

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización de Competencias y
Cierre Académico



**Maquilas que operan bajo el régimen del decreto número
29-89 y su incidencia en materia laboral**
-Tesis de Licenciatura-

Carmen Elisa Campos Castellanos

Guatemala, junio 2019

**Maquilas que operan bajo el régimen del decreto número
29-89 y su incidencia en materia laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Carmen Elisa Campos Castellanos

Guatemala, junio 2019

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, treinta de enero de dos mil diecisiete. -----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **MAQUILAS QUE OPERAN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO NÚMERO 29-89 Y SU INCIDENCIA EN MATERIA LABORAL**, presentado por **CARMEN ELISA CAMPOS CASTELLANOS**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **M.A. JAIME TRINIDAD GAITAN ALVAREZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **CARMEN ELISA CAMPOS CASTELLANOS**
Título de la tesis: **MAQUILAS QUE OPERAN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO NÚMERO 29-89 Y SU INCIDENCIA EN MATERIA LABORAL**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

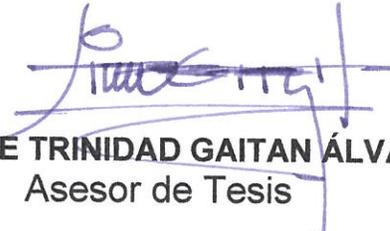
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala 24 de julio de 2017

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

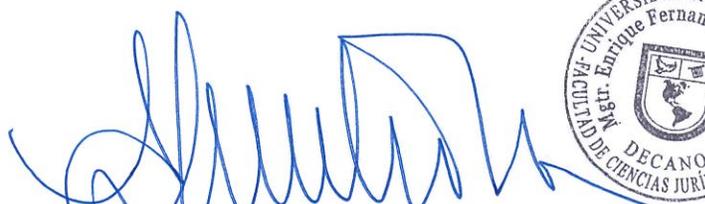

M.A. JAIME TRINIDAD GAITAN ÁLVAREZ
Asesor de Tesis



c.c. Archivo

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, treinta de marzo de dos mil dieciocho -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **MAQUILAS QUE OPERAN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO NÚMERO 29-89 Y SU INCIDENCIA EN MATERIA LABORAL**, presentado por **CARMEN ELISA CAMPOS CASTELLANOS**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al **M. A. JOAQUÍN RODRIGO FLORES GUZMÁN**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: CARMEN ELISA CAMPOS CASTELLANOS
Título de la tesis: MAQUILAS QUE OPERAN BAJO EL RÉGIMEN DEL
DECRETO NÚMERO 29-89 Y SU INCIDENCIA EN MATERIA LABORAL

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

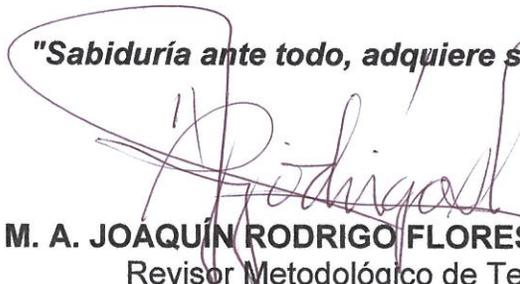
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 10 de junio de 2019

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. A. JOAQUÍN RODRIGO FLORES GUZMÁN
Revisor Metodológico de Tesis



c.c. Archivo

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **CARMEN ELISA CAMPOS CASTELLANOS**
Título de la tesis: **MAQUILAS QUE OPERAN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO NÚMERO 29-89 Y SU INCIDENCIA EN MATERIA LABORAL**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 21 de junio de 2019

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

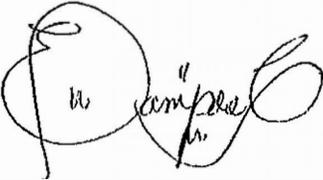

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

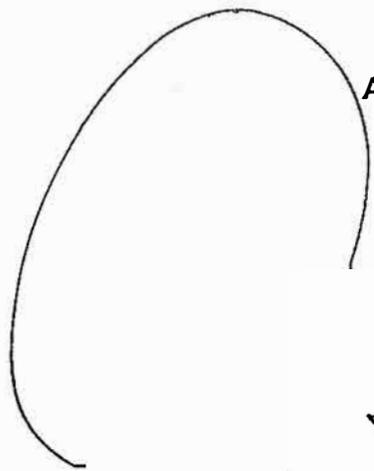




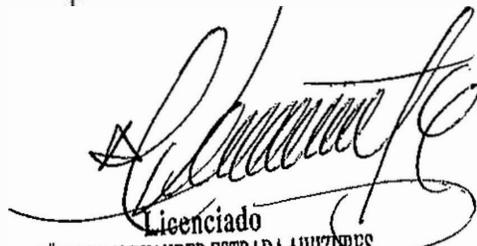
En la ciudad de Guatemala, el día catorce de junio del año dos mil diecinueve, siendo las catorce horas en punto, yo, **Güenfri Alexander Estrada Alvizurez**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciseis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **Carmen Elisa Campos Castellanos**, de treinta y seis años de edad, soltera, guatemalteca, estudiante, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) mil novecientos treinta y nueve espacio veinticinco mil novecientos sesenta y seis espacio cero ciento uno (1939 25966 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **Carmen Elisa Campos Castellanos**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) Ser autor del trabajo de tesis titulado: **"Maquilas que operan bajo el régimen del decreto número 29-89 y su incidencia en materia laboral"**; ii) Haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) Aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados,

que numero, sello y firma, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AK guion cero novecientos noventa y cinco mil ochocientos sesenta y ocho y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número trescientos noventa mil novecientos siete. Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**-----

f-) 



ANTE MÍ:


Licenciado
ALEXANDER ESTRADA AIVIZORES
Abogado y Notario

del # 25,797

Nota: Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Acto que dedico

A Dios:

Por estar conmigo en todo momento ser mi fuerza para superar cada obstáculo y poder alcanzar cada una de las metas trazadas, gracias por darme salud, sabiduría, entendimiento, capacidad, destreza para poder alcanzar mis sueños.

A mis Padres Mario y Aura:

Por ser los pilares fundamentales en todo lo que soy, por ser el mejor ejemplo que puedo tener, guiarme a lo largo de mi camino, por su apoyo incondicional en todos los aspectos de mi vida y haberme hecho una persona de bien, porque sin ellos no podría haber alcanzado este logro.

A mi hermano Mariano:

Por ser esa persona especial que DIOS me regalo para que fuera mi mejor amigo, del cual aprendo cada día aciertos y de momentos difíciles, gracias por estar a mi lado siempre y jamás dejarme caer, sé que cuento con tu apoyo para alcanzar cualquier meta que me proponga.

A mi tía Carmen y Tatina:

Por ser esos dos ángeles que me cuidan en todo momento, por ayudarme cuando lo necesitaba, al cielo quiero elevar mi eterno agradecimiento a ellas, ya que fueron parte fundamental de lo que hoy soy y lograr alcanzar esta meta.

A mi nana Cais:

Gracias por todos sus cuidados, por su paciencia y cariño que me ha tenido a lo largo de estos años.

A: Universidad Panamericana: Por apoyarnos con su programa de Actualización de Competencias y Cierre Académico de Ciencias Jurídicas Sociales y de Justicia. Para alcanzar esta meta deseada.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Industria	01
Industria de Maquila	03
Regulación legal de las Maquilas	07
Derecho Laboral	20
Incidencias laborales en la industria de maquila	39
Conclusiones	60
Referencias	62

Resumen

En el país existen muchas empresas denominadas maquilas las cuales se encuentran inscritas bajo una ley específica que vienen a favorecerlas en gran manera, como la exoneración fiscal por cierto tiempo y la contratación de personas, teniendo la libertad para hacerlo, ofreciéndoles salarios no dignos para los contratados, cometiendo en su mayoría para estos, injusticias laborales además ofreciéndoles condiciones de trabajo y salarios mínimos; y por ende han constituido una violación a los principios constitucionales como de igualdad y el derecho al trabajo.

El Estado de Guatemala, no ha intervenido respecto a ello, dejando claro que no ha velado por la realización del bien común, y debido al alto índice de desempleo en el país, y las necesidades surgidas en cada hogar, son aceptadas estas condiciones de trabajo y salarios, ya que de ello depende el sostén de las personas y sus dependientes. Sin embargo, una vez que las personas aceptan el trabajo en este tipo de industrias, son expuestas a un sin fin de ilegalidades, como malos tratos, horas extras sin remuneración de las mismas, discriminación, en pocas palabras son explotadas por el patrono.

Al ir investigando dicho tema, en resumen la mayoría de las empresas cometen este abuso, en virtud que no hay una ley que los pueda regular o simplemente en algún momento son protegidas por el Estado, ya que la

ley los exime de responsabilidades fiscales, en un plazo de diez años, por lo que en muchas ocasiones las maquilas operan con ese tiempo, y al momento de darse el vencimiento del mismo retiran sus operaciones.

Así mismo se concluye lo siguiente: 1. Los beneficios que tienen las entidades constituidas como maquilas bajo la Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila Decreto 29-89 del Congreso de la República, se pueden señalar: las exoneraciones fiscales tales como el Impuesto al Valor Agregado (IVA), Impuesto Sobre la Renta (ISR) e Impuesto de Solidaridad; 2. Las incidencias laborales que surgen dentro de las maquilas en relación al patrono con el trabajador, se pueden indicar entre ellas: mano de obra mal remunerada, horas extras no pagadas, cambios de jornadas laborales no establecidas en la contratación, falta de pago de bonificaciones e indemnizaciones a las que tienen derecho; y 3. Los derechos laborales que le son violentados a los trabajadores de las maquilas, son: un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo, el no pago del salario mínimo de conformidad con la ley.

Palabras clave

Trabajo. Prestaciones. Efectos. Consecuencias. Incidencia

Introducción

En el trabajo de investigación se analizará y se conocerán las incidencias laborales de las personas que son contratadas en las empresas denominadas industrias maquiladoras, violentando los derechos laborales de los trabajadores de estas empresas, que van desde el momento de la contratación de la persona.

La problemática que se evidencia en el trabajo de investigación, son los constantes abusos a los empleados de estas empresas principalmente en lo que respecta al pago de prestaciones y el pasivo laboral, ayudando a ello la poca fiscalización que ejerce el Estado sobre estos.

La importancia que genera la investigación, es la situación actual en la aplicación de los derechos y obligaciones laborales para los trabajadores de maquilas y las injusticias más frecuentes que surgen en dichas empresas determinadas.

Se justifica el trabajo de investigación en la importancia jurídica, en virtud que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el derecho de igualdad, derecho del trabajo, la realización del bien común, el alto índice de desempleo en el país, las necesidades surgidas en cada hogar, esto conlleva a aceptar condiciones de trabajo y

salarios mínimos, ya que de ello depende el sostén de las personas y sus dependientes, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que son nulas *ipso jure* las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza, de esta cuenta, en lo jurídico-social se violentan los principios entre ellos los de igualdad y dignidad de la persona humana al realizar malos tratos y mano de obra .

El aporte que tiene la presente investigación es el estudio y análisis en relación a las industrias denominadas maquilas así como la incidencia laboral que surgen en las mismas, y derivado de esto es necesaria la revisión de la Ley de Fomento y Desarrollo de la actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República ya que la misma no contiene condición alguna de revocación o restitución de los beneficios otorgados por ejemplo: las exoneraciones fiscales, las obligaciones tributarias así como el registro al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de los empleados contratados, el análisis del porqué, el gobierno a través del Ministerio de Economía y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no muestran un interés para revisar y evaluar al respecto las violaciones de los derechos laborales en las industrias denominadas maquilas, ya que como se muestra en el presente trabajo, es una importante fuente de empleo para el país.

Así mismo la metodología que se utilizara en el desarrollo de la presente investigación es la científica explicativa, en virtud que se entra en determinar los orígenes o las causas, donde el objetivo es conocer por que suceden ciertos hechos. Así también se consultarán fuentes bibliográficas de diferentes autores, entrevistas directas a ex empleados de algunas maquilas.

En el desarrollo de la investigación se abordará en el titulo uno lo que es la Industria en términos generales, el titulo dos que son las industrias de maquila, como se define por diferentes autores, y surgimiento de las mismas en Guatemala, así también en el titulo tres la regulación legal que tienen este tipo de empresas y su aplicación, el titulo cuatro se desarrolla el derecho laboral, su definición y las figuras que intervienen dentro del mismo como es el trabajador, patrono y todo lo que se deriva del mismo, en el titulo cinco la situación actual de los derechos laborales de los trabajadores de maquilas y la incidencia laboral en la aplicación de la ley del Fomento y Desarrollo de la actividad Exportadora y de maquila Dto. 29-89 del Congreso de la República y las acciones a realizar para disminuir la problemática surgida objeto de la presente investigación.

Este trabajo tendrá como objetivo: 1. Determinar los beneficios que tienen las entidades constituidas como maquilas bajo la ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de maquila decreto 29-89 del

Congreso de la República. 2. Establecer las incidencias laborales que surgen en las maquilas en relación al patrono con el trabajador, mencionando algunas de estas: el trabajo excesivo y la poca remuneración, así como los cambios de horarios haciéndolos trabajar jornadas continuas no remuneradas, las áreas destinadas para los empleados no son las adecuadas para el desarrollo laboral de los mismos. Y 3. Determinar qué derechos laborales le son violentados a los trabajadores de las maquilas.

Industria

Dentro de las definiciones más aceptadas entre varios autores es la que define a la industria como: “una unidad económica transformativa de las materias primas, orgánicas e inorgánicas, proporcionadas por la agricultura, la ganadería, la minería, la piscicultura, la avicultura y cualquier otra actividad económica denominada primaria.” (Poitevin, 1983 pág. 2)

En el desarrollo de la industria en Guatemala, en el transcurso de los años ha tenido un crecimiento muy grande a nivel internacional por ende ha sufrido de muchas transformaciones económica en el transcurso del tiempo y ha hecho que cuente con un conjunto de leyes y reglamentos relativos a la inversión industrial.

La palabra industria proviene del vocablo latino y hace referencia a un grupo de operaciones que se desarrollan para la obtención, transformación de productos, dicho termino se puede aprovechar para nombrar la instalación que se reserva a la clase de operaciones y sobre todo a un conjunto de fábricas. (<https://definicion.de/industria/>)

Por eso es que los países industrializados son los que cuentan con fábricas y con recursos técnicos para concretar producciones en serie. En Guatemala se dio inicio a la industrialización, porque los guatemaltecos querían emprender acciones para impulsar las industrias de exportación que se orientaran a un mercado distinto del

centroamericano y que se ha ido presentando desde tiempos muy remotos.

En las décadas de los años cincuenta y sesenta se buscó el crecimiento económico de actividades industriales que permitieran la sustitución de las actividades tradicionales. Se dio inicio a éste con la diversificación de la producción tendente a incrementar la participación del sector productivo industrial, este cambio estuvo favorecido por el crecimiento de la economía mundial posguerra y por el desarrollo del Mercado Común Centroamericano (MCCA), utilizando elevados niveles de producción contra la producción proveniente de fuera de la región. A partir de la segunda mitad del siglo, inicia el proceso de crecimiento con la participación del producto industrial en el Producto Interno Bruto (PIB). Este crecimiento fue sostenido por pequeños períodos de desaceleración. Las actividades industriales se encontraron en el mercado interno y centroamericano, dada la alta rentabilidad y de los contratos industriales, que permitían amplios subsidios favorables a la producción local. A esta primera etapa de crecimiento puede considerarse como la base de la estructura industrial. De acuerdo a los acontecimientos políticos y económicos, se orientó la producción hacia mercados fuera del área de Centro América. Es en esta época donde se inicia el crecimiento de las actividades de maquila. (Ramírez 2005 pág. 14)

En el año 1966 se emitió el Decreto 443, fue la primera ley que promovió las industrias de exportación en Guatemala, paralelamente a las de sustitución de importaciones, este decreto estableció los beneficios de suspensión de derechos arancelarios y exoneración del impuesto del timbre sobre ventas a las empresas que se dedicaran a exportar hacia mercados distintos del centroamericano.

A inicios de la década de los ochenta, la sociedad guatemalteca se estremeció al igual que el resto de América Latina, una tendencia a la desinversión de los circuitos mundiales de comercio desestabilizó la economía. Al mismo tiempo, arreció el conflicto armado interno que databa de veinte años atrás. El proceso que desencadenó la crisis contribuyó a crear condiciones para la cúspide de la industria. (Ramírez 2005 pág. 15)

Derivado de lo anteriormente expuesto, el subempleo y la pobreza de la población crearon una oferta y demanda de trabajo dispuesta a aceptar casi cualquier salario y condiciones, además, se tenía presión por la necesidad social de generar ocupaciones para los desempleados, de esta manera vienen estas empresas a querer aprovecharse de la situación económica de las personas en el país, ofreciendo empleos, mal pagados y en ocasiones sin prestaciones laborales.

Industrias de maquila

Entre algunas definiciones de lo que es la industria de maquila, es necesario mencionar las siguientes que se relacionan con ella:

“Empresa, es el conjunto de factores de producción coordinados, cuya función es producir y cuya finalidad viene determinada por el sistema de organización económica en la que la empresa se halle inmersa”. (Suarez, 1992 Pág. 56).

“Industria, conjunto de técnicas utilizadas por el hombre para transformar materias primas en productos terminados o semi-terminados que puedan cubrir sus necesidades. Conjunto de empresas de un mismo sector que producen bienes de características iguales o semejantes”. (Suarez 1992 Pág. 35)

Después de conocer las definiciones anteriores, a continuación, se presentan algunas definiciones del término maquila según el diccionario de la Real Academia Española: “Maquila viene del árabe Makila, el cual significa: medida de capacidad; designa la porción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda; así como la medida con que se maquila. Los molinos que funcionan cobrando maquila se denominan maquileros” (1996 Pág. 196)

Conforme se ha desarrollado la presente investigación, en algunos sectores o sub-sectores industriales se denomina maquila a la porción del producto transformado que una empresa manufacturera entrega a otra en pago de su trabajo, cuando en determinados períodos de demanda alta tiene que acudir a ella por tener sus cadenas de producción sobresaturadas.

Para la gremial de exportadores de productos no tradicionales, a través de la Comisión de Maquiladores de Guatemala, los cuales se encuentran registrados en el departamento antes llamado como política Industrial hoy en día se le denomina Dirección de Servicios ubicado en el tercer nivel del Ministerio de Economía, define a la Maquila como: “Sistema de trabajo entre dos personas, en el cual una es dueña de la materia prima y la entrega a otra para su proceso y/o ensamble, cobrando esta última por sus servicios”. La misma institución define a la maquila de una

forma más amplia, al decir que: “La maquila es un sistema de trabajo, que permite trabajar a una persona que tiene gran poder de venta y menor poder de producción, con una segunda persona que tiene gran poder de producción con un poder menor de venta, los que se complementan para poder ser competitivos en el mercado”. (política industrial, MINECO)

La Secretaria General de Consejo Nacional de Planificación Económica (SEGEPLAN), adoptó la siguiente definición de maquila: “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 y cuyo destino final es la reexportación”.(1992. Pág. 25)

Antecedentes de las maquiladoras en Guatemala

Debido a la crisis del Mercado Común Centroamericano, en Guatemala se inició la reorientación de la política de sustitución de importaciones por una política de desarrollo hacia fuera. Fue así como surge la necesidad de activar la economía, a través de políticas que fortalecieran las relaciones comerciales con otros países y que al mismo tiempo se lograra la creación de nuevas fuentes de trabajo, la tecnificación de la producción y la mano de obra, así como fomentar las exportaciones, e incrementar el ingreso de divisas como objetivos básicos, lo que dio origen a la creación de leyes que fomentaran las exportaciones tanto de

productos tradicionales como también los productos no tradicionales, dentro de los cuales se encuentra la exportación de ropa y textiles.

Los orígenes de la actividad maquiladora para exportación en Guatemala, se remontan al año de 1966, cuando se emite la primera ley de fomento para este tipo de actividades industriales, (DARW-BACK), Decreto Ley número 443 Ley de Fomento a la Actividad Industrial de Exportación. Dentro de los principales objetivos eran atraer al país inversiones para la instalación de plantas industriales, cuya producción fuera exportada a países fuera del área centroamericana. Además, la generación de empleo, tecnificar la mano de obra local e incrementar el ingreso de divisas. Sin embargo, dichos objetivos no fueron alcanzados, debido a que durante los siete años que estuvo en vigencia dicho decreto, únicamente se acogieron a ella, un total de quince (15) empresas, según La Secretaria General de Consejo Nacional de Planificación Económica (SEGEPLAN). (1992, Pág. 22).

En la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto número 29-89, del Congreso de la República de Guatemala, en el artículo 3 literal b), define a la maquila de la siguiente manera: “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.”

Después del análisis anterior de las diferentes definiciones, se puede decir que maquila, es el servicio de mano de obra utilizado en el ensamble de mercancías, cuya producción será exportada a países fuera del área centroamericana, utilizando en la fabricación de textiles y prendas de vestir, materia prima y accesorios en alto porcentaje de origen extranjero, por lo cual se debe garantizar ante el fisco, la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, con garantías de impuesto y/o

fianza, que se manejará a través de una empresa almacenadora, o afianzadora.

Al momento de abordar el termino maquila, no siempre está relacionado o se refiere a empresas que se dedican a la confección de textiles y prendas de vestir, en el país, ya que existen muchas empresas que se dedican a la maquila de otros productos o mercancías para su exportación a países fuera del área centroamericana, por mencionar algunos: insecticidas, calzado, productos químicos, productos de tocador, bolsas de papel, toneles de acero, maletines y mochilas, por mencionar algunos.

Con las observaciones anteriores es importante mencionar que, durante el desarrollo de la investigación, el campo en el cual se realizó el desarrollo de la misma se enfocó en maquilas que su actividad es de confección de textiles y prendas de vestir.

Regulación legal de las empresas de maquilas

Hoy en día la regulación legal de las empresas maquiladoras, está contenido en la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República, contiene varios objetivos, como los de promover y desarrollar en el

territorio aduanero nacional, la producción de las mercancías que llevan diferentes destinos a países fuera de Centroamérica. Ya que el Estado debe orientar la economía nacional y así poder lograr una adecuada utilización de los recursos naturales, tratar de lograr el empleo a nivel nacional y poder lograr la equitativa distribución de ingresos a nivel nacional. Por tal razón esta ley fue creada para cumplir los objetivos y fomentar las exportaciones de las industrias, que permita al país colocarse en un nivel adecuado de competitividad frente al resto de los países.

Y el Reglamento de la Ley de Fomento y Desarrollo de la actividad Exportadora y de Maquila, acuerdo gubernativo no. 533-89, teniendo como objetivo según el artículo 1, “la ejecución y correcta aplicación de la Ley de Fomento y Desarrollo de la actividad Exportadora y de Maquila, decreto 29-89.

Uno de los beneficios que otorgaba dicha ley era la importación bajo el régimen de suspensión temporal de derechos aduaneros, por el período de un año, sobre las materias primas, materiales, productos semi-elaborados, empaques y envases destinados a artículos de exportación, previamente garantizados mediante depósito o fianza, dicho beneficio que aún se tiene en la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad

Exportadora y de Maquila del Decreto número 29-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Al estudiar esta Ley y el reglamento de la misma la industria de maquila en el país ha tenido un gran impacto en la economía nacional, en cuanto a la generación de empleo, el intercambio tecnológico y el ingreso de divisas. Entre los aspectos positivos la Ley contiene importantes beneficios para la actividad exportadora, como la exoneración de impuestos a la importación de maquinaria y el impuesto sobre la renta. Según el artículo 27 del Reglamento de la Ley de Fomento y Desarrollo de la actividad Exportadora y de Maquila, indica:

Determinación del Impuesto sobre la Renta. Para determinar la parte del Impuesto sobre la Renta exonerada de conformidad con los artículos 12, 13 y 15 de la Ley, los contribuyentes calificados a los efectos de la misma, deberán distribuir proporcionalmente el impuesto que corresponda a la totalidad de sus actividades, entre la Renta Imponible propia de la actividad de exportación o de maquila comprendida dentro de los regímenes de perfeccionamiento activo y la Renta Imponible que corresponda a sus demás actividades. La proporción correspondiente a la primera actividad será el impuesto exonerado y la que corresponda a las restantes constituirá el impuesto a pagar.

En el caso de las personas individuales, el mínimo vital y demás deducciones personales admitidas, deberá ser distribuido proporcionalmente entre las rentas netas correspondientes a todas las actividades del contribuyente, previo a determinar el impuesto y computar las partes del mismo que resulte exonerado por aplicación de los beneficios que otorga la Ley. El cómputo del impuesto en aplicación de lo antes señalado, deberá acompañarse a la Declaración Jurada Anual del Impuesto sobre la Renta.

Las personas calificadas a los efectos de la Ley, deberán acreditar ante la Dirección General de Rentas Internas, la resolución de calificación correspondiente, dentro del término de quince (15) días contados a partir de la fecha de emisión de dicha resolución. A dicho documento deberá acompañarse copia de la documentación presentada para el trámite de calificación.

En la actualidad la mayoría de las industrias en Guatemala se encuentra gozando de exoneraciones fiscales establecidas en la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, así como también incentivos fiscales que concluye con un resultado de la eficiente o ineficiente que las mismas están cumpliendo para el país y por ende para las personas que laboran para estos patronos, derivado que permiten el ingreso de materias primas y maquinaria a utilizar en la manufactura de productos, con destino a la exportación sin pago de impuestos, exonerando impuestos como Impuesto al Valor Agregado (IVA), Impuesto Sobre la Renta (ISR) e Impuesto de Solidaridad.

Entre los aspectos negativos cabe mencionar que el Estado está desaprovechando una suma importante de ingresos para el presupuesto, al regular ventajas que ofrecen incentivos y que para el sector laboral que en muchas ocasiones es explotado, discriminado y estafado, por patronos del sector industrial. Así mismo la aplicación de los incentivos fiscales regulados en la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, ha generado controversia en el país, ya que algunos patronos indican que dichas actividades generan empleos y otros empleadores que generan ingreso de divisas pero solo se queda en información cuantitativa que sirve para estadísticas y fuentes de consulta, es bien sabido que en muchas ocasiones estas empresas no cumplen con

las leyes laborales y solo hacen un mal uso de dicha ley, para incrementar sus ganancias.

Las industrias al cumplir diez años que es el plazo que la ley hoy en día les otorga para que gocen de exoneraciones y obligaciones tributarias, se retiran del país y en otros casos es peor, los mismos empresarios abren nuevas empresas con diferente registro y nombre comercial para seguir operando con los privilegios fiscales siempre el afectado es el país y específicamente el trabajador de la industria quien es la parte más débil en esta relación laboral, ya que basándose en estos privilegios que la ley les otorga los patronos no cumplen con las indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores por derecho y que el Código de Trabajo les otorga, así mismo, se regulan exoneraciones a los derechos de importación contenidos en el artículo 12 del Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila que establece:

Todas las empresas propiedad de personas individuales o ya sea jurídicas que se dediquen a la actividad exportadora bajo el régimen de admisión temporal, gozarán de los beneficios siguientes: Suspensión temporal de derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA- sobre las materias primas, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas necesarios para la exportación o reexportación de mercancías producidas en el país, de conformidad con los listados autorizados en la resolución de calificación por el Ministerio de Economía, hasta por un plazo de un año.

Este plazo las industrias lo pueden ampliar, por una vez y hasta por un período igual por la Dirección General de Aduanas, siempre que la solicitud de prórroga sea presentada treinta días antes del vencimiento del mismo. Con lo cual se demuestra que las exoneraciones que se les otorgan a las industrias son demasiadas y sobre varios productos de importación. Estableciendo en las múltiples exoneraciones que el Estado brinda a esta empresa, es por ello que caen en reincidencia con dicho decreto, ya que les beneficia en todos los sentidos el regirse a este.

Campo de aplicación

La Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República, tiene un ámbito muy amplio en cuanto a su campo de aplicación ya que uno de sus fines es el de regular el valor agregado nacional generado a través del servicio de trabajo en la producción de ensamble de mercancías, así como también regula las Empresas que son la unidad productiva industrial propiedad de personas tanto individuales como jurídicas.

Beneficios

Todas las empresas individuales o jurídicas gozan de beneficios en cuya actividad utilicen mercancías nacionales y/o extranjeras, que dentro de su proceso productivo sean identificables, así como los subproductos. En el

artículo 12 literal d) Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila establece:

Suspensión temporal de los derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo debidamente identificados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía, hasta por el plazo de un año, contado a partir de la fecha de aceptación de la póliza de importación respectiva. Este plazo puede ser ampliado por una sola vez y hasta por un período igual por la Dirección General de Aduanas, siempre que la solicitud de prórroga sea presentada treinta días antes que venza el mismo.

Otro beneficio son las exportadoras que se encuentran inscritas a este régimen, por lo que gozarán del reembolso de los derechos arancelarios establecidos, impuestos a la importación e Impuesto al Valor Agregado, que hayan pagado en depósito para garantizar la internación de las materias primas, productos semi-elaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas utilizadas en la producción o ensamble de las mercancías exportadas.

Es importante resaltar que la exoneración total de Impuesto sobre la Renta, de los ingresos que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes que se hayan elaborado o ensamblado en el país y exportado fuera del área centroamericana. Referente a lo analizado, y según lo establecido en el artículo 13 literal a) último párrafo, de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila indica:

Otorgará exoneración por un período de diez años, contados a partir del primer ejercicio de imposición inmediato siguiente al de la fecha de notificación de la resolución de su calificación por el Ministerio de Economía. También cuenta con exoneraciones totales del impuestos sobre la renta, de las rentas que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes que se hayan elaborado o ensamblando en el país y exportado fuera del área centroamericana. La misma ley da suspensión temporal de los derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al -IVA-, a la importación de maquinaria. Por lo que genera exoneración total de impuestos ordinarios y/o extraordinarios a la exportación.

Considerando el artículo anterior, la ley deja claro quienes no gozaran de estos beneficios y estos son específicamente para las industrias que exportan café en cualquier forma, cardamomo en cerveza, pergamino y oro, el ajonjolí sin descortezar, el banano fresco, ganado, la carne de ganado bovino fresco, la azúcar de caña refinada y sin refinar, algodón sin cardar, petróleo crudo sin refinar y madera en trozo, rolliza, tabla y tablón.

Procedimientos

Como lo establece la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila Decreto 29-89 del Congreso de la República, para que una empresa pueda calificar al amparo y gozar de todos los beneficios que se les otorga, deberán presentar la respectiva solicitud a la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, acompañado por un estudio técnico económico firmado por un economista o un ingeniero industrial que sea un colegiado activo y sobre todo que cumpla con los requisitos e información en los instructivos que

proporcione dicha dependencia. Después de presentada la solicitud la dirección de política industrial dictaminara en un plazo no mayor de treinta días, contados a partir de la fecha de presentación.

El Ministerio de Economía, basándose en el dictamen, resolverá sobre la procedencia de la calificación solicitada, en un plazo de quince días contados a partir de la fecha que se dio el dictamen. Las empresas que calificaron pueden solicitar modificaciones de la resolución, y deben fundamentar su solicitud con los motivos que la justifiquen. Se deben realizar los procesos basados en los artículos 21 y 22 de la referida ley, por lo que después de presentada la solicitud de calificación en los regímenes de admisión temporal, de devolución de derechos o de componente agregado nacional total y antes que se emita la resolución respectiva, podrá permitirse el ingreso de mercancías requeridas, siempre que se garantice el monto de los derechos arancelarios, impuesto a la importación e Impuesto al valor agregado (IVA) a través de fianza o de un pago en efectivo en depósito.

Si la calificación fuese denegada, el pago en depósito será trasladado a la cuenta de fondo común Gobierno de Guatemala o la fianza se hará efectiva a favor del Estado. Si la Dirección de Política Industrial, hoy en día se le conoce como Dirección de Servicios nombre que recibe el departamento o área ubicado en el Tercer Nivel del Ministerio de

Economía, lugar donde se solicitara alguna información adicional, respecto a la solicitud planteada y no obtuviere respuesta o si se dejara de gestionar en el trámite de la solicitud por el plazo de sesenta días se tendrá abandonada la misma se mandará que se archiven las actuaciones. La parte del interesado podrá solicitar la cancelación de los beneficios otorgados en la resolución de calificación respectiva a la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, quien notificara de inmediato a la Dirección General de Aduanas.

Garantías y obligaciones

La Dirección General de Aduanas hará efectivo el cumplimiento parcial o total de la garantía constituida, o se dará la devolución de lo pagado en el depósito, después de haber comprobado que las mercancías admitidas o internadas en el territorio aduanero nacional, han sido utilizadas para el fin y destino solicitados o bien reexportados. El interesado deberá presentar la solicitud ante la Dirección General de Aduanas, dentro del plazo de cuarenta y cinco días posteriores a la fecha de aceptación de la póliza de exportación o reexportación acompañado para el efecto los documentos que indique el reglamento de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila Decreto 29-89 del Congreso de la República, si la solicitud no se presenta dentro del plazo

antes señalado, el monto de lo pagado en depósito ingresara a la cuenta de Fondo Común-Gobierno de Guatemala.

Los derechos arancelarios, impuestos a la importación e Impuesto al valor agregado (IVA) que se hayan garantizado mediante la constitución de depósitos en efectivo, se reembolsarán a través de cheque librado, que extenderá a las Aduanas de la República, dentro del plazo de treinta días siguientes a la presentación de la solicitud por parte del exportador, acompañado para el efecto de los documentos que indique el reglamento anteriormente indicado. El Ministerio de Finanzas Públicas emitirá con base en el dictamen de la Dirección General de Aduanas, a las empresas propiedad de personas individuales o jurídicas calificadas como exportadoras bajo el Régimen de Reposición con franquicia arancelaria, una resolución que les permita importar con exoneración de derechos arancelarios e impuestos a la importación, materias primas, productos semi-elaborados, materiales, envases, empaques y etiquetas que estén directamente relacionados con su proceso de producción dentro de los noventa días siguientes a la presentación de la solicitud por parte del exportador.

El Artículo 33 de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila del Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, establece que todas las empresas calificadas

como exportadoras bajo el Régimen de Admisión temporal y de Devolución de Derechos, deberán cumplir con lo siguiente:

- a) Iniciar la producción de los bienes para su actividad exportadora o de maquila, en el término que señale la resolución de calificación respectiva, o en su caso, dentro de la prórroga que se le conceda.
- b) Proporcionar dentro de los primeros veinte días de cada mes, una declaración jurada a la Dirección General de Aduanas y copia sellada por ésta, con fotocopia simple de las pólizas de importación y exportación respectivas a la Dirección de Política Industrial, en la que se hará constar la cuenta correspondiente de mercancías bajo el régimen de esta Ley, tal como lo especifica el reglamento correspondiente.

Todas las empresas cuya actividad las califiquen bajo el Régimen de Componente Agregado Nacional Total, deberán cumplir con las obligaciones establecidas en los incisos a), e) y f) del artículo 33 de la presente ley. Además de lo indicado deberán presentar fotocopia simple de la póliza de importación de maquinaria, partes, componentes y accesorios dentro de un plazo de cuarenta y cinco días posteriores a la fecha de la liquidación de la póliza respectiva.

Prohibiciones y sanciones

Entre las prohibiciones a las empresas que indica la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila del Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, es de calificar como exportadoras de maquila, enajenar en cualquier forma en el territorio nacional, las mercancías internadas temporalmente, salvo que se paguen los derechos arancelarios e impuestos correspondientes. Se exceptúan las

donaciones que se hagan a entidades de beneficencia, las que deberán contar con la autorización previa del Ministerio de Finanzas Públicas.

La maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios que se importen al amparo de la presente, no podrán ser enajenados ni destinados a un fin distinto de aquel para el cual hubieren sido autorizados, salvo que se cubran los derechos arancelarios, impuestos a la importación, que ocasionaron o después de cinco años, contados a partir de la fecha de aceptación de la póliza de importación y previa autorización de la Dirección de Política Industrial, quien notificará a la Dirección General de Aduanas.

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

Entre otras exoneraciones, es el del impuesto sobre la renta que se obtenga o provenga exclusivamente de la exportación de bienes que se hayan elaborado o ensamblado en el país; cuentan también con suspensión temporal de derechos arancelarios e impuestos a la importación basándose en todo esto, por lo que hace que dichas industrias, creen que pueden exonerarse de todas las demás obligaciones incluyéndolas que deben tener para con los trabajadores, en la mayoría de los casos son entidades o industrias extranjeras que vienen a utilizar dicho decreto para poder evadir sus responsabilidades fiscales y cometer abusos laborales con los derechos de sus trabajadores contratados, es por ello que rápidamente estas empresas se inscriben bajo este decreto y así poder aludir sus compromisos.

Derecho laboral

Es necesario conocer y definir el Derecho Laboral, trabajador y patrono, así como las prestaciones laborales a las cuales están sujetos tanto el patrono en otorgarlas y el trabajador en recibirlas, y en este caso son los elementos importantes o las diferentes figuras que intervienen y las cuales son sujetos a las incidencias laborales.

Derecho del trabajo

Entre una de las definiciones de lo que es el Derecho del trabajo, para el autor Luis Fernández Molina, indica lo siguiente:

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones. (1998. Pág. 47)

El derecho del trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida. El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del Derecho del Trabajo.

Este tipo de trabajo debe tener las características siguientes:

- a) Debe ser remunerado por un salario. Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material o física, intelectual o de ambos géneros. Artículo 3 Código de Trabajo.
- c) Debe ser realizado directamente por la persona del trabajador Artículo 18 Código de Trabajo.

d) En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrón. Artículo 18 Código de Trabajo.

e) El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. Artículo 18 Código de Trabajo.

Trabajador

Doctrinalmente, y en términos generales, trabajador: “es toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaje. Se admite que trabajador es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador, según ello, quien no trabaja en relación de dependencia no es trabajador.” (Fernández, 1998. Pág. 56)

Desde el punto de vista legal, el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo en su Artículo 3, regula: “Trabajador: es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Patrono o empleador

En la doctrina se puede definir patrono o empleador:

toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia de contrato celebrado con el trabajador. El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. (Fernández, 1998. Pág. 57)

En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores e incapaces, podrá actuar mediante representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera.

Desde el punto de vista legal, el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el Código de Trabajo en el Artículo 2, regula: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

De lo anteriormente escrito en relación a los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, es un tema de los más importantes en el ámbito laboral, ya que es una parte fundamental para el ser humano con su trabajo por lo que adquiere muchas de ellas: como vivienda, alimentación, educación, recreación, vestuario y sobre todo el salario obtenido al realizar alguna actividad específica, y poder cubrir cada una de sus necesidades.

Entre las obligaciones que tiene el patrono para con el trabajador cabe mencionar entre algunos: al pago del salario en el tiempo que corresponda, a otorgarle vacaciones al trabajador, a un lugar digno para el desarrollo laboral, a la remuneración de las horas extras, a un servicio médico así como a la inscripción del trabajador en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y al crecimiento laboral dentro de la empresa.

Estos comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que conforme el contrato laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas, de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y bonificación anual), de la indemnización en su caso. Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa.

Principios del derecho laboral

El derecho laboral lleva un fin específico, el cual es lograr un acuerdo de buenas relaciones entre patrones y trabajadores; pero para llevar a cabo dicho fin, el derecho laboral se basa en los principios, los cuales están contenidos en el decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, Código de Trabajo específicamente en los considerandos;

siendo estos las bases de la relación laboral, siendo los siguientes que se describen:

a) Tutelar de los trabajadores, contenido en la literal a del considerando del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente y doctrinariamente para el licenciado Carlos Sacalxot Váldez establece en su libro "que este principio es casi universal, en virtud de que el espíritu del derecho de trabajo es brindar una protección especial al trabajador, por ser la parte más vulnerable de la relación laboral" (2014. pág. 17)

Por lo que la tutelaridad no es más que sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que al momento de ejecutar la contratación puedan surgir y estar sujeto el mismo.

b) literal b del considerando del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el mismo y a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Los derechos que confiere el Código de Trabajo para el trabajador, es todo aquello que en ningún momento pueden no ser otorgados por el patrono o renunciar el trabajador, por esa razón se les denominan garantías mínimas; condiciones por lo menos humanas, y a eso tiende el derecho del trabajo a garantizar: un salario mínimo, un máximo de jornada de trabajo, descansos semanales, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, decretado para los trabajadores tanto del sector privado y público.

c) “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, osea de aplicación obligatoria en cuanto a las prestaciones que concede la ley, en esta rama del Derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho común, el cual de forma equivocada en que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social” literal c del considerando del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Esto es la importancia que para los trabajadores significa contar con una norma que garantice sus derechos en la relación laboral, y cabe mencionar que ante los abusos de la independencia económica, se hizo necesaria la intervención del Estado específicamente para salvaguardar

los derechos laborales, necesidad que a través del tiempo no ha desaparecido y mientras existan corrientes tanto económicas como jurídico-laborales, también en este principio debe de destacarse el hecho que la autonomía de la voluntad está limitada: primero porque el patrono no puede aplicar su voluntad en relación a las condiciones o términos del contrato y tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales; y segundo respecto al trabajador que en la necesidad de contar con un medio de sustento no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le otorga.

d) “El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo, porque estudia al individuo en su entorno social y en forma equitativa trata de enfocar ante toda la posición económica de las partes y segundo, porque su fin es solventar diversos problemas que surjan a base de hechos concretos y tangibles” literal del considerando del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, refiriéndose a los problemas que nazcan de las relaciones obrero-patronales.

e) literal e del considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, “El Derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ser primero ante el interés social o colectivo.” Es

aquí en donde el interés social prevalece sobre el particular, siempre que se hable del derecho público.

f) “El Derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el Derecho laboral es el antecedente necesario para que sujete una efectividad de la libertad de contratación.

Muy pocas veces se da esto en Guatemala, y desde los primeros trabajos realizados por el hombre, se ha considerado que a la par de una libertad económica en donde las riquezas son repartidas de forma equitativa, debe existir una democracia social que consiste en tener el acceso a la educación, a la salud, y también democrático por garantizar constitucionalmente el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, sin cuyo precepto constitucional sería una negación al propio derecho del trabajo.

Cabe mencionar aparte de los principios arriba indicados y debe de hacerse alusión al principio de sencillez, economía, celeridad procesal así como al principio de conciliación de que está compuesto el derecho

laboral, estos principios se destacan dentro del procedimiento laboral, pero que forman parte importante pues por ser el derecho del trabajo un derecho enfocado a tutelar a los trabajadores que una parte de estos carecen de los conocimientos, grado de cultura o escolaridad que les permita asumir una defensa adecuada de sus derechos, se ha implementado un conjunto de normas procesales carentes de formalismos, permitiendo incluso subsanar la demanda, cuando ésta no contiene los requisitos legales y que se encuentra respaldado por las disposiciones del artículo 334 del decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo.

El derecho laboral beneficia y brinda protección al trabajador y a su vez al patrono por lo que tiene muchos principios, que los regula y en este caso principalmente es el de irrenunciabilidad a los derechos el cual está contenido en el artículo 12 del Código de Trabajo que estipula:

Son *nulos ipso jure* y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación de los derechos de la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de prevención social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquier.

Este es un principio que se utiliza con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley para los trabajadores y evitar que el empleado renuncie a esos mismos ya sea por presiones, engaños o cualquier otro

motivo que el patrono quiera establecer y así poder quitarles sus garantías a los que tiene derecho el trabajador.

Por lo que debe de quedar claro que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos y mucho menos que los patronos les hagan renunciar a estos. Por otra parte, se debe mencionar cuales son los derechos que no pueden renunciar, y estos son todos los derechos laborales, creer que a todos estos, se pueden renunciar es algo erróneo; los cuales están contenidos en el artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna; b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo; e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda; f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o

cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador; h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo; j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado; k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad; m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones; o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea; q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor

del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia; r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo; s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia; t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

El artículo anteriormente precitado, va enfocado directamente a los derechos que tiene el trabajador, y que en algún momento este puede hacerlos valer en cualquier ámbito laboral, que se encuentre desempeñando una tarea específica para un patrono determinado. En el Código de Trabajo se puede entender que son irrenunciables los mínimos de protección, ya que los que tengan condiciones superiores a dicho minimum pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla dicha ley para con el trabajador. Sin embargo, este es un tema que da lugar a planteamientos diferentes, por lo que con mayor detalle se aborda más adelante.

Prestaciones laborales

Existen varias definiciones de lo que se entiende por una prestación laboral y entre las cuales se puede mencionar la siguiente:

Se entiende por prestaciones al incentivo que otorga una empresa a sus empleados, con el propósito de motivar a la nómina un sentido de pertenecía por la empresa y organización protegiendo al mismo empleado de riesgos imprevistos y ayudando en la mejora de calidad de vida personal, social y familiar. Estas son adiciones al sueldo o salario de cada empleado, cancelado por los empleadores en dinero o especie. (Fernández, 2006 Pág. 215)

Y cree como prestaciones a todas las aportaciones a la seguridad de cada trabajador que beneficia a los nacimientos de los hijos de los empleados, los bonos por desempeño, las ayudas brindadas para la educación, guarderías, por lo que podemos decir que existen mucho ámbito en cuanto a prestaciones laborales no obligatorias para los patronos, pero que realmente los respalda el Código de Trabajo que son derechos que tienen los trabajadores, y por ende se les debe brindar sin ninguna objeción.

Derechos del trabajador

Básicamente se establece que el trabajador tiene derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo, los derechos de los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador; la legislación no contiene un detalle

específico de estos derechos, por ello los derechos se desprenden del contenido de las fuentes formales tales como la ley, los pactos o convenios colectivos y la costumbre; a continuación se enlistan los derechos mínimos derivados de una relación laboral:

a) Derecho a recibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono

o su representante.

b) Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de

trabajo continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente.

c) Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley.

d) Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.

e) Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo

continuo.

f) Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al ciento por ciento del sueldo mensual,

pagado al final de cada año calendario.

g) Derecho a ser indemnizado, con el equivalente a un sueldo por cada año laborado,

si es despedido de su trabajo con justa causa.

Generalidades

En la legislación guatemalteca y en este caso el Código de Trabajo no se establecen formulas o procedimientos precisos para el cálculo matemático de las prestaciones, simplemente nos brinda parámetros generales. En la ley anteriormente precitada en su artículo 82 indica “estas prestaciones debe comprender una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos”.

Esto demuestra que hay varias lagunas jurídicas en la legislación guatemalteca ya que en este tiempo no contamos con métodos adecuados para calcular las prestaciones laborales de los trabajadores y eso que es uno de los principios constitucionales y laborales donde se deben garantizar los derechos, beneficios de nuestros trabajadores.

Si bien es cierto se han creado diferentes fórmulas de cálculos para formulas fijas y sobre todo a la hora de la liquidación laboral ya que es una prestación laboral muy importante y de mucha polémica por ende el artículo 82 del Código de Trabajo nos indica “si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas.” Y así mismo en el artículo 79 del presente código, “el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido

equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.”

Por lo que, para efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea, la indemnización por tiempo servido se rige, además, por las reglas de: su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargo, salvo en los términos establecidos en el artículo 97 del código de trabajo.

Elementos de las prestaciones laborales

En la legislación guatemalteca brinda varios elementos sumamente importantes para poder definir todas las prestaciones laborales y poder hacer todos los cálculos necesarios. Ya que no se cuentan con fórmulas adecuadas para realizarlos por lo que se utilizan estos elementos para poder realizar los cálculos y que son:

- a) El salario promedio
- b) de conformar con salarios
- c) El salario de servicio

El primer elemento se puede obtener basándose de operaciones matemáticas que brindan el cálculo de la forma de indemnizar a un trabajador, por lo que se utiliza los seis meses de actividades del trabajador. En el segundo elemento para poder conformar los salarios se debe tomar en cuenta las horas extras que realiza el trabajador más el aguinaldo y por último el bono 14 y se toma la doceava parte de cada una de los rubros. Y por último el salario de servicios se debe tomar la fecha desde el inicio de la relación laboral más el tiempo laborado por el trabajador para poder obtener el cálculo.

Para poder hacer más fáciles al patrono realizar estas operaciones matemáticas se puede desglosar en años, meses y días así poder realizar el cálculo matemático adecuados. De esta manera se puede determinar las prestaciones labores de cada trabajador que debe adquirir.

Clases de prestaciones laborales

En la legislación, existen diferentes tipos de prestaciones, las cuales regula el Código de Trabajo del Decreto 1441 del Congreso de la República, entre las cuales están las siguientes:

- Prestaciones de Servicio de Salud
- Incentivos Económicos
- Condiciones de Trabajo
- Alimentación

Todo trabajador tiene derecho a estas prestaciones que son de beneficio para su persona como las de su familia, ya que si tienen hijos menores de edad pueden acceder a estos servicios, por lo que deben contar una clínica en el lugar de trabajo por cualquier accidente que le suceda al trabajador, también es de suma importancia contar con la afiliación al Instituto de Guatemalteco de seguridad Social. Por otro lado, al trabajador se le debe dar incentivos para que puedan tener ingresos extras de beneficio, con esto lo que se busca es motivar a los trabajadores para que realicen con excelencia su trabajo y que se encuentren contentos con la empresa para la que están laborando.

El patrono debe darle al trabajador todas las óptimas condiciones de trabajo para el mejor desarrollo de las actividades y poder cumplir con las metas de trabajo que se le imponen a cada trabajador ya que si no se le tienen las herramientas necesarias para que ellos laboren no podrán realizarlo con eficacia. Todos los empleados tienen derecho a sus horas de alimentación para poder rendir en sus jornadas de trabajo y es un derecho que tiene los trabajadores y una obligación de los patronos.

Incidencias laborales en la industria de maquila

Las incidencias que surgen en este tipo de industrias denominadas maquilas las cuales en materia laboral violan varios principios para la parte trabajadora, al efectuar sus intereses laborales y que no cuentan con una regulación adecuada a la hora de respaldar al trabajador, que una parte de estos carecen de los conocimientos, grado de cultura o escolaridad que les permita asumir una defensa adecuada de sus derechos.

Muchas industrias, entidades o empresas maquilas muestran un panorama distinto al *modus operandi*, de las demás entidades que están constituidas bajo otro regímenes, para evadir responsabilidades laborales con sus trabajadores y ante el Estado, ya que están reguladas bajo una ley específica que brinda un escape para las industrias maquiladoras en relación a materia fiscal excluyéndolas en muchos casos de pagos de impuestos tributarios, y es por ello que se dan las incidencias laborales, ya que tienen un beneficio temporal para la industria maquiladora como para los patronos pero no así para el trabajador contratado, ya que en ningún momento garantizan una estabilidad laboral.

Haciendo un análisis jurídico doctrinario en las cuales caen las incidencias laborales y que se derivan de este tipo de industria se puede constatar que tiene más desventaja la parte obrera que la parte patronal, a pesar que el decreto en mención gira sobre los elementos de promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías para exportación o reexportación por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, para un contratante domiciliado en el extranjero.

Al cual la empresa domiciliada en Guatemala le subministre producto de acuerdo a las condiciones convenidas, así como regular la actividad exportadora de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación de componente agregado nacional del trabajador velando por sus intereses y derechos que ellos tienen, cosa que estas empresas basándose sobre este decreto quieren evadir y dejar sin protección al trabajador.

Las incidencias laborales de las industrias maquilas, que utilizando dichas empresas este decreto y amparándose conforme a la ley para así poder evadir sus responsabilidades laborales también caber mencionar que no puede dejar de lado las acepciones fiscales de las industrias estipulados en el decreto 29-89 del congreso de la república ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila.

Las exoneraciones fiscales que el Estado a través de este decreto otorga a dichas industrias, les otorga mas derechos y renuncian a obligaciones de una forma indirecta laboralmente a todos sus derechos, para así incentivar al sector industrial, esto significa que el Estado no obliga a los patronos de estas industrias a velar por los derechos que tienen los trabajadores para garantizarles sus prestaciones de ley como sus salarios dignos, y sobre todo a cubrirles sus indemnizaciones a la hora de un despido o que cierren estas empresas.

Ya que por no existir un medio en el cual se requiera que tengan un fondo para poder cubrir deudas de planilla, evaden la responsabilidad y dejan desamparados a los trabajadores, y por no hacerlo es que muchas empresas evaden la responsabilidad de indemnizar a los obreros al momento de que surja un despido o a la hora de cerrar operaciones, o lo que es aún peor que estas industrias se declaren en quiebra, dejando de cumplir con sus deberes para el trabajador y el no pago de todas las prestaciones laborales que tienen derecho así como la indemnización a los mismos.

Sin embargo, al ocurrir cualquiera de estos, en la mayoría de los casos crean nuevas empresas para poder continuar con sus operaciones en el país, esto les permite el iniciar de nuevo con diferentes domicilios, nuevas denominaciones o nombres comerciales, y cambios en la

administración de las entidades, ósea nuevos representantes legales, creando nuevas plazas para contratar nuevas personas y sin haber indemnizado a los trabajadores anteriores.

En muchos casos los incentivos monetarios mejoran la productividad laboral entre los trabajadores, pero como este decreto exonera de impuestos fiscales han generado distorsiones importantes en los ingresos del país creando iniquidad por el impuesto que les son exonerados, y sobre todo violando los derechos de los trabajadores por no cumplir con todo lo establecido en ley para sus prestaciones he incentivos que tiene derecho la parte obrera. Por ejemplo, en el artículo 12 de la Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila del Decreto 29-89 Del congreso de la República inciso c), establece:

c) Exoneración total del Impuesto Sobre la Renta, que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes que se hayan elaborado o ensamblado en el país y exportado. Tal exoneración se otorgará por un período de diez (10) años, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución de su calificación por el Ministerio de Economía. Para los efectos de aplicar la referida exoneración los contribuyentes beneficiados deberán llevar un sistema de contabilidad de costos e inventarios perpetuos, que identifiquen separadamente las exportaciones realizadas y los costos y gastos imputables a las mismas respectivamente, o en su defecto, el sistema de costos unitarios de operación. Las personas individuales o jurídicas domiciliadas en el exterior que tengan sucursales, agencias o establecimientos permanentes que operen en Guatemala y exporten mercancías originadas en actividades de exportación y de maquila no gozarán de la exoneración del impuesto sobre la renta, si en su país de origen se otorga crédito por el impuesto sobre la renta que se pague en Guatemala.

Es evidente que en muchas ocasiones las empresas operan hasta en el plazo de diez años lo que permite a las exoneraciones fiscales y luego de haber transcurrido dicho plazo, gozan de exenciones de derechos y cargas arancelarias sobre maquinaria, equipo, materias primas y productos semi-acabados, se retiran del país, afectando en su mayoría a la parte obrera, sin el pago de salarios y de pasivos laborales a los empleados, de las distintas industrias establecidas en el territorio guatemalteco.

La Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila del Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, permite además que las maquilas se subcontraten entre ellas, procedimiento que dificulta el poder llevar un control de las mismas. La Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, reporta que son aproximadamente 1,000 empresas maquiladoras constituidas bajo esta ley.

Sin embargo, el campo laboral en las maquilas ha sido uno de los temas objeto de estudios y muchas críticas, principalmente por el incumplimiento de los derechos humanos y laborales que en estas industrias son practicadas día a día. Derivado de esto es de suma urgencia el revisar la Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila del Decreto 29-89 del Congreso de la

República, para establecer si los incentivos concedidos a las mismas, son congruentes con los beneficios que obtienen de dicha actividad económica.

Para algunos expertos y en otras palabras esto se refiere, a:

Que los aportes de las industrias maquiladoras son importantes para mantener la balanza de pago, variar las exportaciones y principalmente, para generar fuentes de empleo, pero al contrario, constituyen un reducido aporte respecto a la integración con el resto de la economía y al mejoramiento de las condiciones de vida a los trabajadores. (Abrego, Pág. 3.)

Las empresas maquiladoras brindan, en su mayoría, condiciones de salud, higiene y seguridad, sin embargo, los trabajadores, en algunos casos, enfrentan abusos y discriminaciones. Y en algunas industrias para las mujeres trabajadores es requisito de contratación y motivo de despido el embarazo. Se ha determinado que muchas de estas entidades no están inscritas en el instituto de seguridad social (IGSS), por lo que los empleados no gozar de tal beneficio como lo es un servicio médico y hospitalario. Y cuando las empresas están inscritas, no extienden con antelación los certificados de trabajo o no dan el permiso correspondiente para que el trabajador asista a las consultas.

Para muchos de los trabajadores anteriormente en su mayoría, si son mujeres muchas de ellas trabajaban como empleadas domésticas y los hombres algunos desempeñaban un trabajo como guardias de seguridad

en su mayoría y que en dichos empleos los salarios son bajos y no tienen opciones a crecimiento laboral. Es por ellos, efectivamente, las maquilas se transformaron en una buena fuente de trabajo que no sólo les permite ganar un poco más, sino también poder estar unas horas con su familia.

Pero en vista de la necesidad de trabajar, y proporcionar un ingreso económico a una familia, la cual es la principal arma que utilizan los empresarios o empleadores, para sobreexplotar la mano de obra en las maquilas y conseguir una mano de obra a un bajo costo. Lamentablemente, tanto en los diferentes trabajos que anteriormente desempeñaban las personas contratadas, así como en el de la maquila, estas personas son objeto de abusos y discriminación.

Porque si los trabajadores no saben qué derechos tienen, jamás podrán reclamarlos; y aquí juega un papel importante no solo el Estado, sino toda la sociedad, en el sentido de estudiar, analizar y debatir la laboral humana en las maquilas, sus beneficios y los problemas que surgen en las mismas, y apoyar a todo aquel trabajador de maquilas sea hombre o mujer cuyo arduo y abnegado trabajo está siendo injustamente valorado y difícilmente remunerado.

Ciertamente, el número de denuncias presentadas tanto al Ministerio de Trabajo como a la Procuraduría de Derechos Humanos muestran parte de la realidad. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las violaciones más frecuentes surgen en el interior de las industrias, de tal manera que las denuncias presentadas a las instituciones mencionadas, escasamente cuentan con pruebas para darse cuenta de las injusticias laborales que surgen cotidianamente.

En vista de esto y derivado de la realización de actividades dentro de la maquila para el desempeño de sus labores, en muchas ocasiones tienden los trabajadores a padecimientos siendo esto algunos malestares: dolor de cabeza, de riñones, artritis, migraña, afecciones en los ojos, tos, estrés, nervios, trauma por el maltrato, agotamiento, desgaste, desmayos y náuseas. Con ello no se está violando uno, sino todos sus derechos, situación que muestra, una realidad mucho más amplia bajo qué condiciones laborales se encuentran y esto promueve a nivel empresarial nuevas formas de maltrato, explotación y de discriminación, de los trabajadores.

Salario, Jornadas e Incentivos

Según el artículo 88 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de trabajo define salario como: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la realización de trabajo vigente entre ambos”

Los trabajadores de maquila perciben el salario mínimo mensual, correspondiente a ochenta y dos quetzales con cuarenta y seis centavos (Q.82.46) al día por una jornada ordinaria de trabajo, el salario mensual corresponde a dos mil quinientos ocho quetzales con quince centavos (Q.2,508.15) más doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) de Bonificación Incentivo. Para un total de dos mil setecientos cincuenta y ocho quetzales con quince centavos (Q.2,758.15).

Además de eso están las horas extras e incentivos, sobre las metas de producción que consisten en la asignación de una cantidad determinada de producción sobre la cual debe trabajarse. En la mayoría de los casos se fija una cantidad de producción muy elevada, que pocas veces los trabajadores alcanzan.

Éstas se calculan sobre lo que producen más rápida y no a partir de un promedio de acuerdo al ritmo de producción de todos los trabajadores. De esta manera, se ven obligados a alcanzar las metas para poder tener un poco más, del salario convenido a la quincena, sin embargo, en raras ocasiones pueden cumplir dicha meta.

En la investigación del presente trabajo, se logró determinar que tanto el pago del Bono Incentivo, como de las horas extras, los patronos los hacen en efectivo si logran llegar a la meta impuesta, sin embargo, para muchos de los trabajadores es difícil poder obtener dicha meta.

Por otro lado, las industrias maquilas, utilizan estrategias para evadir sus responsabilidades laborales. Por ejemplo, se inventan métodos y existencia de diferentes clases de planillas de sueldo. Siendo por ejemplo una, que presentan a los Inspectores de Trabajo en las visitas que realizan; otra que presentan ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS); y otra, la real, para uso interno de la empresa.

Esto deriva variadas consecuencias, por ejemplo la dificultad de acceder a los trabajadores a un servicio de salud, pues en algún momento el patrono no les emite el certificado de trabajo, para estos acudir al IGSS, entre otras cosas, o porque no los registran o inscriben ante dicha institución. Entre los abusos más frecuentes que surgen son:

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

Estabilidad laboral

En relación a la estabilidad laboral, se ha dado mucho de qué hablar de las empresas maquiladoras sobre su capacidad de cierre y su posterior reapertura con otro nombre y dirección, esto con el objetivo de seguir gozando de las exenciones de impuestos una vez que han cumplido con los 10 años que les otorga la ley. En este procedimiento se cometen muchas irregularidades, por ejemplo:

- Incumplimiento de pagos de salarios, aguinaldo, vacaciones e indemnización
- Cierre sin aviso previo a los trabajadores y a las autoridades correspondientes
- Se obliga a los trabajadores a firmar finiquitos

- Cierre de empresas que aducen estar en quiebra o que no tienen pedidos de producción, pero que reabren con otro nombre o en otro sitio dentro del país.

Y en relación a la estabilidad laboral, la forma de contratación y las prestaciones laborales a las que tienen derechos los trabajadores, se determinan los siguientes:

- No se entrega una copia del contrato
- Falsificación en la firma del contrato
- Cambios arbitrarios en las líneas de producción.
- No hay envíos de contratos al Ministerio de Trabajo
- No otorgan vacaciones en los períodos establecidos en ley
- No se da el pago de vacaciones en la forma correspondiente
- Se obligan a que firmen constancia de recibir prestaciones, aun cuando no se perciban.

Higiene y salubridad

Otro de los problemas que enfrentan los trabajadores dentro de las maquilas, es de las medidas de higiene y salubridad, como bien se sabe la salubridad “es todo aquello que se caracteriza o una cualidad de lo que no es perjudicial para la salud.” (Larousse, 2007. Pág. 198)

En muchos casos la carencia de agua potable se transforma en fuente de enfermedades infecciosas y gastritis, así como el uso restringido de los sanitario, y en algún momento solamente se les permite dos veces al día, lo cual no es lo correcto, y no responde a las necesidades de los trabajadores, ya que esto se convierte en crítico, al momento de que uno de los empleados presente la urgencia de utilizarlos más de dos veces o en el caso de las mujeres, cuando están en un período de menstruación, o embarazo.

El encierro y los residuos o la mota que despide en este caso una tela, o producto manipulado, también son medios de enfermedades ocupacionales, ya que estos surgen por realizar o desempeñar una determinada labor en la fábrica. La mayoría de empresas no brindan a sus empleados un equipo de seguridad como lo señala el Decreto 295 del Congreso de la República, Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, teniendo como principales resultados en el caso de las mujeres en estado de gestación:

- No se atiende a la mujer embarazada como debería ser.
- Hay despidos por motivo de embarazo, lo cual es contradictoria a la ley.
- Hay restricciones indebidas para el trabajo de las mujeres embarazadas.

- Son víctimas de amenazas y restricciones para gozar del tiempo de pre y post natal así como su periodo de lactancia.
- Se les descuenta del salario por permisos relacionados con la maternidad. Por ejemplo, el asistir a sus citas y controles en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Línea de mando

En estas empresas, por lo regular existe una línea de mando que va desde los dueños de la fábrica, empresa o industria, pasando por un personal administrativo y luego jefes de personal hasta los supervisores que se ubican en las líneas de producción y son los encargados de vigilar y controlar la producción de cada uno de los trabajadores. Es aquí donde se produce toda una cadena de órdenes que deben cumplir los trabajadores y en muchas ocasiones de violencia o maltrato por parte de estos, muchas veces con malos tratos en forma verbal, psicológico y hasta físico, siendo las más frecuentes:

- Presiones
- Apodos y ofensas verbales
- Intimidaciones
- Amenazas
- Golpes en las manos, empujones, patadas.
- Bromas pesadas, referente a su persona por ejemplo el nombre, apellido y en el caso de las mujeres de doble sentido de índole sexual,

En vista de lo anterior, son acosos laborales, por parte del patrono así como de sus diferentes jefes de área que tienen para con los trabajadores.

Problemática de la justicia laboral en Guatemala

La legislación nacional, es escasa o carece aún de una perspectiva, adecuada para regular con propiedad las diferentes prácticas discriminatorias que enfrentan, los trabajadores en las maquilas, se reconoce la necesidad de fortalecer la ley así como dicho decreto, para lograr superar aspectos como la impunidad, en estos caso, la que se desarrolla en al marco de las relaciones de trabajo. Sin embargo, pocos son los avances, que se han obtenido y por lo general no se han atendido dichos factores de fondo.

Como se ha podido determinar en esta investigación, se encuentra la violación a los derechos laborales, que es una cuestión, constante surgen en este tipo de empresas. En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social existen muchas denuncias de extrabajadores de maquilas, siendo en su mayoría los despidos injustificados y el no pago de sus prestaciones laborales por parte del patrono. Adicionalmente, Todo ello da el nacimiento de una problemática laboral y la aplicación efectiva del régimen laboral de Guatemala.

Pese a las reformas que ha sufrido el Código de Trabajo, y con el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, vino a fortalecer el sistema de sanciones por infracción o violación a las leyes laborales, sigue prevaleciendo en las relaciones de trabajo la conflictividad de su desarrollo ya que los actores sociales desconocen o son indiferentes al cumplimiento del contenido de la normativa laboral.

En relación a lo anterior indicado, muchos sectores académicos y de la sociedad civil concuerdan en que, si bien es cierto, existe una indiscutible carencia, en cuanto a los alcances de la cobertura que brindan los tribunales y la Inspección de Trabajo, así como la escasez de recursos tecnológicos y de infraestructura, indican que no son éstas las causas que de manera determinante en la debilidad actual de la administración de justicia laboral influyen. Dichas entidades indican que los principales problemas de hay que tener en cuenta son:

La no aplicación correcta de las normas y principios que regulan el Derecho de Trabajo. La inobservancia generalizada de las normas que conforman el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco; el predominio de criterios adversos a la positividad de las garantías laborales por sobre la observancia de las normas que las tutelan; la inexistencia de una verdadera garantía de coercibilidad de las garantías laborales; el excesivo volumen de trabajo en los juzgados.

Lo que no permite el estricto cumplimiento de los plazos legales, como consecuencia, la excesiva duración de los procesos teniendo como producto de la tardanza y atraso del proceso laboral; la existencia de condiciones, atenuadas por los propios órganos encargados de llevar a la positividad las garantías laborales para que el patrono apueste primordialmente al aplazamiento del proceso como mecanismo para la negación de justicia o bien para la renuncia a la aspiración de que la misma se realice.

La existencia de normas no laborales que facilitan la evasión patronal de las responsabilidades por las violaciones a los derechos laborales; La excesiva lentitud con la que se desarrolla el proceso laboral y que permite que la necesidad, sea una causa determinante para la renuncia del trabajador o trabajadora a los mismos.

La escases de medios de control sobre el actuar de los órganos encargados de hacer cumplir el derecho laboral que sean inmediatos y efectivos evitando que se prolonguen por más tiempo.

Para determinar el cumplimiento o incumplimiento en relación a las incidencias laborales con los trabajadores de maquilas, se entrevistó a diez ex trabajadores de las diferentes maquilas de que existen en el país, para el desarrollo de la presente investigación se realizo a extrabajadores

de dos industrias de maquilas específicamente que se dedican a textiles, siendo estas: a) TEJIDOS GLORIA APPAREL, S.A. y b) SHALOM, S.A., así mismo se indicaba que la mayoría de los ex trabajadores son de género femenino ya que fueron 6 las entrevistadas y 4 de género masculino y las edades promedio están entre los 18 a 20 años de edad, lo cual indica que la mayoría son jóvenes trabajadores, así mismo el lugar donde se llevo a cabo dichas encuestas fueron realizadas en el territorio nacional de la ciudad capital específicamente en las zonas 1, 6 y 18 de la ciudad.

De los entrevistados Indicaron que cuenta con que la mayoría había terminado la primaria, algunos estudiado la secundaria y otros de los trabajadores pues casi habían concluido el diversificado, manifiestan que entre sus quejas están que las maquilas exigen dos horas de trabajo extra todos los días. Además, que la gerencia suelen obligarlos a trabajar horas extras para completar pedidos, y que en algún momento, las horas extras se pagaban al precio correspondiente, pero otras veces no, algunos indicaban que les pagaban por medio de recibos de pago los cuales les eran entregados, muy rara vez se documenta en detalle las horas efectivas trabajadas, así como las horas extras y el precio al cual se pagan. De hecho, muchos de los trabajadores nunca habían recibido ningún tipo gratificante de pago. Indican que a todos se les paga el salario mínimo.

Aunque se conoce que la mayoría de fábricas emplean sistemas complicados y con frecuencia arbitrarios, por ejemplo el de pago por pieza e incentivos basados en la producción total de una línea de ensamblaje para determinar el bono. Consecuentemente, los trabajadores aunque puede aumentar su ingreso mensual, fomenta un nivel poco saludable de competencia entre las trabajadoras e impone una presión fuerte para trabajar horas extras.

Se quejaron además de registros diarios que tienen que soportar cada día a la entrada y la salida. Estos registros suelen realizarse en la entrada principal, donde los hombres y las mujeres forman líneas separadas paralelas para que los registren guardias del mismo sexo. Algunas de las entrevistadas se quejaron de que unas guardias de seguridad son groseras y provocan comentarios de mal gusto por parte de los compañeros.

De los diez entrevistados, las 6 mujeres informaron sobre casos de preguntas sobre embarazo o de pruebas de embarazo cuando solicitaron el empleo. Las entrevistadas indicaron haber percibido acoso sexual en la empresa y en el caso de los hombres que los trataban sin respeto y la negación o retraso en la obtención del certificado de trabajo. Para finalizar, según las entrevistas realizadas, ninguna de las maquilas investigadas contaba con centros de guardería infantil prescritos por ley para sus empleados.

Al realizar las entrevistas es importante indicar que todos coinciden que tuvieron malos tratos, abusos por parte de las autoridades tales como los jefes inmediatos a quienes tenían que reportar su trabajo, supervisores y superiores, además las condiciones de trabajo no eran adecuadas para un trabajador en dichas empresas, y derivado de esto, es de suma importancia para el Estado, el gobierno y sus gobernantes, que se analice Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila del decreto 29-89 del Congreso de la República, y así como tiene ciertos beneficios fiscales, también que tenga obligaciones laborales al momento de contratar mano de obra, que les otorgue una estabilidad laboral y no dejar a su suerte al trabajador al momento de que esta cierre sus operaciones, en la cual deja desprotegido al empleado.

Y que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Economía que son las entidades involucradas dentro de este tema, deben velar porque se cumplan los derechos de los trabajadores y sus obligaciones, pudiéndolo hacer a través de supervisiones periódicas, en las cuales, verificar que las maquilas cuenten con un ambiente laboral adecuado y no permitir los abusos de los empleados. Y como sugerencia que si en algún momento se diera el caso que la entidad sea sancionada, en primer lugar por una llamada de atención por no cumplir con las condiciones laborales correspondientes así como sus instalaciones; en segundo lugar si con la llamada de atención a cierto tiempo y de una

nueva supervisión siguen cometiendo lo mismo pues será acreedora de una multa y en tercer lugar al no cumplir el cierre de sus operaciones pero obligando a indemnizar a todos sus empleados.

Conclusiones

Los beneficios que tienen las entidades constituidas como maquilas bajo la ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de maquila decreto 29-89 del Congreso de la República son: la exoneración fiscal por un plazo determinado de diez años, gozando de exoneraciones fiscales, establecidas en dicha ley, así como también incentivos fiscales que concluye con un resultado de la eficiente o ineficiente que las mismas están cumpliendo para el país y por ende para las personas que laboran para estos patronos, permitiendo el ingreso de materias primas y maquinaria a utilizar en la manufactura de productos, con destino a la exportación sin pago de impuestos, exonerando impuestos tales como Impuesto al Valor Agregado (IVA), Impuesto Sobre la Renta (ISR) e Impuesto de Solidaridad la contratación de personas, teniendo la libertad para hacerlo.

Las incidencias laborales que surgen dentro de las maquilas en relación al patrono con el trabajador son: los abusos laborales que se cometen con los trabajadores, ofreciéndoles salarios no dignos para los contratados, cometiendo en su mayoría para estos, injusticias laborales además ofreciéndoles condiciones de trabajo no dignos y salarios mínimos, que por la escases laboral y necesidades económicas se ven obligados a aceptar.

Las violación a los derechos laborales que surgen en las maquilas y a los que están sujetos los trabajadores, quienes por ser la parte más vulnerable y por las necesidades económicas y falta de empleo en el país los lleva a aceptar todo tipo de trabajos, situaciones no apropiadas como discriminatorias, abusos de sus derechos por parte del patrono por ejemplo trabajos excesivos y salarios mínimos.

Referencias

Libros:

Aguirre Godoy, Mario (1997). *Derecho Procesal Civil y Mercantil*.
Editorial Universitaria.

Cabanellas, Guillermo, (1979) *Diccionario de derecho usual*. 1t.;
ed., Heliasta SRL. Buenos Aires Argentina.

Castán Tobeñas, José (1953). *Derecho Civil Español Común y Foral*.
Editorial Reus. Madrid, España.

De la Cueva, Mario, (1996). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II.
Editorial Porrúa. México.

López Larrave, Mario (2002) *Introducción al estudio del Derecho
Procesal del Trabajo*. Editorial. Estudiantil Fénix.

Ossorio, Manuel (2001) *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y
sociales*, 28 ed. Ed. Heliasta 2001. Buenos Aires, Ed. Heliasta.

Puig Pena, Federico (1972) *Compendio de derecho civil español*
tomo 3. Editorial Aranzadi.

Legislación:

Asamblea Nacional Constituyente. (1986). Constitución Política de la República de Guatemala. Tipografía Nacional.

Congreso de la República de Guatemala (1961). Decreto Número 1441 Código de Trabajo. Guatemala: Tipografía Nacional.

Congreso de la República de Guatemala (1968). Decreto Número 29-89 Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila. Guatemala: Tipografía Nacional.

Acuerdo Gubernativo número 533-89 (1989) Reglamento de Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila. Guatemala: Tipografía Nacional.

Jefe de Gobierno de la República (1963). Decreto ley número 106. *Código Civil. Guatemala.*