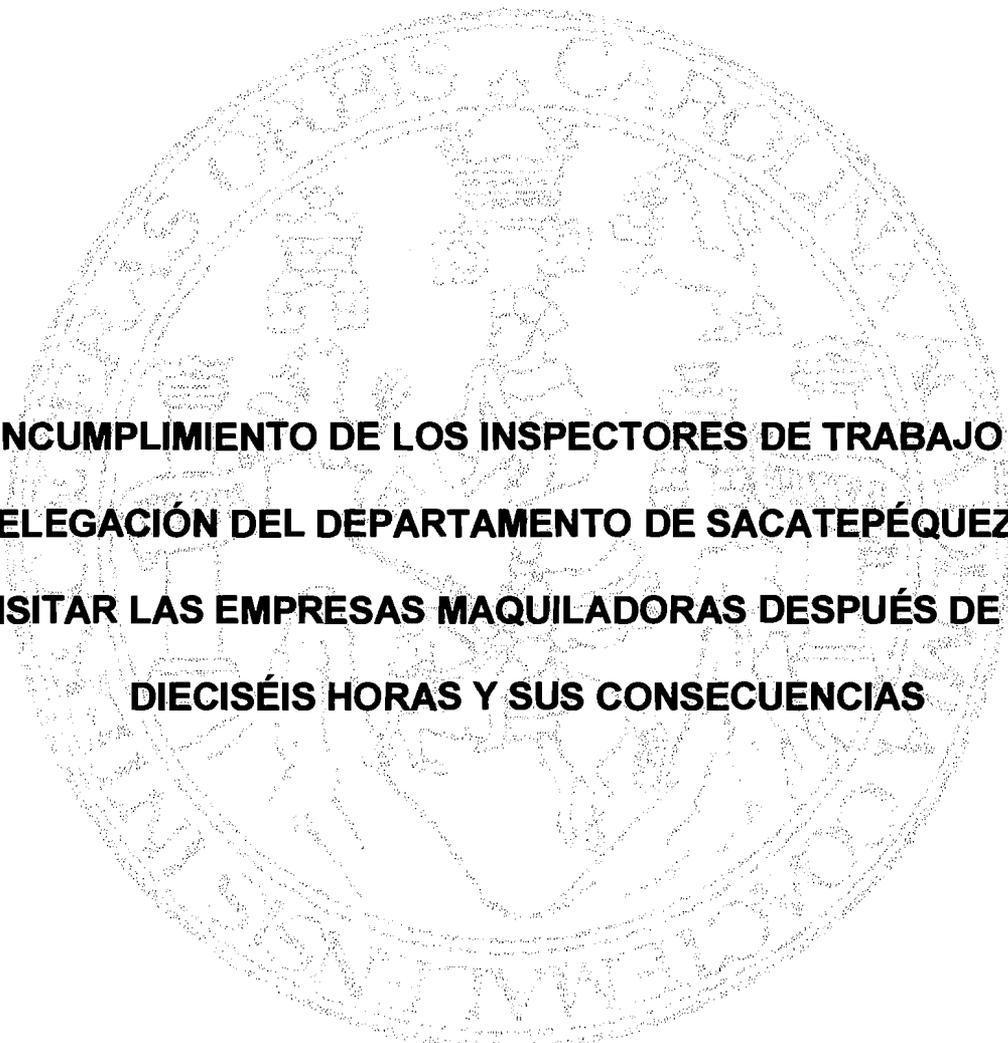


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**EL INCUMPLIMIENTO DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA
DELEGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ, EN
VISITAR LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DESPUÉS DE LAS
DIECISÉIS HORAS Y SUS CONSECUENCIAS**

JORGE LUIS CHIQUITÓ IXTAMALIC

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**EL INCUMPLIMIENTO DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA
DELEGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ, EN
VISITAR LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DESPUÉS DE LAS
DIECISÉIS HORAS Y SUS CONSECUENCIAS**

TESIS

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

JORGE LUIS CHIQUITÓ IXTAMALIC

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Mayo de 2012

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Edgar Mauricio García Rivera
Vocal:	Licda. Mirza Eugenia Irungaray López
Secretario:	Lic. Pablo Xitumul de Paz

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Julio César Quiroa Higueros
Vocal:	Licda. Mirza Eugenia Irungaray López
Secretario:	Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández

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



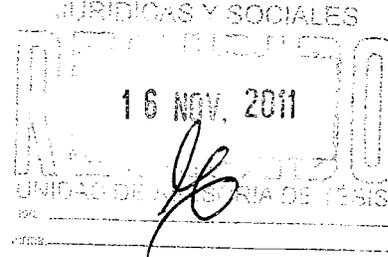
Lic. Rigoberto Asturias Cajbón

Abogado y Notario

1ª calle. 0-35 zona 2. Sumpango, Sacatepéquez
Teléfonos: 78301960 y 57137406.

Guatemala, 14 de noviembre de 2011

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Licenciado:

En cumplimiento a la resolución de fecha 26 de julio del año 2011, a través de la cual se me nombró asesor de la tesis del Bachiller Jorge Luis Chiquitó Ixtamalí, intitulado **“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ, EN VISITAR LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DESPUÉS DE LAS DIECISÉIS HORAS Y SUS CONSECUENCIAS”**, me permito dirigir a usted con el objeto de **RENDER DICTAMEN** sobre el trabajo de tesis mencionado anteriormente.

1. **Contenido científico y técnico:** el presente trabajo, cumple con los objetivos trazados, utilizándose para ello el análisis jurídico y doctrinario de las distintas instituciones que forman parte del contenido investigado, así también basándose en los resultados del trabajo de campo realizado, con el cual se logró comprobar la hipótesis.
2. **La metodología y técnicas utilizadas:** Los métodos utilizados son: el analítico, al realizar el análisis de la doctrina, la legislación nacional y los convenios internacionales relacionados al que hacer de la Inspección General de Trabajo; el sintético, con el cual se elaboró el contenido teórico y práctico al vincular la ley, la doctrina y la realidad social basado en el criterio de los inspectores de trabajo y los trabajadores de empresas maquiladoras; el deductivo se utilizó para determinar que la Inspección General de Trabajo por medio de la Delegación departamental de Sacatepéquez, no cumple su obligación de controlar las empresas maquiladoras después de las dieciséis horas. En cuanto a las técnicas de investigación, el sustentante aplicó: Fichas bibliográficas, con las cuales se logró recopilar la información de manera ordenada, así también el cuestionario, y la observación, como la entrevista aplicado a treinta trabajadores de empresas maquiladoras del departamento de Sacatepéquez.
3. **Contribución Científica:** considero que el tema investigado es de suma importancia respecto a su contenido científico, pues se enfoca desde la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales, tanto nacionales como internacionales, relacionados con las facultades que tienen los Inspectores de Trabajo; por lo mismo el punto investigado, constituye una enorme contribución a la ciencia del derecho. Asimismo constituye una contribución social debido a que afecta a la

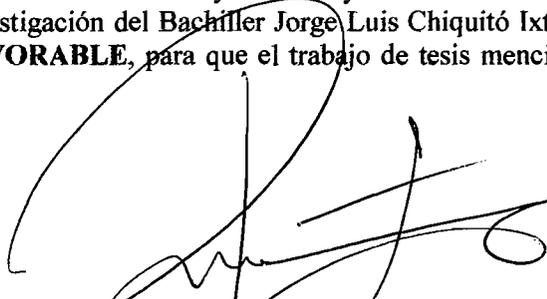


clase trabajadora, al no existir control después de las dieciséis horas a pesar de su regulación en el Código de Trabajo y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, esperando lograr con la presente investigación una futura actualización al reglamento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la creación de un Sistema de Turnos en la Delegación Departamental de Sacatepéquez.

4. **Redacción:** La redacción utilizada en la presente investigación reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión, de tal forma que es comprensible al lector de cualquier nivel cognoscitivo en cuanto a lo relacionado con el quehacer diario de la Inspección General de Trabajo.
5. **De los cuadros estadísticos:** La investigación incluye importantes resúmenes graficados de los resultados obtenidos en el trabajo de campo, los cuales se adecúan al método científico analítico, aspectos que sirven de sustento al aporte personal del ponente que se ve reflejado a lo largo del contenido del trabajo.
6. **Conclusiones y recomendaciones:** Estas son acertadas y oportunas debido a que reflejan el conocimiento del tema investigado y que de llegarse a acatar, seguramente se esperaría obtener resultados positivos que contribuyan a la eficiencia y el debido cumplimiento de las facultades que las leyes, tanto nacionales como internacionales, regulan respecto del actuar de los Inspectores de Trabajo, específicamente en el campo de las empresas maquiladoras después de las dieciséis horas.
7. **Bibliografía:** la bibliografía utilizada por el ponente en el desarrollo de la investigación se considera adecuada al tema, debido a que consultó textos de autores nacionales y extranjeros, legislación nacional y convenios internacionales que se ajustan a la temática contenida en la investigación.

En conclusión, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos, y al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de investigación del Bachiller Jorge Luis Chiquitó Ixtamalí, en tal virtud me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el trabajo de tesis mencionado continúe con los trámites respectivos.

Atentamente:



Lic. Rigoberto Asturias Cajbón
Colegiado No. 8689
Lic. Rigoberto Asturias Cajbón
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

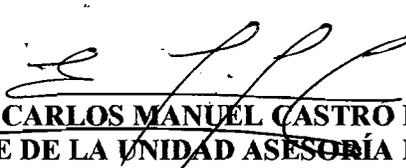
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de noviembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **VÍCTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **JORGE LUIS CHIQUITÓ IXTAMALIC**, Intitulado: **“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ, EN VISITAR LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DESPUÉS DE LAS DIECISÉIS HORAS Y SUS CONSECUENCIAS”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/jrvch.



LIC. VÍCTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 3863
Oficina 4ta. Calle 4-108 "A" zona 3, Chimaltenango
Tel: oficina: 78393906
Cel: 52154148

Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el nombramiento emitido por su despacho el 24 de noviembre del año 2011, en el que se me nombra REVISOR del trabajo de tesis del bachiller Jorge Luis Chiquitó Ixtamalic, intitulado **“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ, EN VISITAR LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DESPUÉS DE LAS DIECISÉIS HORAS Y SUS CONSECUENCIAS”**, para el efecto me permito informar a usted lo siguiente, con el objeto de rendir DICTAMEN del trabajo de tesis:

- a) **Opinión respecto del contenido científico y técnico:** de la revisión practicada al trabajo de tesis, se puede extraer que la misma cumple con los requisitos establecidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, así también considero que el tema investigado es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, ya que el mismo se enfoca desde varios puntos de vista, tales como el doctrinario, social y legal.
- b) **La metodología y técnicas de investigación:** para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los métodos analítico y sintético, así como las técnicas del cuestionario, las fichas bibliográficas y de trabajo, para la indagación respectiva, todo con el propósito de facilitar el desarrollo de la investigación, comprobándose con ello que se hizo uso adecuado de bibliografía actualizada.
- c) **De la redacción utilizada:** el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso de investigación; haciendo la división de la misma en cuatro capítulos.
- d) **De los cuadros estadísticos:** El trabajo de investigación incluye gráficas de resultados del trabajo de campo, respaldando los aportes del ponente en el contenido de la tesis.

- e) **Respecto de la contribución científica del tema:** el aporte científico que el tema investigado por el sustentante brinda, es hacer notar la eminente necesidad de ampliar la cobertura de la Inspección General de Trabajo, creando el Sistema de Turnos para que exista atención de las personas después de las dieciséis horas en beneficio de los trabajadores en general, pero específicamente a los de las empresas maquiladoras.
- f) **De las conclusiones y recomendaciones:** se pudo establecer que las conclusiones y recomendaciones reflejan el conocimiento del tema investigado, y que a mi juicio son adecuadas y congruentes con el trabajo realizado.
- g) **De la bibliografía utilizada:** finalmente se constató que en el desarrollo y culminación del informe final del trabajo de tesis, se utilizó doctrina de autores tanto nacionales como extranjeros, así como el análisis de la legislación interna y la comparación de la misma con el derecho internacional, por lo que a mi criterio considero es adecuada.

En conclusión y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor, derivadas del examen del trabajo en los términos expuestos e individualizados y por las razones expresadas, al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis relacionado, realizado por el bachiller Jorge Luis Chiquitó Ixtamalí y en consecuencia darse la opinión que el mismo se merece, debiendo continuar su trámite administrativo correspondiente, a efecto se emita la orden de impresión y se señale el día para la discusión en el correspondiente examen público para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. En tal virtud emito mi **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Atentamente:



Dr. Néstor Raúl Rosales Olaverri
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiséis de marzo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante JORGE LUIS CHIQUITÓ IXTAMALIC titulado EL INCUMPLIMIENTO DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ, EN VISITAR LAS EMPRESAS MAQUILADORAS DESPUÉS DE LAS DIECISÉIS HORAS Y SUS CONSECUENCIAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Padre Celestial, por haberme dotado de sabiduría y fortaleza; y permitir alcanzar mi meta. Eterna gratitud.
- A MIS PADRES:** Estéfana Ixtamalic Patzán y Valerio Chiquitó Coj, por todo su amor, apoyo, consejos y sacrificios e impulsarme hacia mi superación académica.
- A MIS ABUELOS:** Matea Coj, Bartolomé Chiquitó y José María Ixtamalic (Q.E.P.D.); y Rosario Patzán, por su ejemplo de fortaleza, respeto y responsabilidad.
- A MIS HERMANOS:** Jaime, Ana, Edén y Leonor, con mucho cariño por el apoyo que me brindaron.
- A MIS SOBRINOS:** Jenifer Jesenia, Dora Estéfany y José Ricardo, con especial cariño y aprecio.
- A MIS CUÑADOS:** Dorotea y Ricardo, por formar parte importante de mi familia.
- A TODA MI FAMILIA:** Por el cariño demostrado siempre, en especial a mi tío Lic. Tomás Ixtamalic Patzán por su valioso apoyo.
- A LOS ABOGADOS** Rigoberto Asturias Cajbón y Víctor Raúl Roca Chavarría, Asesor y revisor en la realización de esta tesis, por su apoyo académico.
- A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:** Lesly, Silvia, Sara, Manuel y Oscar por su apoyo y comprensión.
- A MIS AMIGOS:** Lic. Cándido Cabrera (Q.E.P.D.); Lic. Héctor Herrarte, Estefani Osoy, Susan Ixel Rojas, por su amistad y especialmente a la Licenciada Dinora Orozco y al Profesor Juan de Paz Díaz por su apoyo incondicional.
- A LA GLORIOSA Y TRICENTENARIA:** Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme ser parte de esta casa de estudios.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definiciones.....	3
1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	5
1.3.1. Teoría del interés.....	5
1.3.2. Teoría de la naturaleza de la relación.....	6
1.4. Principios del derecho de trabajo.....	8
1.4.1. Principio tutelar de los trabajadores.....	9
1.4.2. Principio de garantías mínimas.....	10
1.4.3. Es un derecho necesario e imperativo.....	10
1.4.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	11
1.4.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	11
1.4.6. Es un derecho hondamente democrático.....	12
1.4.7. Principio de sencillez.....	12
1.4.8. Es conciliatorio.....	12
1.5. El contrato de trabajo.....	13
1.5.1. Aspecto histórico.....	13
1.5.2. Definición.....	15
1.5.2.1. Elementos del contrato de trabajo.....	17
1.5.2.2. Características del contrato de trabajo.....	19
1.5.2.3. Clasificación de los contratos de trabajo.....	21
1.6. Sujetos del derecho de trabajo.....	22
1.7. La jornada de trabajo.....	23
1.7.1. Clasificación de las jornadas de trabajo.....	24



	Pág.
a. Jornada ordinaria.....	24
b. Jornada extraordinaria.....	26
1.8. El salario.....	27
1.8.1. Definiciones.....	27

CAPÍTULO II

2. La Inspección General de Trabajo.....	29
2.1. Definición.....	29
2.2. Antecedentes de la Inspección General de Trabajo.....	30
2.2.1. Antecedentes de la Inspección General de Trabajo en Guatemala.....	30
a. Legislación del gobierno liberal en Guatemala.....	30
b. Evolución de la Inspección General de Trabajo en Guatemala.....	37
2.3. Visión y misión de la Inspección General de Trabajo.....	42
2.3.1. Visión.....	42
2.3.2. Misión.....	43
2.4. Estructura de la Inspección General de Trabajo.....	44
2.4.1. Inspectoría general.....	45
2.4.2. Subinspectorías.....	46
2.4.3. Secciones.....	46
a. Secretaría general.....	46
b. Secretaría de comunicación estratégica.....	47
c. Sección de conciliaciones.....	47
d. Sección de visitaduría.....	48
e. Sección de asesoría jurídica.....	49
2.5. Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	49
2.5.1. Función fiscalizadora.....	50
2.5.2. Función conciliadora.....	50
2.5.3. Función asesora.....	50
2.5.4. Función procesal.....	51



	Pág.
2.6. Horario de atención de la Inspección General de Trabajo.....	52
2.7. Facultades sancionatorias de la Inspección General de Trabajo.....	53

CAPÍTULO III

3. La industria de las maquilas en Guatemala.....	63
3.1. Generalidades de la maquila.....	63
3.2. Definiciones.....	63
3.3. Antecedentes.....	65
3.3.1. Antecedentes jurídicos.....	68
3.4. Fines de las empresas maquiladoras.....	73
3.5. Situación laboral en las maquilas.....	75
3.6. Jornadas laborales en las maquilas.....	81
3.6.1. Jornada ordinaria.....	81
3.6.2. Jornada extraordinaria.....	82
3.7. Remuneración de las jornadas laborales en las maquilas.....	83
3.8. Desprotección jurídica de los trabajadores y trabajadoras de maquila.....	84

CAPÍTULO IV

4. Estudio jurídico del Artículo 281 del Código de Trabajo y su observancia por los inspectores de trabajo de la delegación del departamento de Sacatepéquez.....	91
4.1. Generalidades.....	91
4.2. Opinión de los trabajadores y trabajadoras de maquilas ubicadas en el departamento de Sacatepéquez.....	92
4.2.1. Resultados de la encuesta realizada.....	93
4.3. Horario de atención en la inspección de trabajo en Sacatepéquez.....	97
4.4. El Artículo 281 literal a) del Código de Trabajo, como mandato legal para los inspectores de trabajo.....	99
4.5. Responsabilidades de la inspección general de trabajo por incumplimiento	



	Pág.
al Artículo 281 literal a) del Código de Trabajo	102
4.6. Convenio número 81 de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a la Inspección General de Trabajo (O.I.T.).....	104
4.7. Medidas que la Inspección General de Trabajo puede adoptar para la protección de los trabajadores y trabajadoras de maquila, después de las 16:00 horas.....	109
CONCLUSIONES.....	111
RECOMENDACIONES.....	113
ILUSTRACIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	123



INTRODUCCIÓN

La investigación es una forma de encontrar soporte documental a las incógnitas que se realizan en el ámbito práctico de la vida, es el caso de los trabajadores y trabajadoras de las empresas maquiladoras del departamento de Sacatepéquez, cuyos derechos laborales son violados constantemente. Para evitar estos actos, existe como ente protector la Inspección General de Trabajo, que debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes. El tema a tratar en el presente trabajo de tesis es en relación al incumplimiento de las visitas que la Inspección General de Trabajo deben realizar después de las dieciséis horas y eso es precisamente lo que se vislumbra en las empresas maquiladoras del departamento de Sacatepéquez, que no son visitadas después de las dieciséis horas por esta dependencia, en virtud que los inspectores laboran de lunes a viernes de ocho a dieciséis horas, quedando desprotegidos los trabajadores.

El Decreto número 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, emitido por el Congreso de la República de Guatemala, creado con el objetivo de promover, incentivar y desarrollar la producción de mercancías con destino a países fuera del área Centroamericana, regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas. La actividad maquiladora en el país, ha crecido de forma acelerada, porque los patronos, en su mayoría coreanos, ejercen su poder en forma arbitraria, explotan a los trabajadores con el afán de obtener más ganancias, a cambio de trabajo agotador y discriminatorio.

Ante el incumplimiento de las facultades y obligaciones que regula el Artículo 281 literal a del Código de Trabajo, respecto de la obligación que tienen los Inspectores de Trabajo de visitar los centros de trabajo, de cualquier naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, es necesario, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumpla con la normativa laboral vigente con el objeto de ser eficientes en el control y tenga como fin primordial, velar porque patronos,



trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios y reglamentos de trabajo.

Se han cumplido los objetivos planteados y de acuerdo al contenido, se ha comprobado la hipótesis que orientó el tema y que se transcribe a continuación: “Los Inspectores de Trabajo de la Delegación Departamental de Sacatepéquez, no visitan las empresas maquiladoras después de las dieciséis horas con lo cual incumplen sus atribuciones, situación que aumenta la violación de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras de maquilas”

La presente tesis, se ha dividido en cuatro capítulos, el Capítulo I contiene: El Derecho de Trabajo, los antecedentes, definiciones, la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, los principios del derecho de trabajo, el contrato de trabajo, la jornada de trabajo y el salario; el Capítulo II contiene: La Inspección General del Trabajo, su definición, sus antecedentes, la visión y misión, su estructura, sus funciones, horario de atención y facultades sancionatorias; el Capítulo III contiene: La Industria de las Maquilas en Guatemala, definiciones, los antecedentes, fines de las empresas maquiladoras, situación laboral en las maquilas, las jornadas laborales en las maquilas, remuneración y la desprotección jurídica de los trabajadores de maquila; el Capítulo IV contiene: Estudio jurídico del Artículo 281 del Código de Trabajo y su observancia por los Inspectores de Trabajo de la Delegación del Departamento de Sacatepéquez, generalidades, opinión de los trabajadores de maquilas, el horario de atención en la Inspección de Trabajo en Sacatepéquez, el Artículo 281 literal a del Código de Trabajo como mandato legal, las responsabilidades de la Inspección General de Trabajo por incumplimiento al Artículo 281 literal a del Código de Trabajo, el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo y las medidas que la Inspección General de Trabajo puede adoptar para proteger a los trabajadores de maquila después de las dieciséis horas. Asimismo contiene el aporte personal del ponente, con ello se pretende plasmar que la jornada laboral de la Inspección General de Trabajo a través de la



delegación del departamento de Sacatepéquez, no cumple las facultades y obligaciones que la ley regula.

Espero contribuir en la efectiva aplicación de la normativa en materia laboral, para beneficio de la clase trabajadora y contribuir para el efectivo cumplimiento del estado de derecho en Guatemala, que nos lleve a la realización del bien común y la paz social, entre clase patronal y trabajadores.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1. Antecedentes

Para exponer los antecedentes históricos del Derecho de Trabajo, debemos acudir a lo que narra la historia y establecer el origen del mismo, todo ello enfocado desde la época de la esclavitud, como una sujeción de los esclavos al dueño, en que los esclavos no tenían ningún derecho ni preferencia en los trabajos que desempeñaban.

A partir de la Edad Media, período en el cual la sociedad se encontraba organizada, existieron clases agrícolas y se considera a los Señores Feudales como patronos y a los siervos de la gleba como trabajadores. En esta época surgieron agrupaciones de trabajadores de artesanía; sin embargo la referencia mas precisa en relación al nacimiento del Derecho de Trabajo se halla en la Revolución Francesa, movimiento en el cual se creó una legislación que primordialmente defendía la propiedad privada, lo que significa la explotación del hombre por el hombre, y el trabajador era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, inexistencia de medidas de seguridad e higiene y toda clase de desventajas.

En Latinoamérica no existe certeza si en la época precolombina existían normas que regulaban las relaciones de trabajo, fue en la época colonial cuando los españoles sometieron a los indígenas en esclavitud, situación que continuó de la misma forma



durante la época de independencia y fue hasta la etapa de la Revolución Liberal en que se crearon algunas normas de protección laboral.

En realidad, la desigualdad económica era tan profunda entre los contratantes, esto generaba desigualdad social, política y jurídica, tal y como lo señala uno de los grandes conocedores del Derecho Laboral en América Latina, Mario de la Cueva, quien en su Obra Derecho Mexicano del Trabajo, al expresar que “entre el fuerte y el débil es la libertad quien mata; la libertad no conduce por si sola a la igualdad; la desigualdad, en cambio si conduce a la pérdida de la libertad”.¹

Esta expresión sitúa en que el trabajador goza de libertad, puesto que puede abandonar el trabajo a su antojo, sin embargo se realiza como forma de coacción, por lo que la libertad no es más que una ilusión. En Guatemala fue en la Revolución de octubre de 1944 cuando el Derecho de Trabajo surge con más precisión, relativo a sus normas protectoras, específicamente con la entrada en vigencia del primer Código de Trabajo, Decreto 330, el 1 de mayo año 1947.

En relación a sus denominaciones, ha sido causa de polémicas esta rama del derecho, puesto que se le ha denominado de diversas formas, tales como:

a) Legislación industrial, primera denominación que se le dio al Derecho de Trabajo, de origen francés, nacida después de la primera guerra mundial.

¹ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 28.

b) Derecho obrero, denominación fundamentada principalmente por el hecho de ser el protector de los trabajadores, sin embargo dentro de su contenido excluye a varios sujetos del derecho de trabajo, como el patrono o los trabajadores del campo.

c) Derecho social, ésta denominación ha tenido defensores, especialmente en América del Sur y todavía en Europa, donde se ha aceptado como un nombre correcto, tal como lo expone el autor Carlos García Oviedo, quien expone que “el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social”.²

Es importante indicar que las denominaciones mas generalizadas en América Latina y en Europa son las de Derecho de Trabajo y Derecho Laboral, en tanto que en nuestro país se le conoce indistintamente como Derecho de Trabajo o Derecho Laboral.

Cabe resaltar, estas denominaciones no comprendían actividades del trabajo en general, quizá por que cada actividad denominó al Derecho de Trabajo de su propia época y por lo mismo no abarcaba a todas las actividades productivas en las que el hombre puede ocuparse lícitamente.

1.2. Definiciones

Para tratar el tema de la presente investigación, debemos conocer el contenido del cual se compone el Derecho de Trabajo, por lo que a continuación expondré definiciones

² García Oviedo, *Tratado elemental de derecho social*. Pág. 253.



doctrinarias y la legal:

Cabanellas, define al Derecho de Trabajo, como “el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra entre empresarios y trabajadores, en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.³

El Licenciado César Landelino Franco López, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de San Carlos de Guatemala, define al Derecho de Trabajo como “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de estas con el Estado”.⁴

Legalmente, el Artículo 1 del Código de Trabajo, define al Derecho de Trabajo, como “el conjunto de principios, normas jurídicas e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

Puedo inferir que Derecho de Trabajo, es toda la serie de directrices conformadas por la

³ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario jurídico**.

⁴ Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.



legislación e instituciones establecidas por el Estado, que tienden a regular los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, que surgen desde el momento en el cual han llegado de común acuerdo, para el ejercicio de una actividad laboral.

1.3. Naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo

Para ubicar al derecho de trabajo es importante considerar que existen corrientes que explican la evolución e implementación del Derecho Laboral; el autor guatemalteco, Luis Fernández Molina, expresa que “el surgimiento del Derecho Laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico, sino que proyecta mucha repercusión en la práctica. ¿Pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado?”.⁵

De ahí la importancia de establecer a través de la exposición de dos teorías fundamentales que sirven para determinar si una rama del derecho pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado, y son las siguientes:

1.3.1. Teoría del interés

Expone el autor guatemalteco, Licenciado Santiago López Aguilar, al afirmar de esta

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 35.



teoría que “cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual, estamos frente al Derecho Privado”.⁶

1.3.2. Teoría de la naturaleza de la relación

Esta teoría nos expone que las diferencias entre Derecho Público y Derecho Privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen.

Tiene su base en la distribución que hicieron los romanos del *ius cogens* y el *ius dispositivum*, es decir que el Derecho Público es imperativo y el Derecho Privado es derecho dispositivo, sin embargo esto no es cierto en su totalidad, puesto que las normas del Derecho Público puede que en determinado momento no se cumplen o se renuncien; en tanto que del Derecho Privado, a pesar que regula intereses particulares, existen requisitos que obligadamente deben cumplirse en ciertos actos.

Es importante considerar lo que propone el tratadista mexicano, Mario de la Cueva, quien expresa: “El Derecho Público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los

⁶ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 154.



sujetos con carácter de particulares”.⁷

Para el autor Luis Fernández Molina, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, manifiesta que: “Tradicionalmente se ha considerado al Derecho Laboral como una rama del Derecho Público. En tanto nuestro Código de Trabajo es claro al establecer que 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”⁸

Es importante indicar que durante el inicio del Derecho de Trabajo, en su momento histórico, predominó el principio del interés público, pues tendía a proteger a las mayorías, para que de esta forma pueda evitarse una lucha de clases y que la participación del Estado era esencial en la solución de los problemas socioeconómicos de la época.

De todo ello, vale la pena hacer mención que en la época actual, varios estudiosos se han inclinado en la idea de que el Derecho de Trabajo se ubica dentro de la división del Derecho Social y reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias para eliminar los abusos que puedan originar las desigualdades.

Esta teoría es criticada por el tratadista Fernández Molina, quien expone que “el hecho de que haya evolución social, no justifica la creación de una nueva categoría jurídica, ya que carece de sustentación jurídica firme, en el sentido, que no puede establecerse

⁷ De la Cueva, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 198.

⁸ Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.** Pág. 37

quien es el supuesto sujeto de los derechos que regula, ya que el concepto social es muy amplio, pero tiene poca definición y por lo consiguiente poca aplicación jurídica”.⁹

Resulta necesario indicar que el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce como Derecho Social, al conjunto de derechos que el trabajador posee y que en función de ello, el patrono está obligado a cumplir, y establece que: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, enumerando todo lo relativo al trabajo.

Atendiendo a lo expuesto con anterioridad, en base a nuestra legislación, es importante concluir indicando que el Derecho de Trabajo, pertenece a la rama del derecho público, en virtud que al aplicarse se presenta la actuación del Estado a través de la ley en las relaciones laborales que vinculan a patronos con trabajadores, en la cual se impone la adopción de condiciones mínimas e irrenunciables para los trabajadores, pero también acepta la acepción social.

1.4. Principios del derecho de trabajo

Es imprescindible indicar que los principios son líneas directrices o matrices que guían determinada área del derecho, asimismo es importante exponer lo que el autor argentino Julio Armando Grisolia, plantea al referirse que los principios generales del

⁹ Ibid. Pág. 41



Derecho del Trabajo, “son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se fundamenta todo el ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción”.¹⁰

En cuanto a los principios del Derecho del Trabajo, es importante indicar que existen varios criterios que expresan lo relacionado a estos, uno de los criterios es la que está establecido en el tercero y cuarto considerando del Código de Trabajo, denominados características ideológicas, siendo declaraciones de voluntad que el legislador hizo en el momento de la emisión de dicha norma laboral, las que obedecen al sistema ideológico del Estado que regía en su momento e inspiraron la misma, por tal motivo haré una exposición de los principios, de acuerdo al orden que aparecen en el Código de Trabajo.

1.4.1. Principio tutelar de los trabajadores

Este principio expresa que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores frente a los patronos, otorgándoles protección jurídica preferente. Para citar como ejemplo, el Artículo 78 del Código de Trabajo, regula la terminación del contrato de trabajo; tutela al trabajador, en el sentido que por ser la parte más débil de la relación laboral, otorgándole al despedido el derecho de emplazar al patrono y éste probar la justa causa en que se fundó el despido, debido a que tiene mayor capacidad

¹⁰ Grisolia, Julio Armando, **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Ed. Lexis Nexis, 2003

económica. Es notorio que tal disposición legal se inclina a favor del trabajador, para cumplir con la garantía de igualdad, debido a que el trabajador se encuentra en situación de desventaja económica.

1.4.2. Principio de garantías mínimas

Este principio se refiere a que todos los derechos derivados de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen el punto de partida de mejoras a los derechos laborales y que solamente pueden mejorarse o aumentarse, y en ningún momento debe reducirse, tampoco renunciar a las garantías y por lo consiguiente impide celebrar contratos de trabajo en condiciones inferiores a lo que dispone la ley.

El efecto de la aplicación de este principio es que da origen a la nulidad de aquellas alteraciones de las condiciones de trabajo, cuando el patrono pretenda establecerlas en el contrato de trabajo.

1.4.3. Es un derecho necesario e imperativo

El autor Mario De la Cueva expresa: “toda norma jurídica es imperativa, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. La doctrina sostiene que todo orden jurídico se caracteriza por la coacción, debido a que cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente



mediante la intervención del poder coactivo del Estado".¹¹

Para asegurar el respeto de lo imperativo en el Derecho del Trabajo, interviene el Estado al imponer a los patronos, el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos laborales. Asimismo lo imperativo obliga al Estado, para vigilar las relaciones de trabajo y que se desarrollen en armonía con los principios regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, y demás leyes.

1.4.4. El Derecho del Trabajo es realista y objetivo

Es un principio de trascendencia en el ámbito del Derecho de Trabajo, en virtud que parte de la objetividad en el desarrollo de la actividad económica en su conjunto, es decir, que reúne los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa a los conflictos que se presentan diariamente, ya que estudia al individuo en su realidad social y laboral en que se desenvuelve.

1.4.5. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público

Se dice que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, porque el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que es impuesta, incluso, en forma coactiva al establecer condiciones mínimas, por medio de la facultad que tiene el Estado, a través de sus dependencias respectivas.

¹¹ *Ibid.* Pág. 253



1.4.6. Es un derecho hondamente democrático

Porque tiende a orientar, para obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población; es notorio que a través de este principio los legisladores quisieron proteger a la clase trabajadora y que sea este principio, un medio para las negociaciones entre patronos y trabajadores, sin embargo es importante resaltar que en nuestro medio, pocas veces se aplica, ya que los patronos son los que imponen las medidas a obedecer.

1.4.7. Principio de sencillez

Constituye un principio de carácter procesal; el Código de Trabajo regula que para efectos de la tramitación de los diversos juicios de trabajo, establece un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y cumplida, es decir, que se trata de una disciplina poco formal, porque un trabajador que ha sido violentado sus derechos, puede acudir directamente al Juzgado de Trabajo y Previsión Social e interponer oralmente su demanda, la que el Juez debe aceptarla, y faccionar el acta en dicho momento.

1.4.8. Es conciliatorio

Según la realidad, lo conveniente es que los conflictos laborales, sean resueltos conciliatoriamente con la intervención de las partes interesadas, y obtener un acuerdo

equitativo, sin embargo las situaciones y los intereses de cada parte son totalmente diferentes, eso conlleva, a pesar de que se concilian los intereses de las partes, en la mayoría de los casos se hacen con ciertas desventajas para los trabajadores.

1.5. El contrato de trabajo

1.5.1. Aspecto histórico

Importante indicar en relación al contrato de trabajo, que siempre han existido clases sociales, en las cuales se encuentra dividida la sociedad, y para el mismo han existido varias etapas en el transcurso del tiempo:

a) Régimen de la esclavitud

En esta etapa se consideró la actividad manual como vil y deshonrosa para el ser humano, ya que la persona era calificada como esclavo y se halla en perpetua y absoluta sumisión a su amo, por lo que en esta época no es posible hablar de contrato de trabajo, ya que el trabajador era considerado como cosa, sin ningún tipo de derechos que le amparen con motivo del trabajo.

b) Régimen de la servidumbre

En esta etapa es importante resaltar que la persona era considerada como siervo, no

pertenecía a un amo, sino que dependía del señor feudal, que eran los dueños de la tierra; el siervo se convierte en pequeño propietario, obligado a otorgar parte de los frutos que cultiva, asistiéndole el derecho de quedarse con el remanente. Es característica del presente período, el cambio de señor feudal que pueda ocurrir, esto significa expresar que al momento en que la tierra cambia de propietario, los siervos también pasaban al nuevo señor feudal; con ello se puede afirmar notoriamente que no existía un contrato de trabajo, pues convierte al trabajador en una mercancía que se vende o permuta, sin ninguna protección de la ley.

c) Régimen de las corporaciones

Este período se caracteriza por el inicio de la relación de trabajo conocido actualmente como trabajo de aprendiz. Los elementos personales que protagonizan esta etapa, son denominados: maestro o empleador y aprendiz; es importante indicar que en este periodo, aún no existía contrato de trabajo, puesto que para ello era necesaria la voluntad de ambos. En este régimen el aprendiz era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión.

d) Régimen de las manufacturas

El presente período es considerado como el inicio de la existencia del contrato de trabajo, en virtud que ya existe el pago de un salario por labor ejecutada, pero todas las demás circunstancias se hallaban reguladas exclusivamente por el patrono; el

trabajador no tenía opción de discutir los términos de los reglamentos, y menos modificarlos; es más, las limitaciones en sus actividades eran amplias, ya que no tenía la libertad de elegir su trabajo ni de retirarse del mismo, puesto que la manufactura era monopolizada y si se retiraba de una, era difícil que consiguiera empleo en otra.

e) Régimen del asalariado

Este periodo se establece a partir de la Revolución Francesa, debido a circunstancias que incidieron en la misma, tales como el uso de las máquinas, la concentración obrera, la constante demanda de mano de obra, la alteración en las relaciones entre trabajadores y empleadores, que influyeron sobre el vínculo laboral. Al inicio se proyectó como un contrato más entre los regulados por el derecho civil, el cual nace bajo el régimen liberal y democrático en que la ley estaba al servicio de los particulares, sin embargo surgieron abusos en contra de los trabajadores, esto permitió la intervención del Estado al imponer reglas y controles; aparecen los convenios colectivos que también fijan condiciones de trabajo, así sucesivamente se desarrolla y decae cada etapa hasta la época actual, en la cual existe un contrato de trabajo, donde participa el Estado por medio de sus dependencias administrativas y judiciales para su regulación y control a través de los convenios, contratos o pactos colectivos.

1.5.2. Definición

En relación a la definición del Contrato de Trabajo, los tratadistas han escrito al

respecto y cada uno trata de conceptualizarlo según su forma de ver el derecho del trabajo y la manera de haberlo estudiado, sin embargo es conveniente indicar que se puede definir el contrato de trabajo, desde el punto de vista técnico que se refiere a lo que los estudiosos han escrito y desde el punto de vista positivo, lo que nuestra legislación establece. Desde mi perspectiva, considero que resulta mas conveniente analizar las definiciones doctrinarias, ya que a través de estas ampliamos nuestras ideas y poder aplicarlas a la realidad social en armonía con lo que la legislación nacional regula, he aquí expongo definiciones de autores al respecto:

El autor Néstor L. De Buen, lo define así: “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.¹²

Asimismo el autor Francisco de Ferrari, define contrato de trabajo como: “Aquel en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de manera autónoma o no, al servicio de otra, bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar, mediante la correspondiente remuneración”.¹³

Las definiciones conceptualizan la subordinación del trabajador frente al patrono y el contrato de trabajo es de subordinación, pues toda actividad que realiza un trabajador por cuenta ajena, se deriva de un vínculo y que aceptar las condiciones en las cuales se desarrollará el trabajo, existe subordinación del trabajador frente al patrono.

¹² De Buen, L. Néstor, **Derecho del trabajo**, Pág. 43.

¹³ De Ferrari, Francisco, **El derecho del trabajo**. Pág. 180.

Desde el punto de vista positivo, el Código de Trabajo en el Artículo 18 establece:

“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 dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

1.5.2.1. Elementos del contrato de trabajo

a) El vínculo económico-jurídico:

Es económico puesto que a través de ello existe incremento en el patrimonio del patrono y del trabajador, en virtud que el patrono aumenta su productividad con la utilización de la fuerza de trabajo del trabajador, en tanto que éste, incrementa su patrimonio al percibir una remuneración por el trabajo que realiza. En cuanto al vínculo jurídico, existe porque al hacerse efectivo un contrato de trabajo, se generan derechos y obligaciones para ambos, los cuales son de observancia obligatoria.

b) La prestación de los servicios personales o la ejecución de obra:

Se refiere al elemento personal de la relación laboral, en vista que la ejecución de la obra o la prestación del servicio la realiza una persona individual, en este caso el trabajador; en tanto que el beneficio lo percibe ya sea una persona individual o jurídica,



que es el patrono, al beneficiarse del incremento en la productividad.

c) La dependencia continuada:

Este elemento del contrato de trabajo puede establecerse como el momento a partir del cual el trabajador queda a disposición y las órdenes del patrono, dentro de la estructura o competencia de aplicación de la empresa, bajo cuyo espacio se desarrolla la actividad laboral.

d) La dirección:

Consiste en la voluntaria sujeción de una persona como trabajador a seguir las instrucciones y disposiciones de otra persona al servicio de la empresa, siendo esta de dos formas: por una parte puede ser: dirección inmediata, cuando el patrono o un representante del mismo ejerce la dirección, tal como lo preceptúa el Artículo 63 literal a del Código de Trabajo; y por otra parte puede ser dirección delegada, cuando la dirección de las actividades de trabajo recaen en el propio trabajador, regulado en el Artículo 18, último párrafo del Código de Trabajo.

e) La retribución:

Se halla legalmente establecida en el Artículo 102 literales b y d de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 88 del Código de Trabajo.



Constituye el elemento que motiva al trabajador puesto que representa cualquier clase o forma de remuneración derivada de los servicios personales que ejecuta el trabajador para un patrono.

1.5.2.2. Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo posee sus características propias y están establecidas legalmente en el Código de Trabajo, siendo estas, las que a continuación se exponen:

a) Bilateral

Del contrato de trabajo surgen derechos y obligaciones en forma recíproca y ambas partes quedan obligadas mutuamente; es decir, que el trabajador carga con la obligación de hacer, mientras que el empleador con la obligación de dar, establecido en los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo.

b) Consensual

Se refiere a que el contrato de trabajo se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, sin que existan requisitos especiales para ello; desde el instante mismo del mutuo consentimiento, las partes de la relación laboral quedan obligadas a los efectos que han convenido. Artículo 19 del Código de Trabajo.



c) Es oneroso

La finalidad de todo contrato de trabajo es lucrativa, para lo cual existe una prestación mutua; cada parte de la relación de trabajo recibe de la otra, prestaciones iguales o proporcionales. El Artículo 18 del Código de Trabajo establece que a cambio de la obligación del trabajador, debe haber una retribución que el patrono debe hacer efectiva, es por ello que el contrato de trabajo será siempre oneroso.

d) Es principal

El contrato de trabajo, no depende de ningún otro contrato para ser efectiva su validez y subsistencia. Nuestra legislación regula que dada alguna circunstancia en 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 pierde su naturaleza y prevalece lo relacionado al trabajo, es por ello que lo hace ser principal, sobre cualquier otro.

e) De tracto sucesivo

El cumplimiento de las prestaciones que nacen del contrato de trabajo se cumple por etapas o acciones durante el transcurso de la relación de trabajo, es decir, que durante el desarrollo de la actividad laboral se cumple el objetivo para el cual se inició el contrato de trabajo.



f) No es solemne

Importante notar que el contrato de trabajo por regla general, relacionado a su forma debe ser escrito y contener ciertos requisitos, asimismo llevar a cabo determinado trámite administrativo, sin embargo es necesario indicar que ninguno de estos requisitos es esencial para que tenga validez, puesto que al no existir contrato escrito, la relación de trabajo subsiste aún así sea su inicio en forma verbal.

g) Es nominado:

Consiste en la designación dentro del texto de nuestra legislación, y para ello el calificativo del contrato de trabajo, se regula en el Artículo 18 del Código de Trabajo.

1.5.2.3. Clasificación de los contratos de trabajo

a) Por la cantidad de relaciones laborales:

a.1) Contrato individual de trabajo

a.2) Contrato colectivo de trabajo



b) Por su forma

b.1) Contrato escrito

b.2) Contrato verbal

c) Por la modalidad en cuanto al plazo

c.1) Contrato a plazo indefinido

c.2) Contrato a plazo fijo

c.3) Contrato de obra determinada

1.6. Sujetos del derecho de trabajo

En relación a los sujetos del Derecho del Trabajo, es importante considerar que por una parte los que ejercen la fuerza de trabajo y hacen productiva una empresa, son los trabajadores y por la otra parte tenemos a los patronos, quienes se benefician de la fuerza de trabajo de sus empleados, elevan su capacidad de producción, obtienen ganancias y quedan obligados a pagar una remuneración al trabajador. En todo ello existe un ente estatal denominado Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que norma administrativamente las actividades de trabajadores y patronos e impone su



competencia con el fin de evitar que se violenten los derechos de los trabajadores y actúa a través de la Inspección General de Trabajo y sus delegaciones departamentales, en tanto que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social ejercen su competencia en el ámbito jurisdiccional. Básicamente el Derecho del Trabajo contempla como sujetos al trabajador, al patrono y al Estado.

1.7. La jornada de trabajo

La jornada de trabajo constituye el límite máximo de tiempo de trabajo efectivo que establece la ley, en este caso, tiempo de trabajo efectivo es aquel en el cual el trabajador permanece a las órdenes del patrono. Sin embargo algunos autores consideran que la jornada de trabajo debe incluir el tiempo desde que el trabajador sale de su domicilio, tal el caso del autor José Montenegro Baca, quien define jornada de trabajo como: “el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador, desde que sale de su domicilio hasta que regrese a él”.¹⁴

A pesar de tal pensamiento, en nuestra realidad no se computa como jornada de trabajo el tiempo que le lleva al trabajador en su desplazamiento desde su domicilio hacia su trabajo y viceversa, ya que no está al servicio del patrono; pero si se enfoca desde esa perspectiva, habría que reformar nuestra legislación laboral.

La jornada de trabajo determina el rendimiento físico del trabajador y por factores que la

¹⁴ Montenegro Baca, José, *Jornada de trabajo y descansos remunerados*. Pág. 205.

componen, influye directamente en la persona y al interés de la sociedad en que se desenvuelve, eso implica que la jornada de trabajo es uno de los más importantes elementos para determinar la existencia de un contrato de trabajo.

1.7.1. Clasificación de las jornadas de trabajo

Nuestra legislación clasifica las jornadas de trabajo, de la siguiente manera:

a) Jornada ordinaria

Es aquella jornada por medio de la cual, la actividad laboral se ejecuta dentro de los límites de tiempo regulados tanto en la ley, en un contrato, reglamento o en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, esta clasificación a su vez se divide en:

a.1) Jornada ordinaria diurna

Es aquella en la cual el trabajo se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día; no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, importante exponer en este caso que la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal g, actualiza al Artículo 116 del Código de Trabajo, al disminuir a cuarenta y cuatro horas de trabajo a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas, para efectos de pago, aplicándose para el efecto, lo que la Constitución Política de la República establece; esto ha sido un



logro importante en materia laboral para los trabajadores, toda vez que en aplicación del principio Indubio pro-operario, resulta ser mas favorable al trabajador.

a.2) Jornada ordinaria nocturna

Es aquella en la cual la actividad laboral se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, esta no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana, de acuerdo a lo regulado en el Artículo 116 del Código de Trabajo y en el Artículo 102 literal g de la Constitución Política de la República.

a.3) Jornada ordinaria mixta

Es la que se ejecuta durante un tiempo que lógicamente abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, cuyo trabajo efectivo no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana, importante indicar que la jornada mixta debe contemplar cuatro horas de labores dentro de la jornada diurna y tres horas en jornada nocturna, caso contrario se entenderá como nocturna, así lo establece el Artículo 117 del Código de Trabajo y el Artículo 102 literal g de la Constitución Política de la República.

En nuestra legislación se establece también otra clasificación de la jornada ordinaria, se refiere a la jornada de trabajo dividida regulada en el Artículo 119 del Código de



Trabajo, esta expresa que el descanso no se cuenta como trabajo efectivo y la jornada de trabajo continúa, la que incluye como mínimo media hora de descanso y se toma en cuenta como trabajo efectivo, esto puede adoptarse en forma racional de acuerdo a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

b) Jornada extraordinaria

Se define como la actividad laboral que se ejecuta fuera de los límites de tiempo que establece la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, para la jornada ordinaria. El Código de Trabajo, en el Artículo 121 regula que esta debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, asimismo el Artículo 122 de la misma disposición legal establece que no puede exceder de doce horas diarias, salvo excepciones.

En relación a la jornada extraordinaria, la ley prohíbe a los patronos ordenar a sus trabajadores trabajar en labores que por su naturaleza sean insalubres o peligrosas.

Dicha prohibición es para todo tipo de trabajo; igual para las empresas maquiladoras. No es legal la ocupación de los empleados por más de doce horas en la actividad productiva de la empresa. Asimismo cabe señalar que existen excepciones en cuanto a la no remuneración, ni es considerado como horas extraordinarias las que el empleado se ocupe en realizar actividades con el objeto de subsanar errores que sean imputables al mismo y que hayan sido cometidos en la jornada ordinaria de trabajo, o casos de siniestros, calamidad pública o riesgos en los cuales deben los trabajadores deben

actuar sin suspender las labores, siempre y cuando el trabajo que se realice sea para atenuar determinada situación contemplada en el Artículo 122 del Código de Trabajo.

1.8. El salario

Etimológicamente salario proviene del latín Salarium, que se deriva del concepto sal, originado antiguamente de la costumbre de dar en pago a los domésticos, una cantidad de sal por sus servicios. También se deriva de la palabra soldada que se origina de una moneda antigua denominada sueldo que se pagaba a los soldados.

1.8.1. Definiciones

El Tratadista Mario de la Cueva expresa que: “Salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.¹⁵

La Organización Internacional del Trabajo -OIT-, en el Artículo primero del Convenio número 95, establece que para los efectos del presente Convenio, el término salario significa: “La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo,

¹⁵ De la Cueva, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 228.



escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”¹⁶

Es importante indicar que Guatemala ratificó este convenio en el año 1952, es decir, poco tiempo después de la entrada en vigencia del Código de Trabajo y por lo mismo, resulta oportuno expresar que la definición es amplia pues contempla toda posibilidad de pago, siempre y cuando sea en efectivo.

El Código de Trabajo, en su Artículo 103, regula que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia, asimismo indica que el salario se debe fijar periódicamente. Es notorio que la definición legal, se constituye beneficioso para el trabajador en virtud que abarca elementos esenciales como lo es la familia del trabajador, la periodicidad en su fijación y el respeto a la dignidad de la persona.

¹⁶ www.organizacióninternacionaldeltrabajo 18-08-2011



CAPÍTULO II

2. La inspección general de trabajo

2.1. Definición

Etimológicamente el concepto inspección, “proviene del latín *Inspectio – onis*, cuyo significado es: acción y efecto de inspeccionar, cargo y cuidado de velar por algo. Examen que hace el juez por sí mismo y en ocasiones con la asistencia de los interesados y de peritos de un lugar o de una cosa, para hacer constar en acta o diligencia los resultados de sus observaciones.”¹⁷

Expone el licenciado Fernández Molina que: “La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, agrega que esta dependencia está llamada a desempeñar un papel importante en la concordia que debe prevalecer entre los trabajadores y los empleadores”.¹⁸

Nuestra legislación laboral, no la define, sin embargo del análisis realizado puede definirse que la Inspección General de Trabajo, es la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se encarga de velar porque los patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en

¹⁷ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*.

¹⁸ Fernández Molina, Luis, *Ob. Cit.* Págs. 299 al 301



vigor o que se emitan en lo futuro; asimismo otorga la calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban entre patronos y trabajadores, ante los inspectores de trabajo y trabajadores sociales de tal dependencia, a lo cual el Artículo 279 del Código de Trabajo le concede la característica de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.2. Antecedentes de la inspección general de trabajo

Importante citar que a nivel mundial, el tiempo transcurrido entre el inicio de la Revolución Industrial, la aprobación de las primeras leyes protectoras y el establecimiento de la Inspección de Trabajo, ha sido para el trabajador un período de espera en cuanto a la intervención del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo y también en el control sobre estas, lo que influyó en el poco avance del respeto a los derechos de los trabajadores en cada empresa, y cabe resaltar “que los sistemas de inspección estaban lejos de corresponder a un modelo, dándose en algunos países a comisiones municipales, las tareas de inspección”.¹⁹

2.2.1. Antecedentes de la Inspección General de Trabajo en Guatemala

a) Legislación del gobierno liberal en Guatemala (1871-1885)

Este antecedente es expuesto en la obra Antología-Historia de la Cultura de Guatemala,

¹⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *La inspección del trabajo, manual de educación obrera*, Pág. 4.



de los autores Edgar Escobar Medrano y Edna Elizabeth González Camargo, quienes exponen de la siguiente forma: “Con el movimiento liberal implantado en el país en el año 1871, a través del general Justo Rufino Barrios, se marcó ese espíritu en la legislación agraria. Al diversificarse los cultivos y la exigencia de volúmenes de la producción, exigidos para la exportación, hizo cambiar completamente el sistema de producción; probablemente esta fue afectada con la escasez de mano de obra, en la época de la cosecha”.²⁰

A partir de esta situación, el gobierno liberal, impuso a través de la Circular del 3 de noviembre de 1873, el documento discriminador y corrientemente denominado “Mandamientos de Indios”, que legalmente se denominó “Mandamientos de mozos o trabajadores”, que trata de la imposición del trabajo forzoso, y de manera discriminatoria, a los guatemaltecos mayas, para el servicio de la burguesía naciente, en ese entonces. Fueron disposiciones legales que regularon la relación laboral, pero solamente a favor de los patronos y desprotegieron a los trabajadores.

A partir de este gobierno liberal se impuso un procedimiento de explotación humana, cuyo postulado era: la libertad económica del hombre, en lugar de suprimir estas violaciones a los derechos humanos, mas bien las confirma como normativa legal, en contra de los derechos del trabajador, al extremo de permitir la aplicación de penas económicas para aquellas personas que no aceptaran el trabajo.

²⁰ Escobar Medrano, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo, *Antología-historia de la cultura de Guatemala*. Pág. 493 – 507.

El Presidente Justo Rufino Barrios, en el año 1877, emitió el Reglamento de Jornaleros, por medio del cual se regulaba la relación laboral agrícola, en cuyo contenido se establecieron legalmente instituciones que se mencionan a continuación:

a.1) El colonato

Por medio de esta institución, los trabajadores agrícolas fueron clasificados en tres especies de jornaleros: los colonos, los jornaleros habilitados y los jornaleros no habilitados, todo esto en contra de la dignidad de los trabajadores.

Por colono, se entendió al jornalero que reside y trabaja en la finca del patrono, siendo lo fundamental de esta institución que el trabajador se obliga a trabajar con el patrono permanentemente o cuando éste requiera sus servicios, una forma de limitar la libertad de elegir el trabajo.

Se entendía por jornalero habilitado, al trabajador que recibe un anticipo de salario por el trabajo que ha de desempeñar en el futuro, pero nunca pasar del cincuenta por ciento del salario previsto por la tarea que ha de desempeñar.

Importante hacer notar que esta disposición reguló que “es obligación del trabajador, sea colono, jornalero habilitado o no, prestar su trabajo en la finca por el salario convenido siempre que hubiera ocupación de ella”.²¹ Esto significa que el trabajador,

²¹ Escobar Medrano, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo, Ob. Cit. Pág. 501.

en ningún momento gozó protección de ninguna dependencia del Estado; más bien, el Estado, de manera lamentable coadyuvaba para la explotación de los trabajadores, ya que a través de sus disposiciones, restringen de distintas maneras el desempeño de los trabajadores en las empresas.

a.2) El libreto de trabajo

Esta institución fue considerada el calvario para el campesinado guatemalteco, cuya etapa comprende desde el inicio del Reglamento de Jornaleros hasta la Revolución de 1944; los trabajadores con el fin de no caer en manos de la Justicia, bajo la acusación de vagancia, debían portar permanentemente su libreto en que constara los contratos de trabajo concertados en el año, las deudas a solventar o los permisos que el patrono le hubiese otorgado. Esto representa represión y esclavitud para los trabajadores, bajo el amparo del Estado, ya que el libreto era como una marca utilizada, para la identificación de los jornaleros.

a.3) El mandamiento de jornaleros

Esta norma regula con lo siguiente: a) que se reglamente los mandamientos para que el jornalero habilitado por un patrono no sea solicitado por otro, estableciéndose el derecho del primero en “reclamarlo” y la obligación de la autoridad de “entregarlo”. Asimismo esta disposición establece que el patrono si de propia autoridad sustrajere de un mandamiento o tomara por la fuerza a un jornalero habilitado por él, perderá ese



derecho y la habilitación que hubiese dado.

Esta norma nos da a entender la forma en que se acostumbró tratar a los trabajadores contratados, llamados mozos en su época, y que en la actualidad aún persiste en el campo ese concepto, para denominar a los trabajadores; explotándolos con un salario miserable y como una cosa apropiable por la fuerza, que es sin duda la constante violación de derechos de los trabajadores, sin leyes que les sean favorables. b) Si los jornaleros fuesen del mismo departamento, el mandamiento podrá ser de ocho a quince días, si fuesen de otro departamento deberá ser un mes. c) El patrono no estará obligado a pagar todos los gastos de viaje del trabajador mandado, que sea del mismo departamento. d) El patrono debe abonar a la Municipalidad un derecho por cada jornalero solicitado, con el ánimo de fomentar el interés de las municipalidades, lo cual se concibe como una trata de trabajadores. e) Los gastos originados en las gestiones que se hagan para obligar al jornalero a cumplir con sus compromisos, son descontados de sus salarios sucesivos, llevándolos anotados en su libreta.

Se puede percibir con mucha preocupación, que siempre ha existido explotación y no ha existido eficaz protección del Estado a favor del trabajador y por lo consiguiente existen violaciones a los derechos laborales.

a.4) Trabajo forzado de reos

Esta institución consistió en la autorización que el Presidente de la República Justo



Rufino Barrios emitió, con el afán de proporcionar a los productores de café en las costas de la República, el número de trabajadores que ellos considerasen adecuado a sus intereses, por el término de un año como pena por incurrir en el delito de contrabando de licores; una forma inhumana e ilegal, si tomamos en cuenta el debido proceso, el cual regula que no podrá sancionarse a persona, sin haber sido citado, oído y vencido en juicio, por juez competente. Es otra ilegalidad cometida por el mismo Estado a través de sus gobernantes quienes en forma prepotente, violan los derechos de los trabajadores, sin crear instituciones de control.

a.5) La habilitación

Institución que originalmente fue el pago anticipado del salario futuro que se entregaba al Comandante o Alcalde encargado del mandamiento, con lo cual se aseguraba el trabajo del mozo reclutado por el sistema.

Cabe destacar que todo lo expuesto, representa una gran preocupación del gobierno en su momento, sin embargo, siempre a favor de los patronos y en perjuicio de los trabajadores, los patronos olvidan, que con la fuerza física de los trabajadores, hacen de las fincas y por ende de los patronos, elevar su nivel de productividad y ganancia.

a.6) Ley de vialidad

Consiste en la obligación que cada vecino de la República tenía de prestar tres días al



año de servicio gratuito en la construcción o mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días. Esta institución ha tenido incidencia en la vida del campesinado guatemalteco, como una carga adicional sobre los hombres de escasos recursos al trabajar gratuitamente en los caminos de la República, sin derecho a alimentación ni transporte, sin derecho a nada más que el libreto de trabajo y el carné de vialidad cumplida.

Posterior a varios presidentes, asume Manuel Estrada Cabrera, quien gobierna 22 años, marcado por una serie de violaciones a los derechos de los trabajadores, por lo que es derrocado por el ciudadano Don Carlos Herrera, hombre de negocios, terrateniente, quien se destaca por reformas hechas a la Constitución Política de la República y dentro de las disposiciones que beneficiaban en ese entonces en buena medida a los obreros, encontramos: La defensa a la justa remuneración del trabajo, la creación de instituciones tendientes a defender la vida, la salud, el trabajo de los asalariados y el derecho a la huelga, pero sin la existencia del ente administrativo para el control de las actividades patronales.

Era de esperarse que al lesionar los intereses de Norteamérica y de los conservadores en nuestro país, se orquesta el derrocamiento a través de un golpe de estado encabezado por el General José María Orellana, quien gobierna al país de 1921 a 1926, y durante este gobierno empieza a operar una empresa denominada All American Cable que posteriormente fue Guatel, institución que otorgó empleo a miles de trabajadores, sin embargo nuestra historia narra que Guatel fue privatizado y muchos



trabajadores quedaron sin empleo y sin que la Inspección General de Trabajo fuera protagonista.

El General Orellana muere y se convoca a elecciones y resulta ganador el General Lázaro Chacón, quien deja el poder a otros personajes hasta que hubo nuevas elecciones, en las cuales resulta ganador el General Jorge Ubico Castañeda, éste ejerce una dictadura durante más de 13 años, eliminando logros como la autonomía universitaria, el gobierno coincide con la crisis mundial del capitalismo, repercutiendo sus efectos en la economía de nuestro país, debido a la baja de los precios del café, consecuencias que se extienden en el plano laboral, ya que el general Ubico sustenta su política de gobierno en leyes, tales como: la Ley Contra la Vagancia, la Ley de Vialidad y la creación de la cédula de vecindad; cuyas disposiciones permitieron y garantizaron la mano de obra en las fincas de café, recibiendo a cambio del trabajo, sueldos de miseria y el gobierno aún así, toma medidas por medio de cargas impositivas en contra de la clase trabajadora; otorgó concesiones a los terratenientes locales y a las compañías extranjeras, particularmente a la "United Fruit Company, de Estados Unidos, empresa de la cual dependieron directa o indirectamente cerca de 40,000 guatemaltecos".²²

b) Evolución de la Inspección General de Trabajo en Guatemala.

Al finalizar el siglo XIX, la actividad sancionadora del Estado se desplaza hacia la

²² Ibid.



defensa y custodia de bienes jurídicos tales como el trabajo y el trabajador.

Surge el Movimiento Revolucionario, cuyo factor determinante en el inicio del movimiento de octubre de 1944 fue la contradicción entre las viejas y caducas relaciones de producción y distribución, representadas por los terratenientes semifeudales y la burguesía reaccionaria que se habían formado a la sombra del imperialismo y las nuevas fuerzas productivas, surge entonces la figura del doctor Juan José Arévalo, político guatemalteco que regresaba al país, siendo electo presidente y asume el cargo en 1945, establece cuatro prioridades como ejes de su período de gobierno, siendo estos: a) reforma agraria, b) protección del trabajo, c) un sistema educativo mejor, e) consolidación de la democracia política.

Para el año 1946, específicamente en el mes de octubre, el Congreso de Guatemala, aprobó la primera Ley de Seguridad Social, revolucionando la relación existente entre los obreros, empleadores y gobierno. Esta Ley garantizaba a los trabajadores recibir beneficios por los riesgos con motivo del trabajo tales como: la compensación por accidentes, beneficios de maternidad, educación básica y atención sanitaria; pocos avances pero de gran significado para los trabajadores de la época y han sido base en la legislación laboral actual.

A partir de los avances en materia laboral, que regularon y normaron las actividades y relaciones entre patronos y trabajadores, tuvo lugar su impacto más profundo el 8 febrero de 1947 cuando el Congreso de la República emite el Decreto 330, Código de



Trabajo, que cobra vigencia el 1 de mayo de 1947, en el cual se incluye la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo. El Ministro de Trabajo del presidente Arévalo expuso: “Una democracia capitalista debe compensar con los medios a su disposición, algunos de los cuales son legislativos, la desigualdad económica entre los que poseen los medios de producción y los que venden el trabajo manual”.²³ Las disposiciones del Código de Trabajo, garantizaban con algunas excepciones el derecho de los trabajadores urbanos a organizar sindicatos, a negociar colectivamente y a la huelga; se crearon tribunales especiales de trabajo, que se constituyeron para garantizar una audiencia con los trabajadores y determinar judicialmente los litigios. Asimismo se fijaron escalas de salario mínimo y se reguló el trabajo de niños y mujeres. Es importante decir que representan medidas auténticamente revolucionarias dentro del contexto histórico guatemalteco de su momento, puesto que no se había visto en ningún gobierno anterior, el interés por defender la dignidad de los trabajadores y marca una nueva forma de velar por los intereses de la clase trabajadora.

El Código de Trabajo, también otorga protecciones para el patrono y quizás intencionalmente se incluyeron escapatorias para prevenir la desestabilización de la producción, tal es el caso que la sindicalización de los trabajadores en el campo estaba prohibida, con excepción en las grandes haciendas siempre y cuando las huelgas no interrumpieran la cosecha. De todos modos la vigencia del Código de Trabajo impactó en los trabajadores del campo, toda vez que hasta ese momento el campesino podía

²³ Escobar Medrano, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo, *Ob. Cit.* Pág. 694.



ser encarcelado si su tarjeta de trabajo no señalaba haber contribuido los días de trabajo forzoso requeridos en beneficio de los patronos.

También como antecedente de la Inspección General de Trabajo, es importante considerar la evolución que ha tenido el Ministerio de Trabajo; a través del tiempo a sufrido modificaciones, en cuanto a su denominación y sus funciones administrativas. El primer antecedente administrativo laboral está contenido en el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, emitido para el mejor desempeño de la Administración Pública, entre las que se encuentra la secretaria de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, formando parte de la organización del Poder Ejecutivo.

Posteriormente se modificó la organización del Organismo Ejecutivo a través del Decreto 47, estableció funciones administrativas de las secretarías, modificándose esta organización el 27 de abril de 1945 a través del Decreto 93 del Congreso de la República, se estableció que las secretarías dejaban de tener vigencia y que a partir de esa fecha se denominaron Ministerios, incluyéndose el Ministerio de Economía y Trabajo, atribuyéndosele funciones económicas y administrativas de trabajo.

A partir de la vigencia del Decreto 330, en la que nace el Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo, las funciones de la misma continuaron dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, hasta que el Organismo Ejecutivo realizó la separación de funciones.

El 15 de octubre de 1956, por medio del Decreto 1117 del Congreso de la República, se creó el Ministerio de Trabajo, cuya vigencia es efectiva el 18 del mismo mes y año, sin embargo el Congreso lo denominó como Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Importante indicar que el 29 de abril de 1961, el Congreso de la República, emite el Decreto 1441, el cual contiene las reformas al Código de Trabajo. Dicho Decreto entre otras cosas denomina al ente encargado como Ministerio de Trabajo y Previsión Social uniformando a partir de tal fecha el uso de ese nombre en todas las entidades, actuaciones, y documentos dentro de la administración pública de nuestro país. Asimismo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contempla sus dependencias administrativas, encargadas de ejecutar las funciones reguladas en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual especifica su estructura administrativa, la que contiene dependencias con funciones sustantivas el cual se integra por la Inspección General de Trabajo, entre otras.

A partir de la vigencia de este Decreto, se incluyó en el título noveno, lo relacionado a la Organización Administrativa de Trabajo y en el capítulo primero se incluye al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en el capítulo segundo del título segundo se incluye a la Inspección General de Trabajo.

Considero necesario exponer que nuestra historia registra que en el país se han generado leyes y disposiciones legales que han tenido por objeto la regulación de las relaciones de trabajo entre los trabajadores y patronos, pero se han caracterizado por



beneficiar solamente a los patronos y siempre han ido en detrimento de los derechos y el respeto a la dignidad de los trabajadores, hasta que surge un Código de Trabajo que crea varias instituciones y dependencias entre las cuales crea la Inspección General de Trabajo, como ente para ejercer control a los patronos en las relaciones con sus trabajadores, sin embargo, en la realidad se incumplen por situaciones de intereses particulares.

2.3. Visión y misión de la Inspección General de Trabajo

2.3.1. Visión

De acuerdo al Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo establece que la Visión de esta dependencia comprende lo siguiente:

- 1) Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección.
- 2) Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público.
- 3) Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores.



4) Contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en concepto de seguridad laboral y previsión social.

2.3.2. Misión

En relación a la misión de la dependencia objeto de estudio, es importante indicar que El Ministerio de Trabajo y Previsión Social contempla lo siguiente: de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, (Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala), la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, en vigor o que se emitan en el futuro. Asimismo en el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se regula también que la Inspección General de Trabajo, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trata de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo lo que se refiere a éstas últimas si se apersonare el Instituto Guatemalteco de seguridad Social y todo aquello que tienda a procurar por la aplicación de las sanciones, con base a las políticas sociales y económicas.

El control que ejerce la Inspección General de Trabajo, para algunos abarca la totalidad de las funciones del inspector y resume su papel esencial y para otros tiene una connotación represiva policíaca y sólo designa el aspecto más limitado, siempre insuficiente en el desarrollo de sus funciones; con ello se indica que el control es un medio para que la Inspección General de Trabajo cumpla su primera gran función, el de hacer que se apliquen y se hagan efectivas las disposiciones legales de trabajo.

Importante considerar que para la existencia del control, deben hacerse las visitas en el horario en que se desarrollen las actividades de los establecimientos sometidos a inspección y tiene por objeto, mediante la observación, verificar la situación laboral real en una empresa y el cumplimiento de la legislación.

Del control que ejerza la Inspección General de Trabajo a través de sus delegaciones departamentales, pueden llegar a utilizar los medios represivos, tales como actas y otras sanciones, pero si dichas sanciones no producen efectos razonables dentro de un plazo establecido, el inspector de trabajo, pierde crédito y su actuación pierde eficacia, al considerarse parcializada su decisión, es por ello que la eficiencia en la labor del inspector de trabajo es esencial, para ser efectiva.

2.4. Estructura de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, para actuar y desempeñar sus funciones, de acuerdo al reglamento, administrativamente está organizada de la siguiente forma:



2.4.1. Inspectoría general:

A cargo del Inspector General de Trabajo, autoridad superior delegada por el Despacho Ministerial, para funciones de inspección de asuntos laborales, responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social, por lo que le corresponde:

- 1) Representar al Ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo y asuntos laborales que son competencia del Gobierno de Guatemala.

- 2) Asesorar al Despacho Ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con las inspecciones de trabajo.

- 3) Tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, ministerio o su dirección en el ámbito de relación laboral, así también dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo.

- 4) Velar por el cumplimiento de la política laboral social, a través del análisis de los expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer resoluciones de asuntos laborales, y la solicitud de informes a los funcionarios de planta y a delegados sobre actividades realizadas.

- 5) Sancionar jurídicamente y aprobar los convenios individuales y colectivos laborales

en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables, asimismo la aprobación de los proyectos de reglamentos interiores de trabajo, en su contenido jurídico. De igual forma podrá solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando corresponda hacerlo.

6) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales e informar al Despacho Ministerial de las funciones y acciones de la Dirección de la Inspección a su cargo.

2.4.2. Subinspectorías

El Inspector General de Trabajo, cuenta con dos Subinspectores Generales de Trabajo, éstos mantienen la jerarquía inferior del Inspector General, a quien representan o sustituyen por su ausencia y tienen atribuciones de apoyo al Inspector General en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.

2.4.3. Secciones

En la estructura de la Inspección General de Trabajo, coadyuvan secciones, siendo:

a) Secretaría general

Puesto de trabajo creado para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Elabora la correspondencia y la



transcripción de los informes y resoluciones elaborados por el despacho de la Inspección General. Asimismo registra las actividades y anuncia el horario de las reuniones de trabajo y atiende las solicitudes de entrevista; informa al Inspector General y Subinspectores Generales lo relacionado a las audiencias y sesiones.

b) Secretaría de comunicación estratégica

A través de ésta secretaría se divulga el trabajo que realiza la Inspección General de Trabajo y sus dependencias que ejercen actividades relacionadas al trabajo.

c) Sección de conciliaciones:

Está a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo que tiene bajo su responsabilidad la atención de las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido o cese de contratos. Esta dependencia es eminentemente conciliatoria, de acuerdo a los preceptos legales aplicables y tiene como fin la concientización de las partes a efecto de que establezcan consensos en la equidad de los derechos y obligaciones de la relación laboral.

La sección de conciliaciones comprende también la Unidad de Cálculo de Prestaciones Laborales de los trabajadores que han sido despedidos o han renunciado de sus puestos de trabajo en las distintas empresas, incluyen a los trabajadores de empresas de cualquier naturaleza dentro del marco legal y por ende las empresas maquiladoras;

de igual forma también comprende la unidad de denuncias iniciales, que reciben de los trabajadores despedidos.

d) Sección de visitaduría

Esta sección se conforma por un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encargan de realizar visitas a las empresas, para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social. Asimismo formula prevenciones sobre las faltas laborales que compruebe a través de la revisión y en base a las visitas elaboran los informes de los resultados de fiscalización, para lo cual da seguimiento a las recomendaciones y sanciones administrativas de orden legal en las empresas.

La Sección de Visitaduría a su vez comprende la Unidad Especial de Inspectores de Trabajo para la atención y supervisión del cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en las empresas que se dedican a la maquila en la industria de la confección del vestuario y textiles, creada en el año 2003, que se encarga de ver todo los asuntos relacionados a los trabajadores de las empresas maquiladoras, sin embargo esta unidad cuenta con personal limitado para el ejercicio de sus funciones, lo que limita el control rápido y eficiente; asimismo está la Unidad de Atención de Niños y Adolescentes, cuya labor se circunscribe a la actividad laboral de los menores de edad.

Es importante indicar que en la Delegación Departamental de Sacatepéquez, los Inspectores de Trabajo, cumplen su función pero solamente en la jornada laboral que



les obliga su contrato de trabajo, no así después de las dieciséis horas, tiempo en el cual ya no existe fiscalización, a pesar de que así lo regula el Artículo 281 literal a del Código de Trabajo; es por ello que surgen consecuencias graves al no darle importancia ni seguimiento a denuncias planteadas, tal el caso surgido en el mes de agosto 2011 en una entidad maquiladora ubicada en San Lucas Sacatepéquez, departamento de Sacatepéquez, al no existir intervención de la Inspección General de Trabajo, cuando empleados de dicha maquila no recibieron el pago de sus prestaciones laborales, al haber cerrado sus operaciones y como consecuencia hubo destrozos en las instalaciones y maquinaria saqueada ante la inconformidad de los trabajadores.

e) Sección de asesoría jurídica

Esta sección está conformado por un equipo de personas, responsables de elaborar los estudios jurídicos relativos a consultas sobre diferentes asuntos laborales puestos a consideración analítica de la Inspección General. Asimismo sirve de apoyo, para la atención con responsabilidad de los usuarios, con el objeto de proteger los derechos sociales productivos.

2.5. Funciones de la Inspección General de Trabajo

En cuanto a las funciones de la Inspección General de Trabajo, de acuerdo a lo que establecen el Código de Trabajo, el Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo y del Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- está



facultada para ejercer las siguientes funciones:

2.5.1. Función fiscalizadora

Esta función se deriva de lo que preceptúa el Artículo 278 del Código de Trabajo, relacionado a que la Inspección General de Trabajo debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios y reglamentos presentes y futuros, es decir, debe controlar el actuar de las partes que intervienen en toda relación laboral existente en nuestro país.

2.5.2. Función conciliadora

Es importante indicar que el Artículo 278 del Código de Trabajo, regula que los arreglos directos y conciliatorios suscritos ante los Inspectores de Trabajo o Trabajadores Sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo, con ello se establece que la Inspección General de Trabajo ejerce la facultad de conciliar conflictos surgidos del trabajo, lo cual evita llegar a instancias judiciales, con el ánimo de concluir el conflicto de forma satisfactoria y armoniosa para ambas partes.

2.5.3. Función asesora

El Código de Trabajo, en el Artículo 279, otorga a la Inspección General de Trabajo, el



carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por lo consiguiente debe evacuar todas las consultas que le hagan las dependencias del ministerio, los patronos o los trabajadores. Importante función de esta dependencia, debido a que toda acción que toma el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, depende de la asesoría de la Inspección General de Trabajo, en armonía con la ley.

2.5.4. Función procesal

La Inspección General de Trabajo, está facultada a cumplir la función que le asigna el Artículo 280 del Código de Trabajo, relacionada a que debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago de indemnización, prestaciones y salarios sin pagar, así también en los casos para proteger la maternidad de las trabajadoras. De ahí que la mayoría de trabajadores despedidos acuden en primer lugar a la Inspección General de Trabajo a presentar la denuncia de su despido e iniciar lo que corresponda en ley, es por ello que los inspectores deben poseer la preparación suficiente para ejercer dicha función procesal y asesorar correctamente al trabajador.

Dentro de la función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, también está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los Inspectores de Trabajo y Trabajadores Sociales y procura la aplicación de las sanciones



correspondientes a los infractores.

Para que estas funciones sean efectivas, es importante que la Inspección General de Trabajo en el ejercicio de sus funciones a través de sus funcionarios tengan la capacidad de divulgación de los derechos y obligaciones de los trabajadores, a fin de que la relación entre patronos y trabajadores se lleve a cabo de manera armoniosa y como consecuencia de ello obtener mayor productividad en los centros de trabajo en que se desempeñen.

2.6. Horario de atención de la Inspección General de Trabajo

En relación al horario de atención que la Inspección General de Trabajo y sus dependencias tienen, de acuerdo a consulta realizada a la Directora de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se indica que la jornada de los trabajadores de la Inspección General de Trabajo para la atención al público es de lunes a viernes de 8:00 a 17:00 horas y sábados de 8:00 a 12:00 horas; es importante exponer que actualmente en la Ciudad de Guatemala ha sido ampliado el horario de atención a los trabajadores hasta las dieciocho horas, para que puedan presentar sus denuncias de lunes a viernes. Sin embargo cabe resaltar que las delegaciones departamentales, laboran de lunes a viernes de 8:00 a 16:00 horas y la delegación de Sacatepéquez no es la excepción en cuanto al horario de atención, lo cual limita las visitas a empresas maquiladoras después de las dieciséis horas, es por ello que en la presente investigación propongo la ampliación de horario de atención a los trabajadores

en el departamento de Sacatepéquez, así también la creación del Sistema de Turnos de inspectorías para después de las dieciséis horas.

2.7. Facultades sancionatorias de la Inspección General de Trabajo

Como ponente de la tesis, considero que la facultad sancionadora, es la aptitud o el derecho que en este caso, la Inspección General de Trabajo tiene para emitir una sanción en contra de las partes de la relación laboral, sea patrono o trabajador, que actúa cometiendo infracciones en contra de las leyes de trabajo.

A partir de la vigencia del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, el 1 de julio del año 2001, se reformó el Código de Trabajo, el cual establece la competencia en materia punitiva dentro del ámbito laboral, importante cambio, debido a que la facultad sancionadora se trasladó a una dependencia administrativa, que anteriormente era competencia del Organismo Judicial, ejercida por medio de los Juzgados Privativos de Trabajo y Previsión Social, así también se modificaron varios procedimientos y hubo aumento en el monto de las sanciones, de acuerdo a la realidad económica de la sociedad.

La legislación guatemalteca al respecto establece, en el Artículo 415 del Código de Trabajo que: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, tiene acción directa para promover y resolver acciones en contra de las faltas y las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l y m del



Artículo 281 de este Código. Es decir que dichos incisos, contienen el mandamiento legal y le otorga sustentación jurídica a la actuación de la Inspección General de Trabajo en el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo o de previsión social.

Sin embargo la competencia de la Inspección General de Trabajo, no se limita solamente al juzgamiento de las infracciones laborales reguladas en los incisos citados, sino también es competente para imponer medidas correctivas por medio de sanciones administrativas, debiendo ser las sanciones de carácter pecuniario y ser impuestas de acuerdo a la graduación que de las mismas hace y regula el Artículo 272 del Código de Trabajo. En tal sentido, considero indispensable citar y transcribir las disposiciones legales relacionadas al ámbito punitivo en materia laboral:

El Artículo 269, establece: Son faltas de trabajo y previsión social, las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código, refiriéndose en este caso al procedimiento de ejecución de la sanción. En este caso la autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señalan los Artículos 426 al 428 inclusive de este Código.

Las sanciones administrativas impuestas se harán efectivas ante la Inspección General de Trabajo, extendiendo el comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas, los cuales constituyen fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, destinados para la capacitación y mejoramiento de equipo, lógicamente estas resoluciones consistentes en sanciones impuestas por la Inspección General de Trabajo, son impugnables a través de los recursos establecidos en el Código de Trabajo.

El Artículo 271, regula que: “En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas:

- a) La acción para iniciar el procedimiento de la sanción administrativa prescribe en seis meses.

- b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, debe determinar la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro y en general los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.

c) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.

d) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.

e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento”.

Con lo anterior se ratifica que la Inspección General de Trabajo, tiene la facultad de controlar el cumplimiento de las resoluciones como una forma de policía administrativa, claro está que tal dependencia cuenta con poder coercitivo, dentro del ámbito de su competencia laboral.

El Artículo 272 preceptúa que: “Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas y las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar de la forma regulada, sin embargo a pesar de establecer la potestad jurisdiccional, es importante indicar que en la literal g del citado artículo, le otorga facultades a la



Inspección General de Trabajo, de la siguiente forma:

a) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos a, b, c, d, e y f, o tampoco prevista en otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el mismo ha de fijarse, la Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda”.

El Artículo 419 del Código de Trabajo regula que: “Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios”.

El Artículo 422 del Código de Trabajo, establece que: “Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder



una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente título de este Código”.

El Artículo 423, regula que: “En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal”.

Dentro de la estructura de la Inspección General de Trabajo, existe la Sección de Visitaduría, mediante la cual se ejecuta la función de visitar los centros de trabajo a través del personal correspondiente. Esta Sección se encuentra integrada por Inspectores de Trabajo, quienes desarrollan su función en las empresas de maquilas, instituciones y centros de trabajo que visitan.

Los Inspectores de Trabajo de la Sección de Visitaduría, están facultados para visitar las empresas, en virtud de la existencia de denuncia de una persona identificada o en forma anónima. Dentro de las atribuciones de ésta dependencia de la Inspección General de Trabajo, está la de hacer presencia directamente en las empresas establecidas dentro de su jurisdicción con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social, sin que sea necesaria una denuncia, es decir que de oficio puede ejercer esta facultad o en todo caso a instancia de la Inspección General de Trabajo. Sin embargo es importante exponer que en visita a la Delegación Departamental de Trabajo de Sacatepéquez, pude constatar con los inspectores que por falta de personal, solo se atienden casos por denuncia de ocho a dieciséis horas.



El cumplimiento de la labor fiscalizadora del Inspector de Trabajo, se hace efectivo al practicar las diligencias, estableciendo el cumplimiento de las disposiciones legales, a través de lo siguiente: a) Revisión directa de la documentación obrero patronal; b) Inspección ocular a la empresa con el objeto de verificar las condiciones de higiene y seguridad; c) Entrevistas a trabajadores sin la presencia del patrono.

Si durante la visita a la empresa, el Inspector de Trabajo, establece que existe cumplimiento de las normas laborales, entonces deberá hacer constar por medio de un acta administrativa y dar por terminado el asunto, en virtud de haber cumplido el objetivo, cuya conclusión es el cumplimiento de las disposiciones legales.

Por el contrario, si durante la visita, el Inspector de Trabajo determina que existe la comisión de alguna falta a las leyes de trabajo y previsión social, procede de la misma forma, se hace constar en acta y deberá proceder a formular las prevenciones respectivas a efecto de que dentro de un plazo prudencial concedido, el infractor cumpla y se ajuste a derecho, con el objeto de evitar una sanción administrativa.

Esto significa que los Inspectores de Trabajo, de acuerdo a la clase de infracción cometida y sean del conocimiento administrativo, así será la serie de actos que realizarán con el objeto de hacer cumplir la ley y los reglamentos de trabajo y previsión social. Por citar un ejemplo, relacionado a los plazos que deben fijarse, estos dependen del tipo de infracción cometida y serán establecidos a criterio del Inspector de Trabajo que actúa en su momento, puesto que la ley no regula términos para computar el plazo,



de ahí se deduce que cada Inspector de trabajo, determina el plazo de acuerdo a cada caso concreto en forma prudencial, tomando en consideración que las decisiones deben ser imparciales, con el fin de que dichos plazos no sean favorables o perjudiciales a patrono ni trabajador.

Es importante indicar que de acuerdo al derecho de defensa, contenido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables, nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido”. Al referir este artículo, expongo a pesar de que la Inspección General de Trabajo, no es tribunal, sino una dependencia administrativa, está claro que ha sido dotada de facultades sancionatorias, sin embargo, previo a emitir su resolución, debe otorgar oportunidad al infractor de las disposiciones legales, para que subsane las irregularidades, en cumplimiento al principio de legalidad y del debido proceso y por ende al derecho de justificar los motivos de su incumplimiento, no para evitar la sanción, pero si para que de alguna manera, exista atenuante en relación a la imposición de la sanción.

Resulta importante exponer lo siguiente: “El acto sancionador que impone la administración pública recibirá la designación de la pena, pero no provendrá de una sentencia dictada por un juez y menos, con los caracteres de sentencia. La sanción o pena administrativa, en cualquiera de las distintas formas que se presente, será siempre un acto administrativo con todas sus características de ejecutoriedad y



presunción de legitimidad; además deberá tener los elementos implícitos y extrínsecos del mismo: competencia, causa, contenido y fin. La firmeza que adquieren podrá recibir, cuando se sigue a los autores germanos, la calificación de cosa juzgada administrativa, pero nada tiene que ver la cosa juzgada de una sentencia judicial. La sanción la impone un órgano de la administración que no tiene las facultades de juez para dictar sentencia sino que hace uso del ejercicio administrativo de reprimir”.²⁴

La Inspección General de Trabajo al dictar una sanción, seguramente es porque ha llegado a comprobar la existencia de una infracción a las normas de trabajo y de previsión social y contra esta, tiene las facultades para emitir el acto que conlleva una sanción, es decir que la imposición de la multa es porque la conducta del infractor motivó la ejecución de este acto administrativo.

El autor Mario L. Deveali, en relación a este tema expone que: “El dato privativo de este derecho represivo, en especial referido al laboral, muestra que la sanción siempre la impone la administración pública sin recurrir al procedimiento instructorio que se desarrolla en el proceso judicial y son siempre los órganos administrativos los que la imponen sin previa intervención del poder judicial. Se sostiene, por muchos autores, que este dato se refiere a una simple cuestión formal, pero su equívoco pensamiento omite tener en cuenta que hay en todo esto un fondo jurídico indestructible que pertenece a la concepción de la teoría sobre la división de poderes. La pena administrativa pertenece al derecho represivo, pero no proviene del poder judicial sino

²⁴ Deveali, Mario L. *Tratado del derecho del trabajo*. Pág. 769.



simplemente de la actividad de la administración pública”.²⁵

Debido a la característica económica de la sanción administrativa en materia laboral, hace que el sancionado puede incumplir y resistir las resoluciones administrativas dictadas, es por ello el legislador previó lo anterior, al regular en el Artículo 269 del Código de Trabajo que dispone: La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señalan los Artículos 426 al 428 inclusive de este Código; cuyo resultado es que la ley le otorgó a estas resoluciones el carácter de título ejecutivo.

Importante expresar que las funciones de los Inspectores de Trabajo, se ejecutan fundamentadas legalmente en la Constitución Política de la República de Guatemala, como ordenamiento supremo de nuestro país; el Código de Trabajo en los Artículos 61 inciso f y 281; así también en los Convenios Internacionales, tal el caso del Convenio 81 que trata sobre la Inspección de Trabajo y el Convenio 129 que trata sobre la Inspección de Trabajo en el ámbito agrícola, ambos Convenios de la Organización Internacional de Trabajo. Con ello se logra el desarrollo pleno del Estado de Derecho, sin embargo la tarea del Estado es primordial para que la Inspección General de Trabajo sea eficiente y con ello su efectividad en la atención de los trabajadores y trabajadoras.

²⁵ Deveali, Mario L. *Ob. Cit.* Pág. 766



CAPÍTULO III

3. La industria de las maquilas en Guatemala

3.1. Generalidades de la maquila

En Guatemala, el concepto maquila se refiere “a la fábrica destinada a la producción de manufacturas textiles para su exportación”.²⁶

El Diccionario de la Real Academia Española, al referirse a maquila, expresa que este concepto proviene del árabe makíla y este a su vez del árabe clásico makílah, (cosa medida), que significa “porción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda”.²⁷

3.2. Definiciones

Para el efecto en nuestro país, La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN- define a la maquila de la manera siguiente: “Se entenderá como actividad maquiladora, aquella que mediante el uso de procedimientos mecánicos, físicos o químicos, transforme materia prima en un producto nuevo con distintas características a sus materias primas originales, las cuales son propiedad de terceras personas y/o contratistas extranjeros, cuyo destino final es la reexportación”.

²⁶ Microsoft Encarta 2007

²⁷ Real Academia Española, Ob. Cit. Pág. 874



El Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que entró en vigencia el 2 de noviembre de 1990, define en el Artículo 3 literal b 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”.

En alusión al tema de investigación, la industria de maquila consiste en la confección o ensamblaje de productos con piezas elaboradas e importadas, que ante el avance de la globalización económica, permite hacer una proyección sobre posibilidades competitivas de los países como el nuestro frente a la apertura de mercados internacionales.

En cuanto al centro de operaciones, es decir, la maquiladora o planta de procesamiento para la exportación, es una planta manufacturera, propiedad de personas nacionales o extranjeras, que en la mayoría de casos las que operan en nuestro país son entidades extranjeras. En un alto porcentaje pertenecen a coreanos, del cual se procesan los productos, que regularmente no son para el consumo en Guatemala, como país fabricante, sino para la exportación.

En Guatemala es común establecer que hablar de maquila, inmediatamente se tiene la idea relacionada a las empresas que confeccionan vestuario, concepto que restringe y limita la amplitud del campo al cual nos referimos, toda vez que aparte de estas empresas de confección de vestuario, existen también varias empresas de maquila que



no desarrollan actividades de vestuario, tales son los casos de la producción de alimentos enlatados, calzado, ensamble de carruajes, productos químicos, maletines, mochilas, productos no tradicionales, sin embargo con esta gama de actividades que encierra el concepto maquila, es importante mencionar que durante el desarrollo de la presente investigación, cuando se utilice el concepto maquila, nos referimos específicamente a la actividad de la confección de textiles y prendas de vestir, que de acuerdo a los propios trabajadores, es donde ocurren mayores violaciones a los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.

3.3. Antecedentes

Es importante indicar que la maquila como actividad productiva en Guatemala, ha tenido una acelerada expansión, conceptualizándose en nuestro país, como un patrón de industria y mejoramiento para la economía nacional, por el alto crecimiento del número de empresas maquiladoras.

El funcionamiento de las empresas maquiladoras en Guatemala, se remonta a la Segunda Guerra Mundial, (1939-1945) pues como consecuencia de tal conflicto mundial, surgen las presiones, tales como el aumento de los costos laborales, lo que obliga a los países afectados, como Estados Unidos de Norte América, buscar países que proporcionen incentivos a la inversión extranjera y mano de obra barata, siendo este elemento importante en el costo de producción de las prendas de vestir, de esta



forma trasladaron plantas de producción hacia los países del Caribe y lugares fronterizos con México, siendo nuestro país uno de ellos.

Los países orientales fabricantes de ropa, tales como Hong Kong, Corea, Taiwán, China y Japón, al darse cuenta que los costos laborales aumentaban rápidamente, situación que no permitía competir en el Mercado Internacional, principalmente con Estados Unidos de Norte América, surge la preocupación y la búsqueda de nuevas fuentes de producción para la confección de ropa, que llenaran los requisitos de calidad, tiempo en la entrega y la mano de obra barata. Eso motivó a dichos países, elegir el área de Centro América, como lugar que ofrecía mejores condiciones para la confección de prendas de vestir, debido al bajo costo de la mano de obra y las políticas económicas de los gobiernos, considerados favorables para la inversión de capital extranjero, en virtud que dentro del sistema económico que el Estado tenía, contemplaba el interés de aumentar las exportaciones, crear fuentes de trabajo e incrementar el ingreso de las divisas.

En el año 1951, a instancias de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), se inicia la integración de los países de Centro América, con el objeto de velar por sus intereses regionales. En 1958 se firmó con el mismo objeto el Tratado Multilateral de Libre Comercio y de Integración Económica, para facilitar la creación de nuevas industrias en la región cuyo fin era la industrialización de los países de América Central y sustituir de esta forma las importaciones, asimismo que cada país invierta en infraestructura y en la expansión de los servicios públicos.



El desarrollo industrial guatemalteco está ligado al Mercado Común Centroamericano y al proceso de importaciones, el cual se volvió inoperante a partir del año 1970, sin embargo permitió al país que se promovieran algunas industrias, proveyó fuentes de empleo y aportó a la estabilidad social.

Con la crisis del Mercado Común Centroamericano -MERCOMUN- Guatemala inicia un proceso de reorientación de su política, sustituye las importaciones por las exportaciones; a partir de ello surge la necesidad de activar la economía, fortaleciendo las relaciones comerciales con otros países y obtener el aumento de fuentes de trabajo, tecnificación de la producción y la mano de obra, dando origen de leyes para fomentar la exportación, tanto de productos tradicionales como no tradicionales, dentro de los cuales se encuentra la exportación de ropa y textiles.

El Autor Luis Reygadas, en su obra expresa: “En la industria maquiladora, la dimensión cultural es un aspecto central, particularmente en empresas en las que confluyen agentes productivos formados en distintas tradiciones laborales. En estas fábricas se entrelazan diversos sistemas de organización productiva, distintas culturas de trabajo y socioculturales, se ensambla una gran variedad de productos, pero también de símbolos, redes sociales, culturas y vidas. Las estrategias productivas de las empresas se enfrentan a las dificultades que entrañan los cambios culturales, en especial cuando los procesos de trabajo implican relaciones interculturales en las que los sujetos se encuentran en condiciones de desigualdad. El origen estadounidense y coreano y de



los jefes que se trasladan a Guatemala para impulsar la producción provocan conflictos y relaciones culturales diversas”.²⁸

3.3.1. Antecedentes jurídicos

Con el fin de estimular la industrialización en Guatemala, en el año 1947 se promulgó la primera Ley de Fomento Industrial, contenida en el Decreto número 459 del Congreso de la República de Guatemala. Esta Ley exoneró de impuestos a las empresas por la importación de maquinaria, equipo y accesorio, materiales de construcción y materias primas por un tiempo no mayor de 10 años; estuvo vigente hasta septiembre de 1959, año en el cual se emitió el Decreto número 1317, cuyo objeto principal fue estimular el desarrollo de las fuentes de producción del país para fortalecer la economía nacional. Dicho Decreto fue modificado en el año 1964 a través del Decreto Ley número 170, modificado por el Decreto Ley 277 en el mismo año.

En el año 1966, se emite el Decreto Ley 443, que reguló los incentivos fiscales para el sector exportador, con el fin de incrementar las relaciones comerciales de Guatemala con el mundo, estableció beneficios como la suspensión temporal de derechos aduaneros, por espacio de un año sobre las materias primas, materiales, productos semielaborados, empaques y envases destinados a artículos de exportación, previa garantía de depósito o fianza, así también la suspensión de derechos arancelarios y exoneraciones del impuesto del timbre sobre la venta a empresas que se dedicaran a

²⁸ Reygadas, Luis, *Ensamblando culturas, diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Pág. 205.



exportar para mercados distintos del centroamericano, este fue el antecedente jurídico fundamental para el funcionamiento de manera formal de las empresas maquiladoras, sin embargo fueron pocas, un total de 15 empresas exportadoras se acogieron a dichas disposiciones.

El Decreto Ley 443 fue derogado por la Ley de Incentivos a las Empresas de Exportación Decreto 30-79, cuyo objetivo era favorecer el establecimiento de empresas que se dedicaran a la exportación de bienes y con ello permitir la utilización de la mano de obra guatemalteca en alto porcentaje, a través de la creación de fuentes de trabajo. El Decreto 30-79 fue derogado por el Decreto 80-82, el cual fue a su vez derogado posteriormente. Por medio de esta ley, las empresas maquiladoras se benefician con los incentivos que ofrecía, esto motivó la creación de nuevas empresas de maquila, llegando a establecerse en el período de 1984 a 1989, de acuerdo al Ministerio de Economía un total de 289 empresas.

La Ley de Fomento para la Descentralización Industrial, emitida por el Congreso de la República de Guatemala por medio del Decreto 24-79, tenía por objeto incentivar las inversiones hacia el resto del territorio nacional, no únicamente en el área metropolitana, lo cual ofreció incentivos a los industriales que así lo hicieran, sin embargo fue derogada por la Ley de Supresión de Privilegios Fiscales.

La Ley de Zonas Francas, emitida por el Congreso de la República de Guatemala por medio del Decreto 65-89, vigente en la actualidad, tiene por objeto incentivar y regular



el establecimiento de Zonas Francas en el país, para promover el desarrollo económico, fundamentalmente para fortalecer el comercio exterior de nuestro país, la generación de empleo y para favorecer la transferencia de tecnología.

En 1971 se conformó en Guatemala el Consejo Nacional de Promoción de Exportaciones (GUATEXPORT), entidad estatal que funcionó hasta el año 1983, cuya actividad era promover las exportaciones industriales y artesanales, factor favorable para que la maquila se pudiera desarrollar, asimismo con el apoyo de dicha institución se realizaron las primeras exportaciones de vestuario hacia Estados Unidos.

En el año 1972, Guatemala recibe facilidades comerciales para exportar a Estados Unidos dentro del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP), el cual consiste en el programa de preferencias comerciales de los Estados Unidos de América, cuyo objeto era fomentar la diversificación de las economías de naciones en desarrollo, lo que permite el acceso de productos fabricados en los países beneficiarios, exentos de impuestos y derechos aduaneros, sin embargo la máxima ironía para las empresas, es que la rama de textiles no se incluyen en el sistema de preferencia, por lo que no fue de beneficio para las maquiladoras de vestuario.

En el año 1973, el Congreso de la República de Guatemala emite el Decreto 22-73 que contiene la Ley Orgánica de la Zona Libre de Industria y Comercio Santo Tomás de Castilla, que regula el funcionamiento de la Zona Libre de Industria y Comercio Santo Tomás de Castilla (ZOLIC) en el departamento de Izabal, creando así Zona Franca de



Guatemala, para promover el desarrollo industrial y comercial del país, sin embargo fue de escasa efectividad puesto que pocas empresas hicieron uso de los beneficios que representaba. Entre los beneficios se encuentran el acceso directo al Puerto de Santo Tomás de Castilla, exoneración del 100% del Impuesto Sobre la Renta durante 10 años, exoneración del 100% de las tasas de importación y exportación de materias primas, insumos, maquinarias y equipos.

Finalmente es importante indicar que el crecimiento de las empresas de maquila en Guatemala, ha incidido para ampliar la estructura jurídica y se emitió a través del Congreso de la República de Guatemala, el Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana, asimismo regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas, con ello se incrementó el número de empresas, tanto exportadoras, como de maquila, según datos del Ministerio de Economía, “para el año 1995 había 667 empresas, para el año 2003 habían 1,111 empresas de las cuales 558 son maquiladoras de prendas de vestir, textiles”.²⁹ Esto denota el incremento de empresas maquiladoras que optaron beneficiarse con los incentivos fiscales, que se otorgaban a las personas individuales y jurídicas que deseen establecerse en Guatemala.

Es de hacer notar que la cantidad de empresas maquiladoras en nuestro país se

²⁹ www.mineco.gob.gt 16-08-2011



incrementa cada año en un pequeño porcentaje, “de acuerdo al informe de Agexport en el año 2009 reportó 190 empresas maquiladoras de vestuario, con mas de 82,000 empleos”.³⁰ Asimismo según reportaje del programa Entrémosle a Guate, indica que en el año 2010 habían 202 empresas maquiladoras de confección de vestuario, los cuales generaron un total aproximado de 90,567 empleos, cuyo destino final de la producción nacional es hacia los Estados Unidos.

Es importante exponer que en lo sucesivo de los años, las fuentes de inversión en el ramo de maquilas dentro del territorio de Guatemala, de acuerdo a estudio realizado por la Asociación Guatemalteca de Exportadores -Agexport- en el año 2008, revela que aproximadamente “el 61% son de capital proveniente de Corea, el 31% de Guatemala, 6.5% de los Estados Unidos de América y 1.5% de países de Europa”.³¹ Para Guatemala, la inversión económica de cualquier país es importante, toda vez que genera empleos para los habitantes.

Es importante exponer que la Comisión de Vestuario y Textiles de la Asociación Guatemalteca de Exportadores, indica que en esta área se prevé en la actualidad la contratación de unos tres mil empleados, para satisfacer la demanda laboral. Los empleos generados por las empresas maquiladoras es bien recibida por Guatemala, debido a que por falta de políticas gubernamentales, en nuestro medio existe escasez de empleo, es por ello que es bien vista la generación de empleos, lo que incide en el desarrollo y fomento de la economía para el país.

³⁰ Informe anual Agexport 2009

³¹ www.agexport.com.gt 18-08-2011



Del análisis a la legislación que regulan las actividades de la industria de maquila en Guatemala, es necesario exponer aspectos negativos tales como: a) la limitación de la eficiencia y eficacia en la recaudación de los impuestos; b) provocación de pérdidas millonarias al fisco en la recaudación fiscal; c) la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, se ha convertido en un mecanismo para que las empresas maquiladoras no tributen, no obstante que el fin de esta ley, era atraer inversión extranjera y fomentar la actividad exportadora de textiles

3.4. Fines de las empresas maquiladoras

Toda empresa maquiladora, desde el momento de su creación por los propietarios, fijan para sí los fines que pretenden alcanzar, con el propósito de permanecer en la actividad diaria dentro de la sociedad. La razón de formar una empresa, es la obtención de utilidades, puesto que básicamente el empresario decide hacer circular sus recursos económicos, en este caso a través de una empresa maquiladora a cambio de obtener ganancias por la producción, sin embargo existen otros fines que giran alrededor de las actividades que realizan las empresas maquiladora, entre estas mencionamos:

a) La creación de fuentes de empleo.

Las empresas maquiladoras, surgen como un aliciente para la economía del país, esto conviene al Estado, ya que con el afán de que se invierta en el país, este otorga



facilidades para incentivar la generación de miles de empleos que satisfagan en lo mínimo las necesidades de las personas.

b) Fortalecer un balance comercial para el país, por medio del ingreso de mayor cantidad de divisas para el país.

El resultado de la inversión que las empresas maquiladoras realizan, al momento de exportar los productos, generan ingresos al Estado de Guatemala.

c) Contribuir a la integración inter-industrial de las empresas.

Las mismas empresas maquiladoras forman una cadena que les permite interrelacionarse unas con otras, con el objeto de hacer valer sus derechos en el país.

d) Coadyuvar e incrementar la competitividad internacional de la industria nacional.

La existencia de empresas maquiladoras en el país, mejora la imagen internacional de Guatemala, siempre que se respeten los derechos laborales, puesto que en el ámbito comercial y económico, se eleva el nivel de competitividad con empresas transnacionales, al exportar los productos elaborados en nuestro país.



e) Impulsar el desarrollo y la transferencia de tecnología en el país.

Las empresas maquiladoras, al establecerse en nuestro país, están obligadas a utilizar tecnología en sus equipos de producción, esto eleva la capacidad de las personas que los manejan y con ello se transfiere tecnología de otro país al nuestro, en virtud que la maquinaria utilizada en las empresas maquiladoras son traídos del extranjero, requiriendo para esto la capacitación del personal y como consecuencia de ello mejora el potencial del recurso humano en nuestro país.

Es importante expresar que una empresa maquiladora para obtener sus fines propuestos, debe combinar actividades de su naturaleza y capital económico, de tal manera que al ejecutar sus acciones, conlleven al alcance de sus metas, que como ya se indicó es naturalmente lucrativo, tomando en consideración, las leyes laborales que rigen en nuestro país y el respeto a los derechos y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

3.5. Situación laboral en las maquilas

La presente investigación está encaminada a enfocar que en las empresas maquiladoras que funcionan en nuestro país, se violan constantemente los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Para el efecto me permito exponer que en el año 1989 nace a la vida jurídica el Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, con el objeto de



regular esta industria, pero es sabido que anteriormente a la vigencia de esta ley, ya existía la misma actividad industrial, pero de una forma informal. Como se expusiera anteriormente en el desarrollo del presente trabajo de tesis, en Guatemala, han incursionado empresas extranjeras en el campo de la maquila, con el objeto de crear y fomentar fuentes de trabajo para la población, sin embargo ocuparon mano de obra de mujeres y menores de edad, con la intención clara de aumentar ganancias y explotar la energía física del recurso humano antes aludido, menoscabando abiertamente los derechos laborales.

Es importante exponer que desde el momento en que las primeras empresas maquiladoras iniciaron sus operaciones en nuestro país, la población en general, principalmente el sector femenino aparentemente preferido, acudieron a las empresas maquiladoras, con bastante entusiasmo y curiosidad; los hombres especialmente jóvenes, siguieron a las mujeres en este campo y fueron contratados. Había interés en la población de la capital y del interior de la república, por los salarios, en apariencia atractivos y la percepción de que el trabajo industrial se notaba como la apertura a la exploración de mejores oportunidades en la vida de las personas.

Tanto mujeres como hombres del área rural habían conceptualizado la agricultura como, “el trabajo de nuestros padres”, por lo que la maquila significaba la apertura de nuevas posibilidades alejadas de la agricultura. El salario pagado en forma quincenal ha sido otro incentivo para los jóvenes ya que les permitía comprar productos que antes no podían comprar, así también con esta forma de pago, podían contribuir



económicamente en el hogar para la alimentación, el vestuario y la educación de los hermanos menores de edad, es decir, que se amplió la visión de los hombres y mujeres, al considerar que podían salir adelante con el salario que obtendrían de las empresas maquiladoras.

Los trabajadores de maquila han percibido los beneficios, inicialmente por la oportunidad de tener empleo, pero exponen diversas interpretaciones respecto a su situación laboral dentro de las maquilas, ya que en la actualidad existen condiciones, que van en detrimento de los derechos de los trabajadores, ante esto instituciones internacionales han demandado la atención de la problemática, tal el caso de la Organización Internacional de Trabajo -OIT-, institución que de alguna forma ha incidido para que se mejoren las condiciones de trabajo en nuestro país, y contrarrestar las amenazas de exclusión del trato preferencial que los Estados Unidos de América provee a Guatemala en el ramo de exportaciones de textiles y prendas de vestir que se elaboran en las empresas maquiladoras, que aunque no están incluidos los productos textiles y prendas de vestir en el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP), gozan de trato preferencial en su comercialización.

Actualmente las quejas relacionadas a las malas condiciones laborales continúan, así lo señala un estudio realizado por Liliana R. Goldin, al expresar: “en los últimos años se registraron cuarenta y cinco mil ciento noventa y seis quejas, de las cuales solamente doce mil fueron consideradas para su trámite y ocurre esto porque muchas de las



personas ya no le dieron seguimiento al trámite correspondiente”.³² Asimismo los constantes riesgos de cierres de empresas maquiladoras en el territorio nacional, debido a que países vecinos como Honduras y Nicaragua, ofrecen mejores condiciones para los propietarios de las mismas, ha repercutido en la disminución de control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, situación que coloca en desventaja al trabajador con los propietarios de estas empresas en el goce de sus derechos laborales.

Con el argumento de generación de empleo en el país, la mayoría de las empresas maquiladoras violan las disposiciones legales establecidas a favor de los de los trabajadores y trabajadoras. Entre las denuncias principales que los trabajadores realizan, se encuentran: a) largas jornadas de trabajo que oscilan entre 12 a 14 horas diarias; b) la falta de descansos; c) la falta de pago; d) la inseguridad del pago de las prestaciones laborales al finalizar el contrato, e) la práctica ilegal de exámenes de embarazo previos a la contratación de las mujeres. Los patronos aplican todo ello con el fin de evitar la interrupción del ritmo normal de la productividad en la empresa y los afectados son los trabajadores.

En relación a la seguridad social, los propietarios de las empresas maquiladoras realizan descuentos que por ley les corresponde, en el salario de sus empleados, sin embargo no efectúan los aportes obligatorios al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y ocurre esta situación debido a la ineficacia de la Inspección General de

³² Goldin, Liliana R. *Flexibles, cansados y desesperanzados*. 2009



Trabajo, al no ejercer su poder coercitivo de manera eficaz hacia los patronos que incurren en ilícitos.

De acuerdo al ente denominado Incidencia Política del Programa de Derechos de las Mujeres del Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH), señala que en las empresas maquiladoras existe maltrato hacia los trabajadores en general, pero es más notable dicha acción en contra de las mujeres, como lo indica el informe: “Les gritan, las golpean y presionan para que cumplan las metas trazadas y no aleguen sus derechos, las trabajadoras se encuentran hacinadas en lugares poco iluminados, con deficiente ventilación, se quejan de que no les dan agua, para evitar que pidan permiso para ir al baño e interrumpen la actividad productiva.”³³

Expresa Marco Vinicio Hernández, defensor de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría de los Derechos Humanos de la República de Guatemala, que en múltiples ocasiones, los empresarios discriminan y humillan a los trabajadores líderes en la organización de un sindicato, a quienes los despiden; como consecuencia de ello, son destruidos los sindicatos en las maquilas”.³⁴

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, en el 2008 contó con 280 inspectores a nivel nacional, cifra que ha aumentada a la fecha, de ellos 80 se dedican a labores administrativas, lo que disminuye la visitas diarias a realizar por cada inspector. Deben verificar aproximadamente cuarenta mil

³³ Benítez, Inés. *Guatemala: la explotación se teje en maquilas*. Salud y Desarrollo, (agosto 2007).

³⁴ Benítez, Inés. *Ob. Cit.*



empresas de todo tipo de actividad registradas en el país, lo que hace incapaz a dicha institución el control respectivo.

El trabajo maquilador es monótono; en la empresa maquiladora se laboran horas extras obligatorias, en ambientes insalubres, se impide y reprime la sindicalización, esta explotación ha sido posible debido al alto índice de desempleo existente en el país. Los gobiernos han sido incapaces de crear fuentes de empleo, combinado con la competencia entre las empresas y países para producir más cantidad a menos costo, principalmente empresas de Estados Unidos y Corea, países de mayor presencia de maquila en nuestro país.

Exponer de la situación laboral en las maquilas en Guatemala, siempre es hablar de desventajas para el trabajador, sin embargo esta actividad laboral ocupa a miles de trabajadores, básicamente se debe a que los aspirantes de empleo en las empresas maquiladoras no requieren ningún nivel académico que cumplir, incluso no necesitan saber leer y escribir; dadas estas circunstancias en nuestro país, hace que se tolere la abundante fuerza de trabajo barata, la ausencia o deficiencia de regulaciones que protegen la salud de los trabajadores, las largas jornadas de trabajo y la flexibilidad de la legislación laboral favorable al empresario de maquilas, es por ello que existen constantes violaciones a los derechos laborales a la clase trabajadora, específicamente en el ramo de la maquila.

Considero que el desarrollo de la industria maquiladora en nuestro país, está sostenido



por miles de trabajadores y trabajadoras, quienes agobiados por la crisis económica del país y por ende de cada familia, soportan abusos físicos y emocionales con tal de obtener un salario para su subsistencia, lo cual es totalmente contrario a los Derechos Humanos, es ahí donde el gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe intervenir para fortalecer la Inspección General de Trabajo, dotándole de mas personal y la ampliación de los horarios de atención, por medio de la creación del sistema de turnos de inspectores después de las dieciséis horas.

3.6. Jornadas laborales en las maquilas

Para abordar este tema, es importante indicar que la jornada laboral puede ser ordinaria y extraordinaria, lo que establece el Artículo 116 del Código de Trabajo, al indicar que la jornada de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de 8 horas diarias, ni exceder de un total de 48 horas a la semana, misma que la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal g, a disminuido en 44 horas por semana. La jornada ordinaria nocturna, no puede ser mayor de 6 horas diarias, ni exceder de un total de 36 horas a la semana.

3.6.1. Jornada ordinaria

Se establece a través del Artículo 116 del Código de Trabajo, al preceptuar que la jornada ordinaria de trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho



horas de un mismo día, en tanto que la jornada ordinaria de trabajo nocturno es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

El Artículo 117 del Código de Trabajo, regula que la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de 7 horas diarias, ni exceder de un total de 42 horas a la semana.

3.6.2. Jornada extraordinaria

El trabajo extraordinario se debe en ciertos casos a las variaciones en la producción, debido a que en determinados períodos alcanzan volúmenes que no pueden ser cubiertos en el horario normal y en otros casos el trabajo en jornada extraordinaria se debe a que la empresa maquiladora establece metas de producción y como consecuencia, superan las posibilidades reales de rendimiento de los trabajadores durante la jornada ordinaria, por lo que son obligados a trabajar horas extras.

Es importante exponer que la mayoría de empresas maquiladoras, violentan las normas reguladas en el Código de Trabajo, relacionadas a las jornadas laborales, en vista que los trabajadores ingresan a sus labores a partir de las 7:00 horas y salen a las 20:00 horas, o en otros casos, después de tal hora, lo que significa que se labora más de doce horas, excediéndose del límite que establece el Artículo 122 del Código de Trabajo, al indicar que las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, unidas las dos jornadas no puede exceder de ésta



cantidad de horas al día, sin embargo el caso de la Delegación Departamental de Sacatepéquez de la Inspección General de Trabajo, a través de sus inspectores, ya no está en funciones en dicho horario, por lo que no existe ningún control administrativo del Estado y provoca violaciones a los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas maquiladoras.

Los trabajadores con el afán de que se les pague más, no reclaman su derecho de descanso, lo que repercute en la capacidad física del trabajador, ya que no disponen del tiempo prudencial para recuperar sus energías físicas y mentales, indispensables para el siguiente día.

3.7. Remuneración de las jornadas laborales en las maquilas

Los trabajadores de las empresas maquiladoras, al igual que los demás trabajadores tienen derecho a gozar de un salario pactado en el contrato de trabajo con el patrono o en su defecto por lo que el Estado establece; en este sentido el Acuerdo Gubernativo 520-2011, que contiene la regulación del Salario Mínimo para la Actividad Exportadora y de Maquila a partir del uno de enero del 2012, expresa en su Artículo 3 que para la Actividad Exportadora y de Maquila, regulada por el Decreto 29-89, del Congreso de la República y sus reformas; se fija el salario mínimo de sesenta y dos quetzales con cincuenta centavos (Q.62.50) diarios, equivalente a siete quetzales con ocho mil ciento veinticinco milésimas de quetzal (Q.7.8125) por hora en jornada ordinaria diurna o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna. El salario mensual equivale a un mil



novecientos seis quetzales con veinticinco centavos (Q.1,906.25) más doscientos cincuenta quetzales (Q250.00) de bonificación incentivo, lo cual asciende a un total de dos mil ciento cincuenta y seis quetzales con veinticinco centavos (Q2,156.25).

Además de este pago, se deben incluir las horas extraordinarias y premios pactados, de acuerdo a las metas de producción, consistentes en la asignación de una determinada cuota diaria sobre la cual debe trabajarse, sin embargo es importante resaltar que los propietarios fijan una producción muy elevada, por lo que los trabajadores pocas veces tienen la posibilidad de alcanzar sus metas durante la jornada ordinaria de trabajo, lo que les hace laborar jornadas extensas, sin los premios ni incentivos acordados.

3.8. Desprotección jurídica de los trabajadores y trabajadoras de maquila

Para describir la desprotección que surge en las empresas maquiladoras de nuestro país he de indicar que el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”. Asimismo el Artículo 101 del mismo cuerpo legal establece que: “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”.



Jurídicamente, lo anterior expresa que se reconoce la igualdad del ser humano en todos los ámbitos de la vida, sin embargo en el estudio que se hace en la presente tesis, quiero exponer que esa regulación de protección y defensa al trabajador, se hace difícil, debido a la falta de conciencia de los patronos de las empresas maquiladoras, producto de la ambición económica, derivado que los patronos son en la mayoría de casos de otra nacionalidad, poco les interesa el respeto a los derechos laborales de los trabajadores lo que se traduce en la violación de tales derechos y los trabajadores se encuentran en la mayoría de casos, abandonados por el Estado, puesto que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo y sus respectivas delegaciones departamentales, solamente laboran hasta las dieciséis horas, lo que significa que posterior a tal hora, no hay quien medie por el cumplimiento de las leyes a favor de los trabajadores, esto significa que se atiende al trabajador en la Inspección General de Trabajo, hasta el día siguiente; situación por la que se da inicio al procedimiento administrativo, se fija audiencia al patrono con fines conciliatorios, sin embargo para colmo del trabajador, la mayor parte de veces el patrono no cumple con asistir, por la certeza de que su incomparecencia no produce mas efectos para sí. De lo anterior se puede deducir que el patrono le otorga poca seriedad a las citaciones de la Inspección General de Trabajo, todo ello en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Al respecto, el Ministro de Trabajo y Previsión Social señaló: “está consciente que la Inspección General de Trabajo debe ser fortalecida y modernizada, debido a que los inspectores no se dan abasto para visitar continuamente una empresa. Actualmente,



solo se realizan visitas por denuncia y no de oficio como debería ser, es por ello que se planifica la implementación de tecnología, además de contratar más personal, calificado con educación superior para las inspecciones; y expone que la Inspección General de Trabajo es la columna vertebral del Ministerio de Trabajo, puesto que es la protectora del trabajador y hace las veces de un mediador”.³⁵

Aunado a ello, el Ministerio de Trabajo, a través del Viceministerio Laboral, recibe denuncias contra los Inspectores de Trabajo, porque requieren cantidades monetarias a los patronos para evitar una multa, sin embargo la limitante para investigar estos casos surge debido a que los afectados se retractan de presentar la denuncia correspondiente.

Según informe del Centro de Acción Legal de Derechos Humanos -CALDH- indica: “los Inspectores de Trabajo persuaden a las empleadas para que no reclamen los sueldos adeudados, ya que se requieren trámites muy lentos y largos, además les advierten de que los nombres quedan incluidos en “listas negras” que circularán en las distintas empresas para evitar ser nuevamente contratadas”.³⁶

Para el país, la maquila es importante ante la ausencia de políticas públicas que generen empleo, siendo esta una de las razones, por las cuales en diversas situaciones se toleran los abusos de parte de las autoridades correspondientes.

³⁵ www.elperiodico.com.gt 01/05/2008.

³⁶ Ibid.



Es importante mencionar que las sanciones que se imponen a los patronos, no son proporcionales a la violación de los derechos laborales, por lo que al ocurrir una sanción, estos prefieren pagarlas, en vez de reparar el daño causado. Asimismo la falta de condiciones sanitarias adecuadas en las empresas maquiladoras, según lo relatado por los propios trabajadores de maquilas del departamento de Sacatepéquez, hace que los mismos padezcan de hinchazón de pies y piernas, alergias en la piel, gripes constantes, infecciones urinarias y gastritis, puesto que los permisos para ir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social son negados en muchas ocasiones, debido a que deben cumplir metas de productividad y bajo la amenaza de que el salario será descontado.

El Procurador de los Derechos Humanos de Guatemala, expresó que: “ve a la Inspección General de Trabajo como una institución debilitada y sin la capacidad de atender los problemas del país en el área laboral, por lo que indica que es necesario el fortalecimiento de la institución, con personal más calificado y que pueda atender prioritariamente en el interior del país, donde es mas grande el problema”.³⁷

Las empresas de maquila, si bien, brindan oportunidades de empleo a los guatemaltecos, hay que considerar que estas, aparte de aprovecharse de los privilegios fiscales otorgados por el Estado, se han convertido en entes violadores de los derechos laborales, entre estos: a) incumplimiento con el pago de prestaciones laborales (indemnización, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público,

³⁷ www.elperiodico.com.gt Ob. Cit.



daños y perjuicios); b) agresión verbal; c) inestabilidad laboral; d) violencia psicológica; e) omisión de pago del seguro social.

Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otras entidades de Derechos Humanos, se preocupan por la ineficacia que existe en la actuación de la Inspección General de Trabajo en nuestro país, sin embargo, considero importante reformar las funciones de los Inspectores de Trabajo y proponer la creación del sistema de turnos que atiendan casos las veinticuatro horas en el departamento de Sacatepéquez, para hacer efectivo la facultad legal de visitar las empresas en horarios de la noche, regulados en el Artículo 281 literal a del Código de Trabajo.

El presente trabajo de investigación se delimita al departamento de Sacatepéquez, el cual no es la excepción en cuanto a la violación de los derechos laborales que sufren los trabajadores de las empresas de maquila.

Me permito exponer que en la Delegación Departamental de Sacatepéquez, solamente existen cuatro personas a cargo de la Inspectoría de Trabajo, sin embargo una de ellas es la Delegada, cuya función la realiza en la oficina, por lo que solamente tres personas ejercen las funciones de Inspector, para todo el departamento de Sacatepéquez y cubrir varias empresas maquiladoras, ubicadas en los municipios de Sumpango, San Lucas Sacatepéquez, Santiago Sacatepéquez, Santo Domingo Xenacoj y Santa Lucía Milpas Altas.



Al hacer el diagnóstico respectivo, resulta que la labor de los Inspectores de Trabajo abarca todo tipo de empresas, es por ello que contar cuatro inspectores en funciones en la delegación departamental de Sacatepéquez, de la Inspección General de Trabajo, resultan insuficientes para visitar todas y como consecuencia de ello surge la violación a los derechos laborales de los empleados, al no existir control de manera eficaz hacia los patronos.





CAPÍTULO IV

4. Estudio jurídico del Artículo 281 del Código de Trabajo y su observancia por los inspectores de trabajo de la delegación del departamento de Sacatepéquez.

4.1. Generalidades

Para iniciar este capítulo relacionado a la interpretación jurídica del Artículo 281 del Código de Trabajo, es importante indicar que la norma establece las facultades que rigen las actividades propias de los Inspectores de Trabajo y las obligaciones que tienen en el ejercicio de sus funciones, de igual manera señala las funciones que los Trabajadores Sociales deben cumplir dentro del ámbito laboral para la efectividad y observancia de las leyes, convenios colectivos y reglamentos que regulen todo lo relacionado a las condiciones de trabajo y previsión social.

Al exponer que la Inspección General de Trabajo, se instituyó como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social desde el año 1947, se reglamentó las funciones de sus distintas dependencias administrativas; asimismo Guatemala ratificó en el año 1952 a nivel internacional el Convenio número 81 relativo a la Inspección de Trabajo en la Industria y el comercio, es preciso indicar que después de más de cincuenta años de funcionamiento de dicho ente, la realidad del país, revela que hace falta voluntad política del gobierno, para que verdaderamente se beneficie al sector obrero de Guatemala, sin embargo es posible obtener este anhelo, siempre y cuando el gobierno



de Guatemala, asuma responsablemente sus funciones de protección a los trabajadores de cualquier empresa y desde luego de la industria de maquila que constituye el tema central del presente trabajo de investigación, ya que dentro de dichas empresas ocurren permanentemente violaciones a los derechos laborales de los trabajadores, sin que la Inspección General de Trabajo cumpla a cabalidad sus funciones de control, por diversas razones, entre ellas: a) la insuficiente cantidad de inspectores para ejecutar su tarea; b) los sobornos a inspectores en las empresas maquiladoras por los propietarios de las mismas; c) el horario de las distintas delegaciones de departamentales a nivel nacional, no cubre las necesidades reales de inspección.

4.2. Opinión de los trabajadores y trabajadoras de maquilas ubicadas en el departamento de Sacatepéquez

Entrevistados treinta trabajadores de empresas maquiladoras del departamento de Sacatepéquez, se revela que tienen mala impresión de la Inspección General de Trabajo, de acuerdo a las interrogantes hechas. Expresan que en el tiempo que llevan de trabajar, promedio aproximado de 4 años, solamente han visto llegar al inspector de trabajo en cinco ocasiones; sin embargo exponen que el control que realiza el inspector no repercute en las actividades diarias que ejecutan los trabajadores y trabajadoras de maquila, ya que a los inspectores solamente se les ve platicar con el gerente u otra persona de alto rango dentro de la empresa, pero éstos les dan a conocer que en la empresa maquiladora todo marcha bien y no existen quejas de los trabajadores; los



inspectores no se da la tarea de hablar con los trabajadores; aparte de esto, los empleados no pueden acudir a la Inspección General de Trabajo de la cabecera departamental, ubicada en La Antigua Guatemala, en vista de lo siguiente: a) no obtienen permisos; b) La imposibilidad de acudir a la Inspección de Trabajo, debido a que después de las dieciséis horas ya no hay atención a los trabajadores y sólo atienden de lunes a viernes, es decir, que están siempre atados a las disposiciones que los patronos establecen.

4.2.1. Resultados de la encuesta realizada

De las preguntas hechas a los trabajadores entrevistados en las empresas maquiladoras del departamento de Sacatepéquez revelaron los resultados siguientes:

La pregunta uno, expresa: ¿Sabe usted que la Inspección General de Trabajo, tiene como función, velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes laborales vigentes? Respuesta: Del total de 30 trabajadores encuestados, 8 personas que representan el 27% respondieron que si saben “algunas” de las funciones de la Inspección General de Trabajo y 22 trabajadores que representan el 73% indicaron que no saben.

La pregunta dos, expresa ¿Sabe usted que una de las funciones de la Inspección General de Trabajo es velar porque se cumpla con la jornada laboral vigente según la



ley? Respuesta: 5 trabajadores que representan el 17% respondieron que si saben y 25 trabajadores que representan el 83% indicaron que no saben tal función.

La pregunta tres, expresa: ¿Sabe usted que una de las facultades de los Inspectores de Trabajo, es visitar los lugares de trabajo en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante este horario? Respuesta: 5 trabajadores que representan el 17% indicaron que si saben y 25 trabajadores que representan el 83% respondieron que no saben de la facultad que tiene la Inspección General de Trabajo de visitar en distintas horas, incluso de noche.

La pregunta cuatro, expresa: ¿Usted trabaja después de las dieciséis horas en la empresa maquiladora? Respuesta: los 30 trabajadores, es decir el 100% de los encuestados respondieron que si trabajan después de las dieciséis horas.

La pregunta cinco, expresa: ¿Ha visto usted en la empresa maquiladora, donde labora, la visita de Inspectores de Trabajo, después de las dieciséis horas? Respuesta: los 30 trabajadores encuestados, que representan el 100% indicaron que no han visto durante el tiempo que han laborado en la empresa maquiladora a ningún Inspector de Trabajo después de las dieciséis horas, con lo cual se ratifica el incumplimiento de la facultad de la Inspección General de Trabajo otorgado por la ley, en cuanto al horario se refiere.

La pregunta seis, expresa: ¿Considera usted importante, que la Inspección General de Trabajo, visite las empresas maquiladoras después de las dieciséis horas? Respuesta:



28 trabajadores encuestados que representan el 93% de la muestra expresa que sí es importante que la Inspección General de Trabajo visite las empresas maquiladoras después de las dieciséis horas, en tanto que 2 trabajadores que representan el 7% indicaron que no es importante, por que no les beneficia en nada.

La pregunta siete, expresa: ¿Considera usted, que la misión de la Inspección General de Trabajo, se incumple en las empresas maquiladoras, después de las dieciséis horas, al no existir inspectores en jornada nocturna? Respuesta: 25 trabajadores que representan el 83% de la muestra respondieron que se incumple, por que ya no existe control de la Inspección General de Trabajo después de las dieciséis horas, en tanto que 5 trabajadores que representan el 17% indicaron que no se incumple la misión.

La pregunta ocho, expresa: ¿Sabe usted, cual es el salario mínimo del trabajo en la empresa maquiladora, y el pago de las horas extraordinarias? Respuesta: 10 trabajadores que representan el 33% de la muestra respondieron que si saben cual es el salario mínimo que deben de pagarles, en tanto que 20 trabajadores que representan el 67% de la muestra, indicaron que en realidad no conocen cual es el salario mínimo, solamente conocen lo que regularmente se les paga mensualmente sin estar seguros de lo que por ley deben cobrar.

La pregunta nueve, expresa: ¿Sabe usted, cuántas horas extraordinarias de trabajo, le permite la ley, trabajar diariamente? Respuesta: 5 trabajadores que representan el 17% de la muestra indicaron que si saben cuantas horas extraordinarias están permitidas por



la ley, en tanto que 25 trabajadores que representan el 83% de la muestra respondieron que no saben lo que la ley regula e indicaron que sólo laboran más porque obtienen más ingresos.

La pregunta diez, expresa: ¿Denuncia usted, ante la Inspección General de Trabajo cuando el patrono abusa de los derechos que usted tiene, en la empresa maquiladora?

Respuesta: 2 trabajadores que representan el 7% de la muestra, respondieron que si denuncian los abusos en su contra, pero tienen represalias; en tanto que 28 trabajadores que representan el 93% indicaron que no denuncian los abusos, debido a que han sido despedidos, aparte de ello, no tienen tiempo para denunciar, ya que al salir del trabajo, no está abierta la oficina de la Inspección General de Trabajo, lo anterior denota la importancia de su apertura después de las dieciséis horas.

La pregunta once, expresa: ¿Ha tenido usted, autorización de su patrono para acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por su salud? Respuesta: 4 trabajadores que representan el 13% indicaron que si han acudido al Instituto Guatemalteco de Seguridad social, estas 4 personas, son mujeres que acudieron por estar embarazadas; en tanto que 26 trabajadores que representan el 87% de la muestra, respondieron que no han tenido autorización a pesar de haberlo solicitado, toda vez que se les proporciona alguna medicina en la empresa maquiladora.

La pregunta doce, expresa: ¿Considera usted, importante la creación del Sistema de Turnos en la Delegación de Sacatepéquez, de la Inspección General de Trabajo, para



el control de las empresas maquiladoras, después de las dieciséis horas? Respuesta: 29 trabajadores encuestados que representan el 97% de la muestra, expresaron si es importante la creación de turnos para atender después de las dieciséis horas, y un trabajador que representa el 3% de la muestra, expresó que no tiene importancia para él, en vista que lo que él desea es trabajar y ganar.

De lo expuesto, se deduce la importancia que tiene para los trabajadores de las empresas maquiladoras, la efectiva actuación de la Inspección General de Trabajo para el control de las anomalías que se cometen en las empresas en contra de los trabajadores, por ello es esencial el cumplimiento de sus facultades.

4.3. Horario de atención en la inspección de trabajo en Sacatepéquez

Jurídicamente, relativo al horario que la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social atiende, se encuentra regulado tanto en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- y en el Código de Trabajo, respectivamente: el Convenio 81 regula a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, del cual Guatemala es signatario, preceptúa en el Artículo 3 que: el sistema de inspección estará encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines en la



medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

El Artículo 12 del mismo convenio, establece que los Inspectores del Trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados: a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección.

De la misma forma la literal a del Artículo 281 del Código de Trabajo, establece que pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278.

Sin embargo a pesar de lo que regulan estas disposiciones legales, es preciso exponer que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social dispone de horarios de atención al público y la Inspección General de Trabajo en la capital atiende de lunes a viernes de ocho a diecisiete horas y día sábado de ocho a doce horas; en tanto que las delegaciones departamentales, solamente atienden de lunes a viernes de ocho a dieciséis horas. En la actualidad existen avances relacionado a la atención de los trabajadores de la capital, toda vez que los Inspectores de Trabajo laboran una hora más, es decir que trabajan hasta las 18 horas, pero esa ampliación del horario de atención solamente es en la ciudad capital, en tanto que en los departamentos trabajan hasta las dieciséis horas.



La delegada departamental de trabajo de Sacatepéquez, en visita realizada expresa que ellos no pueden actuar después de las dieciséis horas, debido a que su jornada laboral no se lo permite y que aparte de esto, no se dan abasto para el control que deben ejercerse en las distintas empresas, sin embargo comenta que hace varios años visitaron durante la jornada nocturna, un Instituto de Enseñanza por Cooperativa de Sacatepéquez, pero fue necesaria la orden y autorización de la Inspección General de Trabajo de la ciudad capital, para realizar el referido control.

La legislación, provee a los Inspectores de trabajo, la herramienta legal y la facultad de visitar en cualquier hora los centros de trabajo, de cualquier naturaleza, sin embargo la realidad nos indica lo contrario, debido a que los inspectores de trabajo lógicamente cumplen lo que establece sus contratos de trabajo y para evitar violación a sus derechos laborales, es necesaria la creación del Sistema de Turnos, para el control después de las dieciséis horas.

4.4. El Artículo 281, literal a) del Código de Trabajo, como mandato legal para los inspectores de trabajo

Este Artículo es indispensable para fundamentar el presente estudio, en virtud que los Inspectores de Trabajo y los Trabajadores Sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:



a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante este horario con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278 del Código de Trabajo, relacionado a que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

En esencia la disposición legal del Artículo 281 literal a del Código de Trabajo, regula la facultad y obligación de los Inspectores de Trabajo; relativo a ello, en el departamento de Sacatepéquez, las empresas maquiladoras están en actividades productivas después de las dieciséis horas, sin embargo al comparar y analizar el horario de los Inspectores de Trabajo, no concuerda con la obligación que regula el Código de Trabajo, en este sentido es notoria la incongruencia del mandato legal con la realidad diaria de las actividades laborales en las empresas maquiladoras y por lo consiguiente repercute en la falta de control del Estado en el cumplimiento de la ley a favor de los trabajadores y trabajadoras de maquila y tiene como efecto la violación de los derechos humanos.

En ejercicio de la facultad que le otorga la ley a los Inspectores de Trabajo de visitar las empresas maquiladoras en horarios nocturnos, es importante indicar que la literal I del citado artículo, proporciona la herramienta al Inspector de Trabajo que efectúa la visita y si en la misma encuentra actos que atenten contra los derechos de los trabajadores, regula esta literal que: Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus



reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado, sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

Esto significa que para verificar la violación de las leyes en contra de los derechos de los trabajadores, es imperativo que el Inspector de Trabajo debe realizar la visita al centro de trabajo, de tal forma que pueda constatar personalmente la existencia del cumplimiento o incumplimiento de las prevenciones formuladas con anterioridad.

Surge la necesidad que la Inspección General de Trabajo y las delegaciones departamentales cumplan con la disposición legal que obliga ejercer su autoridad de conformidad con lo que estipula el Artículo 281 del Código de Trabajo y para ello se hace indispensable la contratación de más personal y crear el Sistema de Turnos de atención para después de las dieciséis horas, de esta manera cumplir a cabalidad sus funciones de manera eficiente para servir a la clase trabajadora.



4.5. Responsabilidades de la Inspección General de Trabajo por incumplimiento al Artículo 281 literal a del Código de Trabajo.

El análisis de las disposiciones legales tanto del Código de Trabajo como del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- relacionadas a los horarios establecidos para los Inspectores de Trabajo, podemos deducir que existe incumplimiento de dichas normas, debido a que el legislador aprobó la normativa para proteger los intereses de los trabajadores, sin embargo no existen las herramientas, los recursos ni la voluntad política, ni administrativa, para hacer efectiva dicha responsabilidad. Ante esto las mismas autoridades se han pronunciado al respecto, tal el caso del Ministro de Trabajo y Previsión Social, quien ha señalado la necesidad de que la Inspección General de Trabajo debe ser fortalecida y modernizada, puesto que es la columna vertebral de dicho ministerio, haciendo las veces de un mediador de conflictos, con el ánimo de evitar la intervención de un órgano jurisdiccional.

En relación a la responsabilidad del Estado, el autor guatemalteco Alejandro Argueta, en su obra El disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala expresa que: “la responsabilidad del Estado como autoridad, es garantizar el efectivo cumplimiento de la ley, ya que el éxito en la consecución de este propósito comprende varios aspectos, entre los más significativos: El fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo, para realizar inspecciones en los principales sectores en donde se está abusando de los derechos de los trabajadores”.³⁸

³⁸ Argueta R. Alejandro. El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala. Pág. 75



En base a la presente investigación, considero importante exponer que aunado al abuso e irrespeto por parte de las empresas maquiladoras en la constante violación de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de maquila, resulta preocupante que también el Estado a través de la Inspección General de Trabajo no actúa y ha dejado de cumplir su obligación de velar por los derechos de la clase trabajadora, sin considerar que en las empresas maquiladoras exijan a los trabajadores, jornadas ordinaria y extraordinaria, fuera del límite de las 12 horas, que establece el Artículo 122 del Código de Trabajo.

Guatemala, “cuenta con la mayor industria manufacturera de Centroamérica, la cual representa el 19% de la actividad económica del país, por medio de 202 empresas maquiladoras de confección de vestuario, que generaron en el año dos mil diez, aproximadamente 90,567 empleos, cuya producción se exporta hacia Estados Unidos. El mismo informe expresa que a pesar de la ratificación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, aún se registran infinidad de denuncias por violaciones e incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras”.³⁹

El Estado de Guatemala a través de la Inspección General de Trabajo, es responsable de las múltiples violaciones que ocurren a los trabajadores y trabajadoras de las empresas maquiladoras, toda vez que ha sido incapaz de implementar los mecanismos adecuados para fomentar el cumplimiento de la ley; aparte de ello considero que no ha existido voluntad política de los gobiernos para reorientar la actividad de la Inspección

³⁹ www.entremosleaguete.com Episodio 21. 24-02-2010



General de Trabajo, por ejemplo: no existen políticas para aumentar recursos económicos suficientes a esta dependencia y por lo mismo no existe ampliación en cantidad de Inspectores de Trabajo y menos aún para la atención de los trabajadores en la jornada nocturna, tal como lo estipula el Artículo 281 literal a del Código de Trabajo que establece dicha facultad; tampoco existe el mecanismo correspondiente para darle cumplimiento a tal disposición, puesto que como ya se indicó en uno de los puntos de esta tesis, los Inspectores de Trabajo de la delegación departamental de Sacatepéquez, sólo ejercen sus funciones hasta las dieciséis horas en cumplimiento de los contratos de trabajo y de los horarios establecidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo cual tiene como consecuencia, la facilitación de actitudes negativas y abusivas de los propietarios de empresas maquiladoras en contra de trabajadores y trabajadoras.

4.6. Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

Este convenio fue aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 1947 en Ginebra Suiza, ratificado por Guatemala en el año 1952, por ser país miembro de la Organización Internacional; y con relación a la Inspección General de Trabajo regula que todo país miembro deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

Para conocer de mejor forma el contenido del presente convenio, es necesario exponer algunos artículos considerados importantes en el presente estudio, con ello no significa



que los demás artículos no sean importantes, sino como una manera enfocada a la funcionalidad del tema de estudio, se mencionan los siguientes:

Artículo 3

1. “El sistema de inspección estará encargado de:

a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes”.

2. “Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores”.



Artículo 10

1. “El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta:

a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:

i) El número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección;

ii) El número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;

iii) El número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;

b) Los medios materiales puestos a disposición de los inspectores y

c) Las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces”.



“Artículo 12

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

a) Para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección”.

“Artículo 17

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.

2. Los inspectores de trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar en vez de iniciar o recomendar un procedimiento”.

Lo regulado en el Artículo citado, es importante, puesto que el Convenio 81, establece las vías y herramientas que poseen los inspectores de trabajo, en aplicación de la función de policía administrativa, para ejercitar la facultad sancionadora, inclusive iniciar procedimiento judicial de oficio, contrario a lo que regula nuestra legislación si a su discreción lo considera conveniente, puesto que previo a lo judicial, es obligatorio agotar



la instancia administrativa ante la Inspección General de Trabajo y luego recomienda al trabajador iniciar por su cuenta el proceso judicial en vez de hacerlo de oficio.

De acuerdo al análisis, se considera que el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, fue hecho como forma de presión para los gobiernos de los Estados del mundo y soporte jurídico para las legislaciones de cada país, con el objeto de crear el cuerpo normativo aplicable para la protección de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas maquiladoras. Con el transcurrir del tiempo, cada país ha ratificado dicho convenio, sin embargo en Guatemala, falta voluntad política para lograr su efectividad, es por ello que existe la necesidad que la Inspección General de Trabajo, cuente con personal suficiente en todo horario, capacitados para la atención de los trabajadores y la resolución de conflictos; sin embargo es oportuno expresar la importancia de que los patronos tengan voluntad y el deseo de mejorar sus actuaciones en el ámbito laboral, para con sus trabajadores y así colaborar con el quehacer del Estado en la materia que se está tratando.

Guatemala por diversas circunstancias, no cuenta con el recurso humano suficiente, para el control de las empresas maquiladoras, principalmente por no existir presupuesto para contratar más inspectores, en tal sentido se incumple con el Artículo 10 numeral 1 del Convenio 81, de la Organización Internacional del Trabajo.

En Guatemala, solo existen inspectores que ejercen actividades de manera general, sin contar con inspectores específicos designados a determinada rama de trabajo; en el



Ministerio de Trabajo y Previsión Social existe la Unidad de Maquila, pero esta no cuenta con inspectores para los departamentos, sino solamente en la Ciudad de Guatemala; aparte de ello existen inconvenientes por la falta de Inspectores de Trabajo para la jornada nocturna, como se ha indicado en el contenido del presente trabajo de investigación y por ello ha sido imposible velar por los derechos de los trabajadores de las empresas maquiladoras que laboran después de las dieciséis horas y establece que el número de inspectores debe ser suficiente, que en la realidad no ocurre.

Asimismo lo establecido en el Artículo 12 literal a del Convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo, aunado a lo regulado en el Artículo 281 literal a del Código de Trabajo, fundamenta este estudio, bajo el argumento de que los Inspectores de Trabajo deben atender las quejas y ejercer control en las empresas maquiladoras en cualquier hora, sin embargo de acuerdo a la investigación realizada, se ve con mucha preocupación el incumplimiento de esta atribución lo que provoca violación a los derechos laborales de los trabajadores, pero especialmente las violaciones que se suscitan después de las dieciséis hora.

4.7. Medidas que la Inspección General de Trabajo puede adoptar para la protección de los trabajadores y trabajadoras de maquila, después de las 16:00 horas.

De conformidad al presente estudio, es imprescindible que la Inspección General de Trabajo, adopte las medidas correspondientes, que conlleven al logro de los objetivos



establecidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por lo consiguiente **deben** repercutir en beneficio de la clase trabajadora de este país en cumplimiento al principio de legalidad; caso contrario se estará estableciendo condiciones de empleo de manera precaria que va en detrimento del bienestar de cada trabajador y de su familia, violando las garantías sociales mínimas establecidos en la Constitución Política de la República y demás leyes del país.

En este ámbito de ideas, la responsabilidad principal para garantizar el efectivo cumplimiento de la ley, recae en el Estado, es por ello que debe fortalecerse las dependencias respectivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente la Inspección General de Trabajo; en cuanto a implementar un Sistema de Turnos, y que los Inspectores de Trabajo puedan dar cobertura para inspeccionar los centros de trabajo. También brindar capacitación constante a los inspectores, pues de acuerdo a la investigación realizada en el departamento de Sacatepéquez, los inspectores son capacitados de manera esporádica, lo que contribuye a que sus funciones sean ejecutadas en forma deficiente.

La Inspección General de Trabajo deberá poner en práctica, diversas medidas administrativas después de las dieciséis horas, con el objeto de evitar violaciones laborales contra los trabajadores de las empresas maquiladoras, de tal manera que exista pleno respeto a la dignidad humana.



CONCLUSIONES

- 1. El Estado de Guatemala, no cumple su función de velar porque los derechos de los trabajadores y trabajadoras sean respetados por la parte patronal, al no hacer efectiva la aplicación de las disposiciones legales en materia laboral, tanto internas como internacionales.**
- 2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo y sus delegaciones departamentales, no ejercen las funciones establecidas en el Artículo 281 del Código de Trabajo ni del Convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.); al no existir inspección en cualquier horario.**
- 3. Los Inspectores de Trabajo de la delegación de Sacatepéquez, ejercen sus funciones de ocho a dieciséis horas en cumplimiento de su contrato de trabajo, en tal virtud no existen visitas a las empresas maquiladoras después de las dieciséis horas, lo que conlleva al desamparo de los trabajadores.**
- 4. Los Inspectores de Trabajo, conocen las facultades que les otorga el Artículo 281 literal a del Código de Trabajo, pero no actúan, porque están en horario de descanso, por tal motivo los trabajadores no acuden a presentar las denuncias, lo que conlleva al atropello de los derechos laborales después de las dieciséis horas.**



5. El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha sido incapaz de ampliar su control hacia las empresas maquiladoras en el departamento de Sacatepéquez, lo que conlleva al incumplimiento e irrespeto de las leyes y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en derechos laborales.

6. El incumplimiento de lo regulado en el Artículo 281 literal a del Código de Trabajo, genera impunidad, lo cual atenta contra los intereses laborales de los trabajadores, pues muchas violaciones no son denunciadas, por no existir atención de la Inspección General de Trabajo, en Sacatepéquez, después de las dieciséis horas.



RECOMENDACIONES

- 1. El Estado de Guatemala como garante del bienestar económico social de la clase trabajadora, debe implementar las disposiciones legales del Derecho Internacional relativos a la Inspección General de Trabajo y su efectiva aplicación en nuestro país, para evitar violaciones a los derechos laborales.**
- 2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe proveer recursos financieros a la Inspección General de Trabajo, para ampliar su cobertura, de tal manera que las delegaciones departamentales tengan más inspectores, para hacer efectiva después de las dieciséis horas, las funciones inherentes al cargo de conformidad con la ley.**
- 3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo debe crear un Sistema de Turnos e implementarlo en la delegación de Sacatepéquez, con el objeto de ejercer las facultades reguladas en el Artículo 281 literal a, relacionadas a la visita de los lugares de trabajo en distintas horas del día y de la noche dentro de su jurisdicción territorial.**
- 4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir los Acuerdos Ministeriales respectivos, para ampliar su cobertura administrativa, a efecto de implementar un Sistema de Turnos de Inspectores de Trabajo, después de las dieciséis horas, en cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral interno y de los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.**



5. La Inspección General de Trabajo, debe implementar continuamente programas de formación y capacitación para los Inspectores de Trabajo, con el fin de que cumplan con efectividad sus funciones en el Sistema de Turnos, en la delegación departamental de Sacatepéquez.

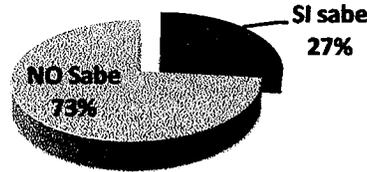
6. Que exista atención permanente al trabajador, por la Inspección General de Trabajo a través de la delegación departamental de Sacatepéquez, para favorecer los derechos de los trabajadores de las empresas maquiladoras, después de las dieciséis horas.



ILUSTRACIONES

Pregunta No. 1

¿Sabe usted que la Inspección General de Trabajo, tiene como función, velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes laborales vigentes?



El resultado obtenido, nos demuestra que solamente 8 trabajadores saben la existencia de esta dependencia que vela por el respeto de las leyes laborales en los centros de trabajo en el cual se desenvuelven laboralmente, en tanto que la mayoría 22 trabajadores, no saben ni siquiera donde acudir para hacer sus reclamos laborales.

Pregunta No. 2

¿Sabe usted, que una de las funciones de la Inspección General de Trabajo es velar porque se cumpla con la jornada laboral vigente según la ley?



Es notorio la falta de información relacionada a la función de la Inspección General de Trabajo, puesto que solamente 5 trabajadores respondieron que si saben que la Inspección General de Trabajo debe velar por que se cumpla la jornada laboral, en tanto que 25 trabajadores respondieron que no saben de la función de esta dependencia administrativa y se debe a que no existen los recursos necesarios para transmitir la información respectiva a los trabajadores de las empresas maquiladoras, respecto a la jornada laboral vigente.

Pregunta No. 3

¿Sabe usted, que una de las facultades de los inspectores de trabajo, es visitar los lugares de trabajo en distintas horas del día y aún en la noche, si el trabajo se ejecuta durante éste horario?



25 trabajadores de las empresas maquiladoras respondieron que no saben sobre esta facultad de la Inspección General de Trabajo, es por ello que ocurren violaciones laborales en horarios nocturnos, sin que puedan acudir a denunciar, en tanto que 5 trabajadores respondieron que si saben de dicha facultad.

Pregunta No. 4

¿Usted, trabaja después de las dieciséis horas en la empresa maquiladora?



30 trabajadores encuestados, que representan el 100% de la muestra, coinciden que si trabajan después de las dieciséis horas y por lo mismo, la Inspección General de Trabajo a través de su delegación departamental de Sacatepéquez, carece de efectividad, puesto que las personas están en las empresas maquiladoras desarrollando sus actividades laborales sin protección estatal. Es por ello la importancia de crear un Sistema de Turnos de atención a los trabajadores.

Pregunta No. 5

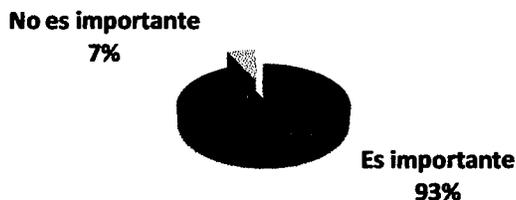
¿Ha visto usted, en la empresa maquiladora donde labora, la visita de Inspectores de Trabajo, después de las dieciséis horas?



Los 30 trabajadores encuestados, expresaron que los inspectores de trabajo, no visitan las empresas maquiladoras después de las dieciséis horas, lo cual repercute lógicamente en el accionar de los patronos en contra de los trabajadores y se ratifica el incumplimiento de la facultad de la Inspección General de Trabajo, regulada en el artículo 281 literal a del Código de Trabajo.

Pregunta No. 6

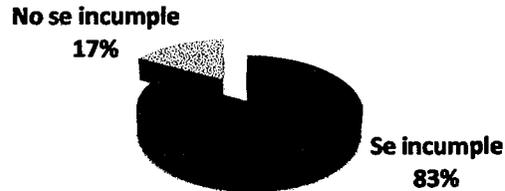
¿Considera usted importante, que la Inspección General de Trabajo visite las empresas maquiladoras después de las dieciséis horas?



De la muestra 2 trabajadores indicaron que no es importante, pues creen que no les beneficia en nada, sin embargo 28 trabajadores expresaron que si es importante que la Inspección General de Trabajo, visite las empresas maquiladoras después de las dieciséis horas, por situaciones que se dan en esos horarios entre patronos y trabajadores, de esa forma se puedan evitar problemas.

Pregunta No. 7

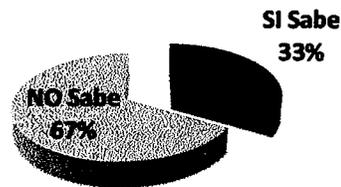
¿Considera usted, que la misión de la Inspección General de Trabajo, se incumple en las empresas maquiladoras, después de las dieciséis horas, al no existir inspectores en jornada nocturna?



Se concluye que de la muestra tomada, 25 trabajadores indicaron que se incumple la misión de la Inspección General de Trabajo al no controlar las labores en las empresas maquiladoras, después de las dieciséis horas, a pesar que la ley faculta visitar en tal horario, esto debido a que no existen inspectores para la jornada nocturna, por lo que se concluye importante la creación de la Unidad de Turnos en la Delegación Departamental de Sacatepéquez.

Pregunta No. 8

¿Sabe usted, cual es el salario mínimo del trabajo en la empresa maquiladora, y el pago de las horas extraordinarias?



10 trabajadores indicaron que si saben el monto de salario que deben pagarles, puesto que han averiguado con personas que conocen el tema, en tanto que 20 trabajadores, indicaron que en realidad no conocen cual es el salario mínimo, solamente saben lo que regularmente se les paga a la quincena, sin estar seguros de lo que por ley tienen derecho cobrar.

Pregunta No. 9

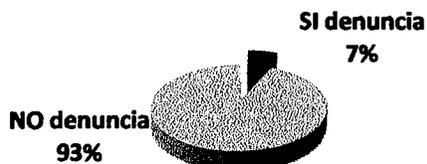
¿Sabe usted, cuántas horas extraordinarias de trabajo, le permite la ley, trabajar diariamente?



5 trabajadores conocen las horas permitidas por la Ley, para dedicarse a las labores, pero la mayoría en este caso 25 trabajadores expresaron que no saben lo que la ley regula e indicaron que solo laboran más horas porque obtienen más ingresos económicos, para cubrir las necesidades familiares.

Pregunta No. 10

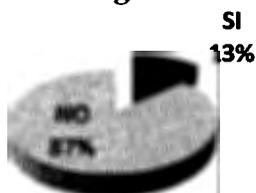
¿Denuncia usted, ante la Inspección General de Trabajo cuando el patrono abusa de los derechos que usted tiene, en la empresa maquiladora?



Solamente 2 trabajadores denuncian ante la Inspección General de Trabajo cuando el patrono abusa de los derechos laborales en la empresa maquiladora, pero han tenido represalias laborales, como despidos, es por ello que la mayoría de los encuestados 28 trabajadores indicaron que no denuncian los abusos, debido a que han sido despedidos, aparte de ello, no tienen tiempo para denunciar, ya que al salir del trabajo, no está abierta la oficina de la Delegación Departamental de Sacatepéquez, lo anterior denota la importancia de su apertura después de las dieciséis horas.

Pregunta No. 11

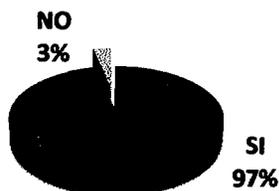
¿Ha tenido usted, autorización de su patrono para acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por su salud?



4 trabajadores que representan el 13% indicaron que si han acudido al Instituto Guatemalteco de Seguridad social, éstas 4 personas, son mujeres que acudieron por estar embarazadas; en tanto que 26 trabajadores que representan el 87% de la muestra, respondieron que no han tenido autorización a pesar de haberlo solicitado, pero esencialmente por que la empresa no paga al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las cuotas que descuentan al salario de cada trabajador, asimismo se les indica si están enfermos, cada uno debe buscar sus medios de atención medica o son despedidos.

Pregunta No. 12

¿Considera usted, importante la creación del Sistema de Turnos en la Delegación de Sacatepéquez, de la Inspección General de Trabajo, para el control de las empresas maquiladoras, después de las dieciséis horas?



Una persona respondió que no es importante la Unidad de Turnos, puesto que lo único que desea es trabajar y ganar; en tanto 29 trabajadores encuestados que representan el 97% de la muestra, expresaron si es importante la creación de la Unidad de Turnos en la Delegación departamental de Sacatepéquez en vista que apoyaría a los trabajadores en cualquier horario.





BIBLIOGRAFÍA

ARGUETA R., Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** Guatemala: (s.e.), 2008.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo.** Madrid, España: (s.e.), 1969.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.**, 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.

CHOCOOJ PACAY, Miriam Marlene. **El derecho punitivo laboral y rol de la inspección general de trabajo para su aplicación en beneficio de la clase obrera.** Tesis de graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: (s.e.), 2004.

DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo.** 2t.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1987.

DE FERRARI, Francisco. **El derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1989.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 2t.; México: Ed. Porrúa, 1949.

DEVEALI, Mario L. **Tratado del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Impresora la Ley, 1998.



ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología-historia de la cultura de Guatemala**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Cooperativas de servicios varios, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1994.

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

FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

GRISOLÍA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis Nexis, 2003.

<http://www.mineco.gob.gt> (13 de mayo de 2011).

<http://www.mintrabajo.gob.gt> (20 de junio de 2011).

<http://www.organizacioninternacionaldeltrabajo> (10 de julio de 2011).

<http://www.segeplan.gob.gt> (12 de agosto de 2011).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**; (Colección Mario López Larrave, Vol. No. 7) Guatemala: Ed. Universitaria, (s. f.).

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. (Colección Textos Jurídicos No. 9) Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: (s.e.), 1985.



OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.
Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. 25ª. ed.; España: Ed.
Espasa Calpe, 2005.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330,
1947.

Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio
sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, 1947; ratificado
por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio
sobre la protección del Salario. 1949; ratificado por Guatemala el 28 de enero
de 1952.

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

**Fijación de Salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas y de
actividades de exportación y de maquilas.** Presidente de la República de
Guatemala. Acuerdo Gubernativo 520-2011; 2011.



Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo Número 242-
2003; 2003.

Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo Gubernativo sin
número del 20 de diciembre de 1957.

**“Creación de la Unidad Especial de Inspectores de Trabajo para la Atención y
Supervisión del Cumplimiento de las Leyes de Trabajo y Previsión Social
en las Empresas que se dedican a la Maquila en la Industria de la
Confección del Vestuario y Textiles”.** Ministro de Trabajo y Previsión
Social. Acuerdo Ministerial No. 435 “C”-2003. 2003.