total Inversión	Q1,232,152,069.14

Fuente: Ministerio de Economía. Departamento de Información Pública. Guatemala, 2010. http://www.mineco.gob.gt/acceso_info_pmt.php. Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2011.

La inversión nacional si bien supera al número de empresas calificadas para el año 2009, no supera el valor de la inversión, por lo que nuestro país sigue dependiendo de la inversión extranjera.



Empresas calificadas a partir del año 1990:

Año calificación	Total	Año calificación	Total
1990	120	2000	107
1991	97	2001	77
1992	81	2002	79
1993	28	2003	80
1994	38	2004	93
1995	79	2005	118
1996	76	2006	133
1997	82	2007	137
1998	101	2008	90
1999	84	2009	106
		Total general	1806

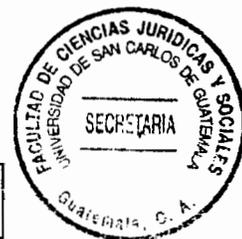
Fuente: Ministerio de Economía. Departamento de Información Pública. Guatemala, 2010.
http://www.mineco.gob.gt/acceso_info_pmt.php. Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2011.

Actualmente de acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Economía existen operando en Guatemala, un mil ochocientos seis empresas, que pertenecen al sector de la actividad exportadora y de la maquila, en los últimos cinco años se denota un crecimiento en la

certificación de estas empresas, lo cual genera fuentes de empleo a los guatemaltecos e incentiva la inversión internacional.

Empresas calificadas para el año 2009 según actividad:

POR CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME - CIIU-	
0000 Actividades no bien especificadas	3
1110 Producción Agropecuaria	14
1120 Servicios Agrícolas	2
3112 Fabricación de productos lácteos	2
3113 Envasado y conservación de frutas y legumbres	2
3121 Elab. de productos alimenticios diversos	3
3131 Destilado y mezcla bebidas espirituoso	1
3211 Hilado, tejido y acabado de textiles	3
3212 Material textiles no prendas de vestir	1
3220 Fab. de prendas de vestir excepto calzado	39
3240 calzado excepto de caucho o plástico	1
3311 Aserraderos, talleres de acepilladura	1
3319 Productos de madera y corcho n.e.p	2
3320 Muebles y accesorios excepto metálicos	1
3412 Envases y cajas de papel y cartón	1
3419 Artículos pulpa, papel y cartón n.e.p	1



3420 Imprentas, editoriales e industrias conexas	1
3511 Sust. químicas industrial .básicas excepto abonos	1
3512 Fabricación de abonos y plaguicidas	1
3521 Fábrica de pinturas, barnices y lacas	1
3523 Fabricación de Jabones y preparador de limpieza, perfumes, cosméticos y otros	2
3529 Fabricación de productos químicos n.e.p	2
3551 Industrias de llantas y cámaras	1
3560 Fabricación de productos plásticos n.e.p	1
3692 Fabricación de cemento, cal y yeso	1
3821 Construcción de motores y turbinas	1
3909 Industrias manufactureras, n.e.p	16
3910 Industrias manufactureras, n.e.p.	1
Total general	106

Fuente: Ministerio de Economía. Departamento de Información Pública. Guatemala, 2010. http://www.mineco.gob.gt/acceso_info_pmt.php. Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2011.

Como se puede constatar, de las empresas calificadas por el Ministerio de Economía para el año 2009, el mayor porcentaje pertenece a la industria textil, la cual estableció 39 empresas, seguida por la industria manufacturera que estableció 16 empresas; con ello se evidencia que el mayor porcentaje de la actividad maquiladora en Guatemala pertenece a la industria textil.



3.9. Normativa nacional e internacional

3.10. Normativa nacional

1. **Constitución Política de la República de Guatemala:** Como principal norma legal, Cabe resaltar que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101 se establece textualmente: “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”.

En este sentido, muestra al trabajo como un derecho que tiene todo ciudadano guatemalteco de acceso a una fuente de ingresos a cambio de una prestación de servicios.

Así pues, en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo.

Derechos individuales:

- a) Derecho a la libre elección de un trabajo que garantice una existencia digna.
- b) Remuneración equitativa.
- c) Igualdad salarial.
- d) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.
- e) Fijación periódica del salario mínimo.

- f) Limitación de la jornada ordinaria.
- g) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.
- h) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos.
- i) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual.
- j) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- k) En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.
- l) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando realice despidos injustificadamente.
- m) Irrenunciabilidad de los derechos laborales (Artículo 106).

Derechos colectivos:

- a) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.
- b) Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.



c) De manera restrictiva se establece el derecho de huelga (Artículo 104).

Como se puede establecer, la Constitución Política de la República enmarca una serie de derechos y garantías mínimas que deben ser consideradas tanto por el sector patronal como el sector trabajador, es una norma general que es desarrollada por el Código de Trabajo, norma en la cual se regula todo lo referente a los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores.

2. Código de Trabajo: El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo de Guatemala con sus reformas, data del año 1947. Se le conoce dentro de grupo de “códigos tipo” que fueron impulsados en América Latina por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁴⁸

Dicha norma, es la que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo e instituciones que proponen las formas de resolver los conflictos que surjan entre ellos. Además, contiene principios ideológicos de marcada tendencia social y protectora de los derechos laborales, los cuales se encuentran dentro del cuarto considerando de dicha norma.

El Código de Trabajo, contiene distintas normas que pueden aplicarse a los conflictos ocasionados en las relaciones de trabajo en las maquilas, a lo cual conviene enunciar las de mayor importancia y las que se pueden aplicar al presente caso, en virtud que la ley de

⁴⁸ Morales, Luisa *Ob.cit.*, Pág. 55.



la materia es escasa en cuanto a la regulación de la relación entre patronos y trabajadores pertenecientes a este sector.

En tal virtud ante cualquier eventualidad o conflicto de carácter laboral que se suscite en una maquila, las normas vigentes aplicables son tanto la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y en determinados casos pueden ser aplicables los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.

De igual forma la entidad encargada de velar por el adecuado cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del sector maquila es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo, a donde los trabajadores pueden acudir a plantear sus denuncias en contra de los abusos que pudiesen estarse cometiendo en su contra, para lo cual el inspector asignado, iniciara una investigación respecto a la denuncia planteada, pudiendo visitar el lugar de trabajo o bien citando al patrono y de conformidad con el resultado de la misma, llegar a un acuerdo de conciliación o bien trasladar el caso a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

3. Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila: Como ya se expuso anteriormente, esta ley tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana, así como regular el funcionamiento de la actividad exportadora y de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo.

1. Garantías y obligaciones para la actividad exportadora y de maquila: Esta ley establece en el Artículo 27 que la totalidad de los derechos arancelarios, impuestos a la importación e Impuesto al valor Agregado -IVA-, de las mercancías que ingresen al territorio aduanero nacional, se garantizará ante el fisco de la manera siguiente:

- a) Bajo el régimen de admisión temporal mediante constitución de fianza, garantía específica autorizada por el Ministerio de Finanzas Públicas, garantía bancaria o a través, de almacenes fiscales de depósito autorizados para operar como almacenes fiscales, y que constituyan fianza específica para ese tipo de operaciones.

- b) Bajo el régimen de devolución de derechos mediante la constitución de depósito en efectivo.

Por su parte el Artículo 33 regula que las empresas calificadas como exportadoras bajo el régimen de admisión temporal y de devolución de derechos, deberán cumplir con lo siguiente:

- a) Iniciar la producción de los bienes para su actividad exportadora o de maquila, en el término que señale la resolución de calificación respectiva, o en su caso, dentro de la prórroga que se le conceda.

- b) Proporcionar dentro de los primeros veinte (20) días de cada mes, una declaración jurada a la Dirección General de Aduanas y copia sellada por ésta, con fotocopia simple de las pólizas de importación y exportación respectivas a la Dirección de



Política Industrial, en la que se hará constar la cuenta correspondiente de mercancías bajo el régimen de esta ley, tal como lo especifica el reglamento correspondiente.

- c) Llevar registros contables y un sistema de inventario perpetuo, de las mercancías ingresadas temporalmente y de la cantidad de las mismas mercancías utilizadas que se exporten y reexporten.
- d) Proporcionar a la Dirección de Política Industrial y a la Dirección General de Aduanas la información que sea necesaria para determinar las mercancías que se requieran para la producción o ensamble de los productos exportables, así como para determinar las mermas, subproductos y deshechos resultantes del proceso de producción.
- e) Proporcionar cualquier otra información pertinente para la correcta aplicación de la presente ley, así como las inspecciones que, a juicio de la Dirección de Política Industrial o de la Dirección General de Aduanas, sean necesarias.
- f) Cumplir con las leyes del país, particularmente las de carácter laboral.

Asimismo el Artículo 34 indica que las empresas cuya actividad sea calificada como exportadora bajo el régimen de reposición de franquicia arancelaria, únicamente deberá cumplir con las obligaciones establecidas en las literales d), e) y f) del Artículo anterior; que en el caso de la literal f) enunciada en el Artículo 33 es de suma importancia para la presente investigación, ya que establece que las empresas que sean calificadas como

exportadoras o de maquila tiene que cumplir entre otros requisitos, con el de cumplir con las leyes del país, principalmente las de carácter laboral.

De igual forma el Artículo 35 de la citada norma establece que las empresas cuya actividad sea calificada bajo el régimen de componente agregado nacional total, deberán cumplir con las obligaciones establecidas en las literales a), e) y f) del Artículo 33 de esta ley; que como fue mencionado en el párrafo anterior, la literal f) tiene importancia en la presente investigación ya que se menciona en la ley elementos que se deben de cumplir en materia laboral. Además menciona que deberán presentar fotocopia simple de la póliza de importación de maquinaria, partes, componentes y accesorios dentro de un plazo de cuarenta y cinco (45) días posteriores a la fecha de la liquidación de la póliza respectiva.

2. Prohibiciones y sanciones: Por su parte el Artículo 39 regula que se prohíbe a las empresas, calificadas como exportadoras o de maquila o bajo el Régimen de Admisión Temporal, enajenar en cualquier forma en el territorio nacional, las mercancías internadas temporalmente, salvo que se paguen los derechos arancelarios e impuestos correspondientes. Se exceptúan las donaciones que se hagan a entidades de beneficencia, las que deberán contar con la autorización previa del Ministerio de Finanzas Públicas.

Asimismo el Artículo 40 indica que la maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios que se importen al amparo de esta ley, no podrán ser enajenados ni destinados a un fin distinto de aquel para el cual hubieren sido autorizados, salvo que se cubran los derechos arancelarios, impuestos a la importación e Impuesto al Valor

Agregado -IVA-, que ocasionaron o después de cinco (5) años, contados a partir de la fecha de aceptación de la póliza de importación y previa autorización de la Dirección de Política Industrial, quien notificará a la Dirección General de Aduanas.

El Artículo 41 establece que la enajenación, a cualquier título de mercancías importadas o admitidas al amparo de esta ley, o la utilización de las mismas para fines distintos de aquellos para los cuales fue concedido el beneficio, se sancionará con multa igual al ciento por ciento (100%) de los impuestos aplicables no pagados sin perjuicio de cualesquiera otras sanciones que indiquen las leyes aduaneras vigentes. En caso de incumplimientos, el enajenante y el adquirente serán responsables solidarios del pago de los montos dejados de recibir por el Estado.

De igual forma el Artículo 42 regula que en caso de destrucción de las mercancías admitidas temporalmente, que no se encuentren dentro de la zona primaria de la jurisdicción aduanera, éstas quedarán sujetas al pago de los derechos y demás impuestos dejados de percibir por el Estado, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, debidamente comprobado por el Ministerio de Finanzas Públicas.

Por su parte el Artículo 43 de la citada norma indica que el Ministerio de Economía revocará la resolución de calificación enviando copia de la revocatoria a la Dirección General de Aduanas y Dirección General de Rentas Internas, en los siguientes casos:

- a) Cuando la empresa no inicie la producción dentro del plazo establecido en la resolución de calificación o dentro del plazo establecido en la prórroga respectiva.



b) Por cierre, disolución o quiebra de la empresa.

c) Por el incumplimiento que resulte de las obligaciones contenidas en la resolución de calificación respectiva no obstante, lo establecido en la literal c), la Dirección de Política Industrial podrá apercibir por una sola vez a la empresa infractora, enviando copia de dicho apercibimiento a la Dirección General de Aduanas.

4. Análisis del Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila: De los Artículos citados con anterioridad, es posible establecer que esta norma, regula diversos aspectos en beneficio de la actividad de la maquila, otorga incentivos fiscales importantes, que devienen en que dichos recursos no ingresen al Estado, deja libre la posibilidad de que las industrias maquileras puedan cerrar sin mayores requerimientos ni garantías para sus trabajadores.

En este sentido es de vital importancia realizar una reforma a dicha ley, en la cual se establezcan garantías para los empleados que trabajan en una maquila al momento en que esta cierre sus operaciones en Guatemala, o bien que al momento de cerrar sus operaciones en nuestro país, cumpla con una serie de requerimientos, entre los que se encuentren como mínimo el pago de las prestaciones laborales a sus trabajadores.

La opción del establecimiento de una garantía para el cierre de sus operaciones es viable, ya que si el Estado les otorga incentivos fiscales, con los cuales se ven beneficiadas, se les puede también de igual forma exigir el cumplimiento de las leyes laborales.



3.11. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, donde afirma: "existen condiciones de trabajo que entrañan... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos".⁴⁹

También se basó en motivaciones de carácter político, asentando que de no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia "constituye una amenaza para la paz y armonía universales".⁵⁰

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El preámbulo señala que "si cualquier nación no adoptare un régimen de

⁴⁹Comité nacional mixto de protección al salario. México, 2010.

<http://www.conampros.gob.mx/Efemerides016.html>. Fecha de Consulta: 4 de mayo de 2010.

⁵⁰Ibid., www.conampros.gob.mx

trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.⁵¹

La característica estructural típica de la OIT, es la naturaleza tripartita de la representación ante la misma de los Gobierno, Empresarios y Trabajadores.

Funciones de la OIT:

Las funciones que cumple son variadas. Cabría señalar:

- a) **Funciones de asistencia técnica:** Mediante el asesoramiento de expertos a los Estados miembros sobre determinadas materias.
- b) **Convocatoria de Conferencias:** De carácter general o regional, así como su organización.
- c) **Elaboración de Normas Laborales Internacionales.**
- d) **Convenios y Recomendaciones:** La diferencia entre los Convenios y las Recomendaciones reside en que los Convenios son acuerdos de la Conferencia que, una vez ratificados por los Estados miembros, crean obligaciones internacionales en los países signatarios, mientras que las Recomendaciones son acuerdos de la

⁵¹ *Ibid.*, www.conampros.gob.mx



Conferencia que no originan ninguna obligación internacional, únicamente señalan una orientación a seguir por los gobiernos.

A la presente fecha, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ha elaborado ningún convenio que trate específicamente los derechos de los trabajadores de la industria de la maquila, a pesar de ser un sector generalmente vulnerable a violaciones a los derechos laborales. Sin embargo los convenios son aplicables a dicha industria, y buscan precisamente que en este o cualquier sector, se den condiciones de trabajo dignas, que garantice el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y se proporcione un ambiente de trabajo propicio y sano para el desarrollo de sus actividades.

CAPÍTULO IV



4. Causa de la violación a los derechos humanos en las maquilas coreanas

Guatemala cuenta con alrededor de 13 millones de habitantes, de los cuales el 75% vive bajo la línea de pobreza. Además cuenta con una fuerza de trabajo de 3,68 millones de personas. De éstas, el 7,5% están desempleadas y el 76% trabaja en la informalidad. En tales circunstancias, también en este país la industria de la maquila es tenida como factor importante en la generación de empleo, ya que su espacio de acción productiva y laboral no se circunscribe únicamente a un área determinada, como la zona franca de ZOLIC. La normativa que la regula no impide que la factoría maquiladora pueda instalarse en cualquier parte del territorio nacional.

El decreto Número 65-89 regula el establecimiento de zonas francas sometidas a un régimen aduanero especial. Las empresas pueden producir o comercializar bienes para la exportación o la re-exportación y desarrollar actividades de servicios vinculadas con el comercio internacional. ZOLIC, la principal zona franca de Guatemala, se extiende sobre una superficie de 50 ha sobre un terreno protegido por agentes de seguridad las 24 horas del día. ZOLIC está situada cerca de un puerto en la costa atlántica, Puerto Barrios, y se ha facilitado el acceso al puerto del Pacífico, Puerto Quetzal, mucho más lejano. En consecuencia, la Zona franca ocupa una posición estratégica para sus actividades tanto en la costa este que en la costa oeste del continente americano. Las empresas están exentas de impuestos, de aranceles fiscales o municipales actuales o futuros. Además,

las empresas implantadas en la zona no pagarán impuestos sobre la renta durante 12 años.

Los principales mercados de exportación para los productos manufacturados de Guatemala son Estados Unidos, México, Panamá, República Dominicana, Belice y otros países de Centroamérica.

“Allí, en el momento de la misión de investigación, había 232 fábricas dedicadas a la confección de prendas de vestir, con 117.459 empleos directos; 36 textileras proveían 18.500 puestos de trabajo, mientras que 279 empresas de servicios y accesorios ocupaban a 15.000 personas. En total, 150.959 trabajaban para la industria maquilera textil”⁵²

4.1. Género y edad

La mayoría de puestos de obrero en las maquilas son desempeñados por mujeres. En un medio donde la exclusión es lo normal para la mujer, su bajo nivel de educación y su habilidad para la confección de prendas de vestir (actividad de la mayor parte de las factorías) las convierten en mano de obra dócil capaz de aceptar trabajar en las condiciones que el patrono les indique. No obstante, hoy en día debido a las condiciones de desempleo, se observa un continuo incremento de trabajadores hombres en las maquilas.

⁵² Situación de los derechos humanos en las maquilas en América central. Federación Internacional de los derechos humanos. Pág. 3



La industria maquiladora impone a la mujer trabajadora su retiro del medio laboral a muy temprana edad. Normalmente, una mujer puede ingresar al sector a partir de los 18 años y la mayoría se ven obligadas a dejar el trabajo antes de los 35 años. Con su escasa escolaridad y su experiencia en el ramo, es impensable que puedan hallar otro empleo diferente al servicio en casas, cuando precisamente se fueron a la maquila por evitar este tipo de empleo.

De esta forma puede predecirse que llegar a tener el derecho a una pensión de retiro es una utopía. "Recibimos quejas sobre discriminación en el aspecto salarial por razón de género; por este motivo el gobierno de Nicaragua ha sido objeto de observaciones por parte de la OIT".⁵³

4.2. Salarios

En Guatemala, los trabajadores de la industria maquilera devengan el salario mínimo legal, más los incentivos o bonificaciones por el logro de las metas de producción. No obstante superar los mínimos legales, se trata de una remuneración ínfima que no alcanza para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia. Además, estos trabajadores tienen que cumplir con labores bajo la presión de una alta exigencia en producción, al límite de sus capacidades y a veces por encima de ellas, atentando contra su salud y contra la unidad familiar. Esto incluye trabajar jornadas y horas extras por fuera de la ley.

⁵³ *Ibid.* Pág. 3



4.3. Jornadas y horas extras

Según los entrevistados por la misión, queda así “Para un 70% de las trabajadoras las jornadas son de 12 horas por día (jornada prolongada) o incluso de 13 o 14 horas, que sólo se interrumpen una vez (en ocasiones por pocos minutos) para comer. Se trata entonces de semanas de 60 a 70 horas laboradas, de las cuales aproximadamente el 40% se pagan como horas extras o como logro de metas”.⁵⁴

Esto implica que las maquilas de origen asiático pueden entregar a los trabajadores un salario ostensiblemente superior al salario mínimo legal y en las empresas de origen norteamericano éste puede llegar a doblarse.

Lo habitual es que el tiempo trabajado por encima de los máximos autorizados por la ley se pague en efectivo cada día. Lo mismo hacen muchas empresas con la remuneración del trabajo en dominicales y días feriados o en período de vacaciones.

Con ello logran, además de ocultar su infracción a la ley respecto de la jornada laboral, que dichos pagos no cuenten en el momento de liquidar el auxilio de cesantía, ni para las demás prestaciones y derechos laborales.

Muchas empresas no pagan las horas extras trabajadas para alcanzar las metas o cuotas de producción. Si las metas no se cumplen, en muchas fábricas el trabajador debe

⁵⁴ Situación de los derechos humanos en las maquilas en América central. Federación Internacional de los derechos humanos. Pág. 15

laborar durante el tiempo de la comida o de descanso hasta lograrlo, siendo este trabajo no remunerado.

El no respeto a los límites máximos de la jornada laboral y especialmente en lo que se refiere a las horas extras y a su remuneración conforme mandan las leyes, es común a todos estos países.

Es importante señalar que la voluntariedad del trabajador para laborar horas extras ha sido casi totalmente remplazada por su obligatoriedad o imposición por parte de los patronos maquileros, que no tienen en cuenta ni siquiera los estados de embarazo o lactancia de las trabajadoras.

4.4. Maternidad y atención a los niños

Actualmente en las maquilas no se despide por causa de embarazo, aunque sí se despiden embarazadas, por otras causas. Por ejemplo, haciendo uso de la libertad que para ello otorga el período de prueba. Según la información recaudada, ninguna maquiladora vincula laboralmente una mujer embarazada o lactante.

Las embarazadas y lactantes tienen que realizar las mismas labores y en las mismas condiciones que los demás. Es decir, carecen de un tratamiento laboral especial y protector acorde con su estado, lo que hace que sus condiciones de trabajo sean más difíciles, colocando en alto riesgo su salud y la de la criatura por nacer. "La misión presencio el caso de una mujer de 19 años que se encontraba embarazada de por lo



menos 8 meses y que trabajaba en un butaco de madera al mismo ritmo de trabajo y condiciones que cualquier otro trabajador. Según su propio testimonio, debía dar a luz en las semanas siguientes”.⁵⁵

Por lo general, se les dificulta y, en ocasiones, se les impide el cumplimiento de las citas de control médico prenatal y postnatal. Cuando se les permite acudir, tienen que trabajar luego más arduamente para recuperar el tiempo en el logro de las metas.

En cuanto al tiempo para la lactancia de los bebés, son las empresas las que de manera arbitraria imponen los horarios y en muchos casos pagan a las madres ese tiempo en dinero. Se cree que los exámenes de sangre realizados para el reclutamiento de trabajadoras son a menudo utilizados para pruebas de embarazo (y de VIH), prohibidas por ley. En algunas ya se ha suprimido este requisito de ingreso.

No obstante la obligación para quienes empleen cierto número de mujeres de disponer de guarderías para los hijos de las trabajadoras, las empresas de la maquila no cumplen con ello. En este aspecto, los empresarios alegan la imposibilidad de costear las guarderías, pues la cantidad de niños podrían casi duplicar el número de trabajadoras, aparte de que no contarían con los locales necesarios para ese servicio, que tendrían que ocupar áreas cuatro veces más grandes que las que tienen para las factorías.

Las mujeres trabajadoras tienen que dejar sus niños en manos de abuelos y otros parientes, a veces simples conocidos, sin preparación alguna para su cuidado y en

⁵⁵ *Ibíd.* Pág. 19

muchos casos asumiendo riesgos para su integridad física, moral, mental y afectiva. La ruptura de la relación madre-hijo es, pues, evidente y de difícil solución, y de consecuencias muy negativas para los menores, si se tiene en cuenta las altas tasas de madres solteras en toda la región y de abandono por parte de los padres.

4.5. Condiciones de trabajo

En la mayoría de maquilas el ambiente en que tienen que trabajar los obreros de las mismas no es el adecuado. Hay que partir del hecho de que la mayoría de las factorías funcionan en grandes locales que antes fueron bodegas de almacenamiento de mercaderías y ahora albergan a miles de personas en condiciones de hacinamiento.

La insuficiente ventilación, suplida con centenares de ventiladores de techo que simplemente recirculan el aire contaminado por la respiración de cientos y a veces miles de trabajadores y por las partículas desprendidas de materias primas y productos, se suma a las altas temperaturas de los locales, que en su mayoría tienen techos o cubiertas en láminas de metal. Esto es más extremo en algunas secciones como las de estampados, por ejemplo.

El uso de las mascarillas por parte de los trabajadores no es muy acostumbrado, argumentando las temperaturas altas reinantes en las plantas. Las empresas no estimulan su utilización, redundando en reducción de costos. La deshidratación se contrarresta con provisión permanente de agua que aunque puede ser tomada a voluntad, en la práctica se toma lo menos posible para no disminuir la producción y como



consecuencia el alcance de las metas impuestas. Al ruido producido por miles de máquinas en funcionamiento hay que sumar el de los altavoces con su música estridente, que tiene que superar la intensidad del primero para que sirva como sedante.

Simple bancas con asientos duros y sin espaldares sirven para que los trabajadores realicen sentados en ellas su trabajo de largas jornadas. Algunos tienen que permanecer todo el tiempo de pie en razón de su labor.

En la mayoría de las factorías los trabajadores tienen regulado el acceso a los servicios sanitarios, en ocasiones con cupones que les permiten ir al baño sólo dos veces durante la jornada, no importando si se trata de mujer en embarazo. A veces hay tan sólo dos baños para todos los obreros. En muchas fábricas sólo pueden suspender la labor por dos minutos cada vez que hacen uso del servicio sanitario.

El trabajo por metas en secciones o "celdas" está generando una serie de conflictos entre los mismos compañeros de trabajo que terminan rechazando a los de menor rendimiento por dificultar o impedir al equipo el logro de las cuotas exigidas. Se mutan así los conflictos obrero-patronales al ámbito de los trabajadores deteriorando las buenas relaciones que deben existir entre ellos.

Merece mención especial el acoso sexual al que son sometidas muchas obreras por parte de sus supervisores y otros empleados. En un medio hostil, casi siempre en una ciudad desconocida, sin apoyo familiar y con hijos o padres a cargo; con cultura mínima y ante la casi absoluta imposibilidad de hallar otro empleo en un término prudencial, la fragilidad de

la trabajadora se extrema y la convierte en fácil víctima de cualquiera que en la empresa esté en jerarquía superior a ella.

El maltrato sobre todo de tipo verbal, agresivo, insultante y humillante se presenta con frecuencia por parte de los superiores de origen coreano hacia los trabajadores. Siempre está expresa o implícita la amenaza de despido como arma para someter al trabajador.

Al no contar muchas de las maquilas con medios de transporte para sus trabajadores, éstos tienen que acudir a sus lugares de trabajo a pié o en vetustos buses en los que viajan hacinados, en condiciones antihigiénicas y sometidos a toda clase de incomodidades y vejámenes.

Aunque algunas maquilas cuentan con la posibilidad de que sus obreros compren su comida a terceros en la cafetería o en el restaurante de la fábrica (unas pocas lo subsidian), la gran mayoría consume alimentos llevados desde la casa, preparados casi siempre con 10 o 12 horas de antelación, conservados y transportados en condiciones inadecuadas, pues aun en las factorías deben dejarlos en casilleros a la temperatura ambiente, normalmente muy alta.

El trabajo en estas condiciones y el estrés producido por la necesidad de alcanzar las altas exigencias en metas para no perder el empleo y/o para mejorar los ingresos salariales con los incentivos por su logro, lo mismo que las largas jornadas, conllevan una serie de dolencias físicas y de trastornos en el comportamiento del trabajador tanto en el ámbito familiar como en el social.



Según “la médica de una maquila visitada, los motivos de consulta más comunes son las afecciones respiratorias (principalmente a causa del tamo o mota), trastornos digestivos y dermatitis, al igual que dolores de cabeza, todo lo cual puede fácilmente asociarse a las condiciones en que deben los trabajadores realizar su labor, al estrés por la exigencia de alto rendimiento y otras causas y a la inadecuada conservación de los alimentos que deben llevar para consumir en la planta”.⁵⁶

Quienes han tenido que romper la unidad familiar y deben afrontar por tanto dificultades adicionales (como el envío de parte de su salario a la familia, cuadros depresivos por la soledad y el alejamiento de los hijos, por ejemplo), se ven obligados a asumir condiciones de vida menos dignas, como el hacinamiento en que viven en las “cuarterías,” inquilinatos en los que en una pequeña pieza (en ocasiones de escasos 6 metros cuadrados) habitan entre 6 y 10 personas que duermen en colchones tirados en el piso, en pésimas condiciones de salubridad y sin servicios básicos independientes.

Con los turnos que terminan en la noche y sin medios de transporte adecuados para regresar a sus lugares de habitación, las mujeres son a menudo víctimas de robos, violaciones, lesiones, etc.

4.6. Flexibilidad laboral

La ley impone el auxilio de cesantía, consistente en el pago y acumulación por parte del patrono de un mes de salario para cada trabajador por cada año de servicio, lo que se va

⁵⁶ Ibid. Pág. 20

incrementando según la cantidad de años laborados. Sin embargo, en la industria de la maquila esto no tiene cabal cumplimiento puesto que cerca de un 40% del sector da por terminados cada año los contratos de trabajo para hacer otros nuevos.

Esto es engañoso puesto que si bien al trabajador se le paga el auxilio de cesantía cada año, evita que tenga una reserva que le garantice cierta seguridad económica si llega a perder el empleo, y al tiempo lo deja en situación de inestabilidad ya que puede no ser recontratado.

Es muy grave el hecho de que cada día más las maquilas estén optando por trabajadores contratados a término fijo inferior a un año, inclusive hasta por 2 meses, que son recontratados sucesivamente. Con esta modalidad de contratación los trabajadores no tienen derecho a auxilio de cesantía, ni a vacaciones, ni a aguinaldo, ni al bono 14 (el salario adicional de un mes cada año), ni a indemnización por despido sin justa causa. En estos contratos “temporales” el patrono sólo está obligado al pago del salario.

La “flexibilidad” en los contratos de trabajo es impuesta por los patronos por las vías de hecho, aún contra la ley, e impunemente, contrariando normas internacionales del trabajo y en particular el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo y particularmente las garantías que tiene el trabajador. Hay serios indicios de la existencia de “listas negras” que impiden la contratación de trabajadores que han sido despedidos en otras empresas.

CONCLUSIONES



1. En la actualidad en la legislación laboral no se le da la importancia necesaria a los problemas creados por los mismos propietarios y encargados de las empresas maquiladoras coreanas ya que violan constantemente los derechos y principios regulados en dicha legislación.
2. No existe un control estricto y aplicado conforme a la ley en las empresas coreanas para que cesen los abusos contra los trabajadores que se han venido dando a lo largo de la existencia de las maquiladoras en el país.
3. El sector textil y de maquila, desde hace mucho tiempo ha sido generador de empleo, sin embargo se debe de mencionar que las Instituciones dependientes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, en pro de mantener una relación de trabajo digna para ambas partes, no han sido competentes para el control del mismo y debido a esta situación se han dado aprovechamientos por parte de los patronos a violar los derechos de sus trabajadores aprovechándose de la fuente importante de trabajo que generan en el país.
4. Cuando se hacen denuncias por violaciones a derechos que por ley corresponde a un trabajador, no se presta el cuidado y atención necesaria para la solución del problema por parte de las autoridades responsables de hacer cumplir la ley, ya que Inspectores encargados de hacer visitas a dichas empresas se desvían de su objetivo.

RECOMENDACIONES



1. Se debe de capacitar a personal para que puedan practicar con esmero y no desviarse de su objetivo por ninguna causa y dedicarse a proteger los derechos que como trabajador de la Industria Textil existen.
2. El Organismo Legislativo, a través de la comisión de trabajo debe conocer personalmente las denuncias presentadas en contra de empresarios coreanos, principalmente los que se dedican a ofrecer trabajo en el campo textil o de maquila.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión social, debe publicar mensualmente en los medios de comunicación social, las sanciones que se le impongan a las empresas textiles y de maquila, para que la clase trabajadora con la debida anticipación conozcan que empresas son recomendables y cuales no para ofrecer sus servicios.
4. El departamento de maquilas como unidad administrativa del Ministerio de Trabajo, debe informar al Ministro de trabajo en forma mensual de las denuncias conocidas en dicho sector y la forma en que fueron resueltos los conflictos, además de publicar dichas resoluciones.
5. Los inspectores de trabajo como autoridades administrativas, deben de atender las denuncias, además de darle seguimiento efectivo, a efecto de sancionar las violaciones a los derechos de los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA, Luís y CASTILLO y Guillermo CABALLENAS DE TORRES. **Tratado de Política Laboral y Social**. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1972.

Asociación Guatemalteca de Exportadores. Guatemala, 2010.
<http://www.export.com.gt/Portal/Home.aspx?secid> Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2011.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Buenos Aires: Editorial Heliasta 1977.

COHEN ORANTES, Isaac. **Funcionalismo e Integración Centroamericana**. Suiza: Editorial Escuela de Altos Estudios Internacionales, 1968.

Comisión de la industria del Vestuario y textiles. Guatemala, 2010.
www.vestex.com.gt/vx/images/docs. Fecha de consulta: 21 de septiembre 2011.

Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. México, 2010.
<http://www.conampros.gob.mx/Efemerides016.html>. Fecha de Consulta: 4 de mayo de 2010.

Curso de Derecho Laboral. **Contratos de Trabajo**. Montevideo: Editorial Alcali, 1978.

DE PINA, Rafael. **Diccionario de Derecho**. México: Editorial Porrúa, 1981.

EUMED. Universidad de Málaga. España, 2010.
<http://www.eumed.net/cursecon/dic/M.htm#maquila>. Fecha de consulta: 21 septiembre 2011.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios, 2002.



GÓMEZ PADILLA, Julio. **Derecho Laboral Guatemalteco. Parte General.** Guatemala: Tipografía San

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado de Derecho del Trabajo.** Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1968

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Buenos Aires: Editorial Depalma, 1967.

MORALES, Luisa Eugenia. **Flexibilidad Laboral en las Empresas Maquiladoras en Guatemala.** Guatemala, Editorial Asociación Mujeres en Solidaridad, 2003.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala, 2010. www.mintrabajo.gob.gt. Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2011.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.** Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2000.

PAZ ANTOLÍN, María José. **El Empleo Femenino en la Maquiladora Textil en Guatemala y las Transformaciones en las Relaciones de Género.** Guatemala: Editorial Anuario de Estudios Centroamericanos, 2001.

Situación de los derechos humanos en las maquilas en América central. Federación Internacional de los derechos humanos.

Legislación:

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

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

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