

“Flexibilidad”
la estrategia laboral del
libre comercio

Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Guatemala



Asociación Servicios
de Promoción Laboral

CALDH

Centro de Acción Laboral y de
Derechos Humanos

1
número

colección anti-flexibilidad

344.01 Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA
A816u Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Guatemala /
Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA ;
ed. por Luisa Paz Jiménez y Leda Abdallah ; il. por Rini
Templeton. --1a ed. --San José, Costa Rica: ASEPROLA, 2004.
42 p. ; 23 cm. (Colección Anti-flexibilidad, No.1)

ISBN: 9968 - 833 -17 - 7 (Obra completa)

ISBN: 9968 - 833 -18 - 5 (Vol. 1)

1. DERECHO LABORAL - GUATEMALA. 2. DISCRIMINACIÓN LABORAL
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4. SINDICALISMO - TRABAJADORES.
5. TRABAJO INFANTIL. I. Título.

Gran parte de los contenidos de este documento se obtuvieron de la investigación realizada por el Centro de Acción Laboral y Derechos Humanos (CALDH) de Guatemala, en coordinación con ASEPROLA, durante el año 2003:

- Barán Tzay, Pedro; Tzay Patal, Lidia V. (2004) "Normativa laboral y obstáculos jurídicos, políticos, económicos y culturales en Guatemala". CALDH. Mimeografiado.

El documento completo y otros relacionados, los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org

Adaptación

y elaboración de textos: Leda Abdallah
Luisa Paz

Aportes al texto: Nineth Méndez

Edición general y

Concepto Gráfico: Luisa Paz

Ilustraciones: Rini Templeton

Realización e imprenta: Amerrique



Una producción del equipo ASEPROLA

Noviembre, 2004.

contenidos

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
Datos Generales sobre Guatemala	9
1. CONDICIONES DECENTES DE TRABAJO.....	11
■ ¿Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
2. LIBERTAD SINDICAL.....	17
■ ¿Qué sucede en la práctica con la libertad sindical?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	22
■ ¿Qué sucede en la práctica con la negociación colectiva?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y LAS HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS.....	29
■ ¿Qué sucede en la práctica con las horas extras obligatorias?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	

5. ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.....	33
■ ¿Qué sucede en la práctica con la discriminación?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
6.ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	37
■ ¿Qué sucede en la práctica con el trabajo infantil?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
Últimas Reflexiones.....	42



PRESENTACIÓN

Este documento sobre los derechos laborales en Guatemala que hoy le presentamos, es el No.1 de la “Colección anti-flexibilidad”. La colección está formada por siete documentos: uno dedicado a cada país de Centroamérica y el No.7 que aborda un análisis regional. En todos ellos damos un vistazo general a 6 derechos laborales básicos: Condiciones Decentes de Trabajo; Libertad Sindical; Derecho a la Negociación Colectiva; Eliminación del Trabajo Forzado y Horas Extras Obligatorias; Eliminación de la Discriminación; y Eliminación del Trabajo Infantil.

Durante varios años hemos venido profundizando en el conocimiento de las diferentes formas en que los derechos laborales se violentan en Centroamérica. Las investigaciones regionales y diversos estudios de casos en los países, se complementan con nuestro trabajo cotidiano de Capacitación, Asesorías, Incidencia y Comunicación. A través de la investigación y de la acción, nos vinculamos con organizaciones de trabajadoras y trabajadores de Centroamérica, así como con otros sectores sociales que son parte del movimiento social centroamericano.

La Colección “anti-flexibilidad” y el documento que hoy tiene en sus manos, es un esfuerzo realizado por ASEPROLA por sintetizar nuestras investigaciones y las realizadas en conjunto con organizaciones sociales e instituciones de la región centroamericana, que compartimos la misión de promover y defender los derechos laborales en cada uno de nuestros países.

Para obtener los datos -de los cuales presentamos un resumen o síntesis-, realizamos entrevistas a dirigencias sindicales del sector privado y del sector público; a trabajadoras y trabajadores, sobre todo del sector de la

maquila y agroindustrial; a administradores/as de Justicia en el Ramo Laboral, autoridades administrativas de los Ministerios de Trabajo, así como abogados/as laboristas, todo ello con el objetivo de identificar en la práctica y desde diferentes puntos de vista, cuáles son los principales obstáculos que se enfrentan en el cumplimiento de los derechos estudiados.

También recopilamos estudios e información relacionados con el tema laboral en los Organismos Gubernamentales, Sindicales, los Juzgados y Ministerios de Trabajo, para conocer informes, estadísticas, denuncias presentadas, resolución de casos, etc. Se hicieron visitas a los centros de documentación y bibliotecas de instituciones públicas, universidades, Congresos o Asambleas Legislativas, para indagar documentos varios y proyectos de ley de reformas legales. Como complemento, se realizó un disciplinado esfuerzo de recopilación bibliográfica del marco normativo laboral a nivel nacional e internacional (Convenios OIT).

En el desarrollo de estas investigaciones hemos obtenido información variada, pero también enfrentamos limitaciones, siendo tal vez la más importante la falta de información sistematizada y el sub-registro de denuncias en las diferentes instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes de Trabajo. Esta es una de las dificultades que se anotan para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica, pues si no existen registros apropiados, informes, reportes, estadísticas, ¿cómo pueden llevar los gobiernos un control sobre el cumplimiento de los derechos?.

INTRODUCCIÓN

Debemos anotar que Guatemala fue país pionero en Centroamérica en cuanto a la elaboración de su Constitución Política y Código Laboral. Estas legislaciones se elaboraron a mediados del siglo pasado, en la década de los años 1950-1960 y reflejaron un modelo de Estado y de sociedad, regido por ciertos principios conceptuales y éticos sobre la vida social, económica y política. El resto de países de la región tomaron como modelo a Guatemala para elaborar sus propios Códigos de Trabajo, adaptándolos de formas diferentes a sus propias realidades.

Se trató de los inicios del Estado social, solidario e interventor en los asuntos sociales (servicios sociales), económicos (empresas públicas), administrativos, laborales, y otros. Un Estado que, en el caso de los derechos laborales, regula la relación entre el Capital y el trabajo porque considera que existe una desigualdad en esa relación, donde la parte que tiene más poder es el sector patronal y la parte más desprotegida es el sector de los y las trabajadoras. La Constitución Política y el Código de Trabajo de Guatemala son un reflejo de esta concepción, aún con vacíos legales que deterioran ciertos derechos, por lo general se cuenta con una legislación que protege los derechos laborales.

Es interesante observar además, cómo en los últimos 10 años el Código de Trabajo de Guatemala ha sido reformado en cuatro oportunidades. La tendencia de esas reformas no es hacia la flexibilización laboral, es decir, hacia la eliminación de ciertos derechos, sino más bien se orientan a ampliar los derechos y a regular otros ya establecidos para que puedan cumplirse. Veamos:

El 1992: se hicieron reformas por medio del decreto número 64-92 que hace referencia a: licencias a los trabajadores con goce de salarios, la fijación de salarios mínimos; derechos de la maternidad; protección de los trabajadores para la conformación de sindicatos y el derecho a su reinstalación; regulan además, las actividades de los sindicatos, el procedimiento para obtener su personería jurídica y el funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo, entre otras.

En 1997: se realizó una nueva reforma con los decretos 4-97; 19-97 y 98-97. El primero trata sobre la asesoría que prestan los y las dirigentes sindicales a sus sindicatos, federaciones o confederaciones, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante (antes tenía una cuantía de hasta Q.300.00). El segundo reformó temas referidos a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. El tercer decreto de ese año adicionó el artículo 17 Bis, que clarifica el procedimiento que deben seguir los Recursos de Revocatoria y Reposición.

En 1998: mediante el decreto 9-98 se reformó el Artículo 13 que se refiere a los porcentajes de contratación de trabajadores extranjeros en relación a los guatemaltecos. Con el Decreto 35-98 se incorporaron reformas para implementar el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria (parte de los Acuerdos de Paz), para establecer condiciones de seguridad que protejan la vida, la salud y la integridad de los trabajadores; se establecieron procedimientos para hacer más expedito el derecho de sindicalización, se eliminaron algunos obstáculos en el proceso para lograr una justicia pronta. También se reformó el Artículo 217, sobre la acreditación de los sindicatos, estableciendo que quien dicta

la resolución de reconocimiento es el titular de la Dirección General de Trabajo. Además, se integran como actividades de los sindicatos, la celebración de sesiones para elegir el comité ejecutivo y consejo consultivo y la realización de gestiones para obtener su reconocimiento.

En 2001: se aprueban las últimas reformas a través de los decretos 13 y 18 que incluyen la obligación del Organismo Ejecutivo de fijar anualmente los salarios mínimos; disposiciones que limitan o evitan la injerencia del Estado en las actividades sindicales (Art. 211); reformas que buscan la estabilidad laboral de los trabajadores que participan en la formación de un sindicato y se incrementan las multas por infracciones a esta dis-



posición (Art. 209). Se elimina la prohibición de huelga para los trabajadores agrícolas en tiempos de cosecha (Art.243); se establece la aplicación general de los contratos y pactos colectivos y otros convenios a todos los trabajadores de la empresa y no solo a los miembros del sindicato (Art. 214); se faculta a los Inspectores de Trabajo para imponer sanciones administrativas (Art. 269).

Las presiones internacionales, fueron el factor predominante que influyeron en la aprobación de estas reformas por parte del Congreso de la República. Especialmente los cuestionamientos y recomendaciones que ha hecho el Comité de Libertad Sindical de la OIT al Estado de Guatemala, por las reiteradas violaciones a los derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva y por la necesidad de reformar la legislación laboral para adecuarla a los parámetros que establecen los estándares internacionales, ratificados por Guatemala.

En el caso, de las reformas implementadas en el 2001, un peso importante fue la presión ejercida por Estados Unidos, en el sentido de excluir a Guatemala de la lista de países beneficiados con el Sistema General de Preferencia, debido a las constantes denuncias de violaciones a los derechos laborales.

Actualmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha presentado ante el Congreso de la República de Guatemala varias propuestas de ley para modificar el Código de Trabajo. Una de ellas busca que las diligencias judiciales se realicen en un solo acto con la participación directa del Juez de Trabajo. Otra iniciativa se refiere al pago que deben hacer los extranjeros para obtener el permiso laboral, el cual pasa a formar parte del fondo privativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En otra iniciativa de ley se pretende establecer la Indemnización Universal y en otra se busca la erradicación del Trabajo Infantil prohibiendo el mismo a los

y las menores de 14 años y la erradicación de las peores formas de trabajo infantil. Se pretende incluir también en el Código de Trabajo el Acoso u Hostigamiento Sexual, como una causa de despido laboral y la equiparación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas.

Como se ve, la legislación en Guatemala es abundante y en su mayoría ha sido establecida para mejorar la aplicación de derechos básicos, pero la realidad cotidiana en el mundo laboral, contrasta enormemente con lo que indica la ley.

En términos generales, podría aducirse que es el sector patronal el que viola las leyes nacionales e internacionales en su relación laboral cotidiana con los y las trabajadoras. Sin embargo, esta responsabilidad es mayor para el Estado que, además de patrono, tiene la obligación de hacer que tales normativas sean respetadas. El problema fundamental para el cumplimiento de los derechos laborales se da en la práctica, bajo la forma de "flexibilidad de hecho" y en la interpretación hacia la baja que se hace de las leyes por parte de las y los jueces, a lo que llamamos "flexibilidad jurisprudencial".

En muchos casos las leyes laborales no se cumplen porque el sector empresarial no respeta los derechos, el Ministerio de Trabajo no vigila a las empresas y los trabajadores soportan las malas condiciones y los bajos salarios para no quedarse sin empleo. Además, cuando estos acuden al Ministerio de Trabajo o a los Tribunales para poner sus denuncias por el irrespeto a sus derechos, se enfrentan con actitudes e interpretaciones por parte de las y los funcionarios públicos, que entorpecen, dificultan o hacen imposible el respeto a sus derechos.

"La labor del Organismo Judicial de Guatemala ha sido nefasta para los trabajadores y trabajadoras de Guatemala, toda vez que siendo el organis-

mo obligado, a través de sus jueces y magistrados a hacer efectiva la garantía de coercitividad de las normas laborales, ha hecho todo lo contrario, importando principios diametralmente opuestos a los que inspiran al Derecho de Trabajo, desnaturalizando sus instituciones (...) De allí que la necesidad primordial en este momento no sea modificar la norma sino la actitud de quien tiene el deber jurídico de hacer que se cumpla (...) No se trata de crear códigos éticos y meros postulados morales, se trata de identificar problemas, establecer responsabilidades objetivas y sancionar a los responsables, crear mecanismos de depuración constante del Organismo Judicial y procedimientos que impidan la prolongación en el tiempo de una deficiente aplicación del Derecho o de criterios contrarios a este." (Memorias de UNSITRAGUA remitidas a la OIT del año 2003).

La violación a los derechos es una constante en las relaciones laborales en Centroamérica y Guatemala no es la excepción. Aunque su legislación es protectora en términos generales, cosa muy distinta se presenta en la práctica, donde la "flexibilidad laboral" se instaura cada vez más a sus anchas en el diario vivir.

Pero pasemos mejor a ver algunos datos generales sobre Guatemala que nos pueden indicar mejor la situación en que se encuentra.



Datos generales de Guatemala

Guatemala, se ubica al norte de Centroamérica y tiene una extensión territorial de 108,889 kilómetros cuadrados. Está conformada por una población total de 12.309.000 habitantes (2003), de la cual el 53.9 % viven en el área rural y el 46.1 % en el área Urbana. Las mujeres conforman el 51.1% de la población total y los hombres representan el 48.9 %

Empleo:

La población económicamente activa en Guatemala asciende a 4.9 millones de personas con una tasa de participación de 60.70% de hombres y un 42.70% a mujeres. El 28.70% se ubica en el sector formal de la economía. De la población trabajadora total, el 27.06% son mujeres y el 72.94 % son hombres. De cada 10 hombres, 6 participan en la actividad económica y de cada 10 mujeres, participan 2.

Estos datos dan una pauta del nivel de desempleo existente en Guatemala y de la discriminación a la cual están sujetas las mujeres en relación a los hombres en el empleo, situación que se agrava aún más en el caso de la población indígena, especialmente en las mujeres indígenas.

Los indígenas representan el 43% de la población del país y están distribuidos en más de 21 grupos lingüísticos. Al grupo lingüístico quiché pertenece el 29% de la población indígena, 25% pertenece al kakchiquel, 14% al kekchí, 4% al mam, 24% al pocomchi, pocomam y tzutuhil, y 4% hablan otras lenguas. Cerca del 32% de la población indígena habla únicamente alguna lengua maya.

Pobreza:

Diversos estudios demuestran que en Guatemala el 85% de las familias son pobres. De ese porcentaje pobre el 44% vive en condiciones de extrema pobreza, que en la práctica significa que no pueden obtener la canasta básica de servicios. El 21% de las jefaturas de hogar en áreas marginales están ocupadas por mujeres. En otro estudio realizado en 1997 se estimó que 250,000 habitantes del área metropolitana de la ciudad de Guatemala vivían en condiciones económicas altamente precarias (COINAP-UNICEF, 1997).

Salud:

La tasa de mortalidad infantil en 1998 fue de 19/1,000. La mortalidad en menores de 5 años fue de 3.25/1,000, y la mortalidad materna 58/100,000. En términos de la entrega de servicios de salud, se reporta que el porcentaje de inmunización completa alcanzó el 98% en ese mismo año (MSPAS-Guatemala, 1999).

Ambiente:

La contaminación ambiental causada por la polución es un gran problema de la ciudad. Un estudio reciente reveló que la ciudad de Guatemala es la capital más contaminada en el Istmo Centroamericano. Otro estudio reciente reporta que la capital de Guatemala es también la ciudad más ruidosa de Centro América. La Comisión Nacional para el Ambiente ha declarado que el 100% de los habitantes de la ciudad están expuestos al ruido proveniente del tránsito y de otras fuentes que elevan el ruido a niveles por encima de los límites recomendados por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Educación:

En materia de educación los datos indican lo siguiente: La tasa de analfabetismo en el año 2001 era de un 30 %. La tasa de analfabetismo en mayores de 15 años es aproximadamente de 56 % en mujeres y 44 % en hombres. Una de cada tres mujeres es analfabeta y uno de cada cuatro hombres es analfabeto.

El promedio de años de escolarización en el 2000 fue de 3.5. La Tasa neta de matriculación en primaria en el año 1997 fue de un 73.8 %. La tasa neta de matriculación en secundaria en el año 1997 fue de un 34.9%.

Vivienda:

La situación de la vivienda en la ciudad de Guatemala es precaria y se manifiesta por un lado en el déficit de viviendas y por otro en la calidad de las mismas. En 1995 se llegó a estimar que el déficit en el área metropolitana era de 195,000 unidades, mientras que el crecimiento anual de nuevas viviendas estaba en 8,000 . La mala calidad de las viviendas alcanza condiciones extremas en los tugurios urbanos. En una encuesta se encontró que el 78% de todas las viviendas en zonas marginadas estaban construidas en áreas de alto riesgo. El 62% de ese total estaba ubicado cerca de desagües, con todas las implicaciones de riesgo que tiene. Esa misma encuesta reportó que el 89% de todas las viviendas en áreas marginadas estaban construidas con mate-riales de desecho o basura como cartones y latas (SEGEPLAN, 1996).

En términos de vivienda y servicios básicos en tugurios urbanos, el número de viviendas en áreas marginales con acceso a servicios básicos era bajo. Sólo un 52% de todas las viviendas tenían conexión interna de agua, 54% tenían electricidad, el porcentaje de viviendas que reportaba pagar la recolección de basura, era también bajo (26%).

Estos datos nos ubican en la situación general de Guatemala. Pasemos ahora a dar un vistazo a 6 derechos laborales básicos. En cada derecho iniciamos con un breve recuento de la legislación nacional e internacional que se refiere al tema; luego, se explican las diferentes formas en que se manifiesta la flexibilidad laboral, las cuales se ilustran con casos concretos. Cada derecho finaliza con los principales obstáculos que se enfrentan para su cumplimiento. Veamos:



Condiciones decentes de trabajo

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 44: Reglamenta las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo.
- Artículo 50: La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.
- Artículo 38 numeral 5º: Los empleadores darán a sus trabajadoras y trabajadores una prima por cada año de trabajo.

Código de trabajo:

- Artículo 29: Entre las obligaciones de los empleadores está no maltratar de obra o de palabra a los trabajadores. El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal.
- Artículo 30: Prohibición de discriminar a los/as trabajadores/as sindicalizados/as.
- Artículo 50: Responsabilidades del empleador cuando pone en grave peligro la vida o la salud del trabajador o trabajadora.
- Artículo 58: Derecho de indemnización de las trabajadoras y trabajadores que hayan perdido sus trabajos por causa imputable al empleador.
- Artículo 175: Derecho a descanso con goce de salario
- Artículos 177 al 189: Reconoce el derecho a vacaciones anuales remuneradas, obligatorias.
- Artículo 196 al 202: derecho al aguinaldo.
- Artículo 314-315: todo empleador debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

Código Penal:

- Artículo 245: Si el empleador retiene los fondos de la seguridad social será sancionado con multa de cien a trescientos días.
- Artículo 165: prisión para quien realice conductas sexuales indeseadas por quien las recibe o si el/la ofendida es menor de 12 años.

Ley del sector trabajo y previsión social:

- Artículo 61: La Dirección General de Previsión Social propone y evalúa las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacionales, medio ambiente de trabajo y recreación.

Ley del seguro social:

- Artículo 56: Infracciones del empleador en contra de la salud del trabajador. Obligación del empleador de restituir al ISSS los gastos por accidente o enfermedad de la trabajadora o trabajador.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 99: sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, 1951. Ratificado el ...?
- Convenio 131: sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo, 1970. Ratificado el?

Otros convenios Internacionales ratificados:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), consigna el derecho a la seguridad social y licencia por maternidad.

¿Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?

En lo que respecta a las Condiciones Decentes de Trabajo, entendiendo como tales los aspectos de pago de salarios, horario de trabajo, condiciones de salud y seguridad, licencia de maternidad, atención médica, protección del empleo, entre otras, es posible afirmar que en Guatemala no existen tales condiciones decentes y que a pesar de la normativa laboral protectora establecida en las distintas leyes estas no se aplican ni son fiscalizadas ni controladas por el Ministerio de Trabajo, configurándose la flexibilidad de hecho en esta materia.

A continuación presentamos un cuadro que refleja el irrespeto a las condiciones decentes de trabajo en la maquila:

DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO POR TRABAJADORAS DE MAQUILAS ENERO A OCTUBRE 2003

TIPO DE CASO	CANTIDAD
Suspensión de Labores sin goce de salario	182
Negativa de extender Certificado del Seguro Social	134
Despido en estado de Gravidéz	80
Malos tratos	65
Retención Ilegal de Salario	43
Cambio de condiciones de Trabajo	27
Obligan a trabajar Horas Extras	22
Despido en periodo de Lactancia	16
No le autorizan su hora de lactancia	15
Negativa de pagar horas extras	13
Suspensión ilegal por asistir al Seguro Social	11
Le niegan el ingreso a su lugar de trabajo	8
Descuento de salario por asistir al Seguro Social	7
La empresa no afilia a sus trabajadoras al Seguro Social	6
Presión para renunciar en periodo de lactancia	4
Presión para que renuncie en estado de gestación	4
Represalia Sindical	4

Fuente: Oficina Mujer Trabajadora. Ministerio de Trabajo

Si asumimos como *condiciones decentes de trabajo* todos los derechos contenidos en la legislación laboral, podemos afirmar que se dan reiterados incumplimientos a la ley y no se respetan aspectos tan relevantes como el derecho por maternidad, higiene, salud y seguridad en el trabajo, así como tampoco las jornadas laborales establecidas. En esto juegan un papel importante las deficiencias del Ministerio de Trabajo en la fiscalización del cumplimiento por parte de las empresas y el difícil acceso a la justicia por parte de las trabajadoras y trabajadores de Guatemala.

Flexibilidad de hecho

1. En cuanto a Salarios: El salario de las trabajadoras de las empresas maquiladoras se ve menoscabado debido a las prácticas que realizan los empresarios a la hora de hacer los correspondientes pagos de horas extras y premios sobre las metas de producción. Los incentivos de producción se calculan sobre lo que produce la trabajadora más rápida y no a partir de un promedio, de acuerdo al ritmo de producción de todas las trabajadoras. Este incentivo obliga a las trabajadoras a alcanzar las metas propuestas para lograr obtener un salario mejor en la quincena. Pero finalmente, este esfuerzo de las trabajadoras no se ve compensado con mejores salarios, pues los empresarios les rebajan en horas extras y en los incentivos, dejando los salarios en el mínimo.

Asimismo, los incentivos legales muchas veces no les son cancelados en su totalidad, como sucede con el bono 14 que debe cancelarse en el mes de julio de cada año.

2. En cuanto a Seguridad Social: El derecho de los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas a la seguridad social no se aplica en Guatemala. Prueba de ello es el estudio publicado por Naciones Unidas en el Informe Nacional de Desarrollo Humano, en el cual se refleja que solo el 24 % de la Población Económicamente Activa (PEA) cotizaba al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) en el año 2002. Esto significa que el 76% de los trabajadores y trabajadoras no tenían en ese año, acceso a los servicios de Seguridad Social, situación que a esta fecha no ha cambiado.

Ello se debe a que los empresarios guatemaltecos prefieren pagar las multas por no inscribir a los trabajadores y trabajadoras, que tener que pagar al IGSS todas las cuotas laborales y patronales dejadas de pagar por muchos años.

Otras acciones que demuestran el irrespeto y violación de la normativa en materia de seguridad social son las siguientes:

- Negativa a extender certificado de trabajo del Seguro Social debido a que empleadores no las inscriben en el IGSS.
- Se les niega el permiso a las trabajadoras para acudir a un médico particular cuando no están inscritas en el IGSS y si toman el día se les suspende y les descuentan dos días de salario, ello cuando no las despiden. Si las despiden se les acusa por abandono de trabajo sin el correspondiente pago de las prestaciones legales.
- Por asistir al Seguro Social a las trabajadoras las suspenden del trabajo y les descuentan del salario el tiempo en que reciben la atención médica, aún

cuando presenten constancias médicas. Se considera la asistencia al seguro social como una falta injustificada a su trabajo.

3. En cuanto a Licencia de maternidad, período de lactancia y despidos: La legislación que regula el derecho a la licencia por maternidad establece el derecho de inamovilidad y reinstalación de la trabajadora embarazada o en período de lactancia en caso que se le despida sin la debida autorización judicial. Esta normativa es frecuentemente irrespetada por las empresas maquiladoras del área textil y se refleja en actos como los siguientes:

- Negativa de los patronos a extender certificado de trabajo para asistir al IGSS. Ello debido a que no las inscribe o afilian al sistema a pesar de que les retienen o descuentan las cantidades que corresponden a la cuota laboral. Esto, además de ser un delito por apropiación indebida, impide a las trabajadoras embarazadas tener atención médica del Seguro Social.
- Descuentos en el salario por asistir al Seguro Social. Una vez que logran el certificado y asisten al seguro social, las mujeres se ven afectadas, pues les descuentan el día o les quitan un día de descanso, como si hubieran faltado sin causa justificada, en abierta violación la legislación vigente.
- Despido en estado de embarazo o período de lactancia. Según la legislación laboral guatemalteca si el patrono despide a una mujer embarazada o en período de lactancia sin tener el permiso judicial para hacerlo, la trabajadora podrá solicitar a los Tribunales de Trabajo, el derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de recibir durante el tiempo que estuvo sin trabajar. Esta normativa la irrespetan frecuentemente los empresarios de las maquiladoras en gran parte porque las trabajadoras desconocen el derecho de

inamovilidad que les otorga la ley laboral por motivos de maternidad y porque los procedimientos para la reinstalación son retardados y engorrosos para la trabajadora que sí presenta la denuncia.

- No se les otorga a las mujeres trabajadoras que tienen hijos pequeños, el período de lactancia que estipula la ley.

4. En cuanto a seguridad e higiene en el trabajo:

Conforme al Código de Trabajo todo empleador está obligado a adoptar las precauciones para proteger la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Sin embargo, la desaplicación de la abundante legislación guatemalteca en materia de seguridad e higiene en el trabajo se manifiesta en situaciones como las siguientes:

- La gran mayoría de las empresas maquiladoras carecen de agua potable, situación que se transforma en fuente frecuente de enfermedades infecciosas y gastritis.
- La fábricas carecen de ventilación lo que provoca que las trabajadoras se vean sometidas a altas temperaturas que afectan su salud.
- Existe un uso restringido de los servicios sanitarios, en el mejor de los casos se les permite acudir dos veces al día, lo que se vuelve crítico en el período de menstruación.
- No cuentan con lugares adecuados para alimentarse.
- Ninguna empresa maquiladora de Guatemala tiene instalada una guardería infantil.



CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Estos son ejemplos de casos denunciados en la Clínica Legal de CALDH (Centro de Acción Laboral y de Derechos Humanos) en el período 2002 - 2003.

Caso de despido en estado de embarazo:

Doña Eridelia Hernández Ajin tiene 32 años de edad, es madre de 2 hijos y 3 hijas de 1 ½, 6, 8, 15 y 18 años de edad. Ella trabajó para la fábrica llamada "SAE A TEXPIA S.A.", en el departamento de manualidades durante dos años. A pesar de su estado de embarazo, la trabajadora fue despedida de su puesto de trabajo argumentándole que había demasiado personal.

Caso de presión para renunciar en estado de embarazo, negativa de certificado del seguro social y retención de salario.

La señora Vidalia Jiménez González tiene 25 años de edad, es madre de dos hijos de 3 y 5 años de edad y de una hija de 3 meses. Trabajó para la fábrica "ELITE, S.A." como operaria de máquina. Ingresó a la empresa con 5 meses de embarazo, a los 4 meses de labores solicitó certificado de trabajo para asistir al Seguro Social, el cual se lo negaron. Debido que se encontraba muy mal de salud y ante la imposibilidad de ir al Seguro Social por no contar con el certificado de Trabajo, optó por pedir permiso para asistir a un médico particular. Pero también le fue negado el permiso para salir de la empresa. En vez de ello, la obligaron a firmar su carta de renuncia indicándole que regresara a los 3 meses a cobrar su salario y sus prestaciones. Pasado ese tiempo, se presentó a la empresa para cobrar sus prestaciones, lo cual no logró y le indicaron que regresara nuevamente dentro de un mes más.



Caso de renuncia por maltrato.

Doña Silvia Noemí Wilhem Santos de 27 años de edad, es madre de dos hijos y una hija, trabajó para la fábrica CARISMA, SA en el departamento de empaque durante 9 meses y 23 días (inició el 16 de junio del 2003 y finalizó el 9 de mayo del 2003). Ella renunció de su trabajo porque la coreana las maltrataba mucho. Un día esta señora le tiró las prendas que empacaba a la cara y una botella de agua y le gritó que ella no servía para nada. Toda esta situación de maltrato la hizo desesperarse hasta que optó por renunciar de su puesto de trabajo, sin el pago de su salario ni las demás prestaciones.

El 13 de mayo del 2003 presentó la denuncia ante la Inspección General de Trabajo, pero en la denuncia solo consideraron la renuncia al puesto y no las condiciones en que esta se había producido. Se fijó audiencia conciliatoria para el 17 de junio (un mes y 8 días de haber renunciado) a la cual no asistió el representante legal de la empresa. Por lo que se dio por finalizado el trámite de denuncia en esta etapa administrativa y lo que procede es iniciar la etapa judicial. En este caso, la demanda judicial implica un promedio de 1 a 2 años de tramitación debido a los pasos que se deben agotar para lograr ganar un juicio de trabajo.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Políticos y Prácticos:

- Uno de los resquicios que han encontrado los empresarios para pagar menos, es quitarles las horas extras y los premios o bonificaciones y de esta manera dejar el salario en el mínimo. A su vez, muchas trabajadoras no tienen comprobación del pago de las horas extra cuando se efectúa, porque no tienen un control sobre las mismas.
- Los empresarios tienen por costumbre tener tres clases distintas de planillas de salario. Una que presentan a los Inspectores de Trabajo en las visitas que realizan; otra que presentan ante el Instituto Guatemalteco del Seguro Social (IGSS) y otra, la real, para uso interno de la empresa.
- La Comisión Nacional del Salario, la cual está conformada por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empresarios, ha tenido serias dificultades para lograr consensos sobre la fijación anual de los salarios mínimos que establece la ley.
- Se dan una serie de presiones por parte de los empleadores, que amenazan y condicionan a los/as trabajadores/as a que acepten el pago mínimo sin la bonificación, a cambio de no perder el empleo.
- La carencia de agua potable se transforma en fuente de enfermedades infecciosas y gastritis. Asimismo, el uso restringido de los baños.
- La falta de ventilación, la postura corporal en el trabajo y la mota o pelusa que despiden la tela, también son focos de enfermedades de corte ocupacional, así como la falta de un lugar adecuado para consumir los alimentos.
- El sistema jerarquizado en las empresas, genera toda una cadena de órdenes que cumplir y muchas veces de violencia instalada.
- Son muy pocas las trabajadoras y trabajadores que llegan a interponer demandas mientras está en vigencia la relación laboral. Este hecho se motiva fundamentalmente por el desconocimiento del Código de Trabajo, por el miedo a perder la fuente laboral y por la carencia de recursos económicos.
- Otro tipo de prácticas de empresas maquiladoras son: despidos en forma verbal y directa; despidos en forma indirecta por presiones y maltratos; obligación de renunciar; despidos en estado de Embarazo o período de Lactancia; maltratos a las trabajadoras; negativa de extender certificado de trabajo para asistir al IGSS; descuentos en el salario por asistir al Seguro Social; suspensión de la relación laboral sin causa justificable y sin goce de sueldo; laborar horas extra obligatorias y acoso Sexual.



Libertad Sindical

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 34: Establece el derecho de libre sindicalización de los trabajadores, que podrán ejercerlo sin discriminación alguna y sin estar sujetos a la autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato
- Artículo 102: Sólo los guatemaltecos de nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

Código de trabajo:

- Artículo 10: Prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que le otorguen la Constitución.
- Artículo 209: Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo.
- Artículo 211: (Reformado por el artículo 1 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República). El organismo ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad de titular de éste, debe trazar y llevar en la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.

Reformas al Código de Trabajo (Decretos)

- **No. 64- 92:** del año 1992, hacen referencia a la protección de los trabajadores para la conformación de sindicatos y el derecho a su reinstalación. Regulan además las actividades de los sindicatos, el procedimiento para obtener su personería jurídica y el funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo, entre otras.

- **No. 4-97:** de 1997 habla de la asesoría que prestan los dirigentes sindicales a sus sindicatos, federaciones o confederaciones.
- **No. 19-97:** reformó los temas referidos a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
- **No. 35-98:** establece procedimientos para hacer más expedito el derecho de sindicalización y elimina algunos obstáculos procesales para lograr una justicia pronta. Establece que el encargado de dictar la resolución de reconocimiento para un sindicato nuevo, es el titular de la Dirección General de Trabajo.
- **No. 13 y 18:** del año 2001, se incorporaron disposiciones que limitan o evitan la injerencia del Estado en las actividades sindicales (Art. 211); otras que buscan la estabilidad laboral de los trabajadores que forman un sindicato y otras que incrementan las multas por infracciones a esta ley (Art. 209). Se elimina la prohibición de huelga para los trabajadores agrícolas en tiempos de cosecha; se establece la aplicación general de los contratos y pactos colectivos y otros convenios a todos los trabajadores de la empresa y no solo a los miembros del sindicato; se faculta a los Inspectores de Trabajo para imponer sanciones administrativas.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 87: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización. Ratificado el 13 de febrero de 1952.
- Convenio 98: sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

¿Qué sucede en la práctica con la libertad sindical?

Puede decirse que en Guatemala existe un buen desarrollo de la legislación laboral en materia de libertad sindical pues ha ido incorporando en sus disposiciones muchos de los parámetros que establecen los convenios de la OIT, sobre todo a partir de las reformas aprobadas en el año 2001. La Constitución Política consagra el derecho de libre asociación y sindicalización sin autorización previa (Art. 34 y 102). En el plano internacional, Guatemala ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT que garantizan el derecho de sindicalización y la negociación colectiva.

No obstante el avance de la legislación laboral, existe preocupación en algunos sectores sindicales sobre la intención del gobierno de revisar e incorporar más reformas al Código de Trabajo en esta coyuntura en la que se está negociando con Estados Unidos el Tratado de Libre Comercio. Ellos afirman que lo que realmente está buscando el gobierno es "flexibilizar" las relaciones laborales y quiere cambiar la legislación protectora, reformando aspectos que solo benefician a las empresas y los impulsores del Libre Comercio. Estos sectores sindicales alertan sobre el riesgo que se corre de perder los derechos mínimos que están garantizados en las leyes.

Desde el año 1947 hasta septiembre del 2003, la cantidad de sindicatos registrados oficialmente fueron 1,665. Al año 2003 se encontraban activos solamente 364 sindicatos, de los cuales 141 corresponden al sector público (77 sindicatos en el gobierno central y 64 sindicatos en las municipalidades) y 223 son del sector privado.

Además, existen registradas 55 Federaciones y Confederaciones ante la Dirección General de Trabajo. Sin embargo, dicha entidad no tiene registros actualizados de las organizaciones sindicales por actividad

económica ni registros estadísticos sobre huelgas, mucho menos sobre arreglos directos. Argumentan que por falta de tiempo y de recurso humano, ha sido imposible sistematizar informaciones de este tipo.

Durante el mes de abril del año 2002, la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo abrió un libro de registro de denuncias presentadas por los sindicatos ante esa dependencia. Recogieron 83 denuncias en el 2002 y en el 2003 hasta el mes de octubre, se han presentado 65 casos en total.

En cuanto a los tipos de denuncias que se presentaron encontramos entre otras:

- Notificación de proyecto de pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- Cambio de condiciones de trabajo;
- Represalias contra trabajadores sindicalizados;
- Despidos masivos injustificados;
- Salarios retenidos y descuentos ilegales en el mismo;
- Negativa a otorgar vacaciones y la imposición de dividir el goce de las mismas; represalias contra los trabajadores obligándolos a asistir a reuniones de la empresa amenazándolos con despedirlos.

Cabe mencionar que la mayoría de denuncias presentadas corresponden a la negociación de los pactos de condiciones de trabajo y la represalia contra las personas trabajadoras y dirigentes sindicales.

Desregulación

En lo que respecta a las denuncias presentadas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, durante el periodo 1994-2002 se ventilaron 21 casos de violaciones de derechos sindicales en Guatemala. Las quejas por violaciones a la Libertad Sindical fueron, en orden de importancia:

1. Despidos de dirigentes sindicales.
2. Denuncias por muerte, desaparición o amenazas de dirigentes y trabajadores.
3. Violaciones a la negociación Colectiva.
4. Violaciones al ejercicio de la actividad sindical.
5. Violaciones al Registro Sindical.
6. Incompatibilidad del ordenamiento interno con las normas internacionales del trabajo.
7. Detenciones de dirigentes y trabajadores.

Si bien las denuncias que atiende el Comité de Libertad Sindical no son un referente cuantitativo de las dimensiones reales de las transgresiones que se producen en Guatemala, sí marcan una pauta cualitativa de los niveles de violencia existentes.



Tanto la Constitución Política como el Código de Trabajo establecen que sólo los guatemaltecos de origen pueden constituir o ser miembros de un sindicato y de su comité ejecutivo. Estas disposiciones contravienen el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT que indica el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, y la libre elección de sus representantes sin ninguna distinción y sin autorización previa.

En el caso de los trabajadores del Sector Público existe una mayor contradicción en torno a derecho de sindicalización y de negociación colectiva, ya que si bien se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, el mismo, únicamente podrá ejercitarse en la forma que indica la ley y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

La misma ley declara y enumera los servicios públicos que son considerados como esenciales, estos son: los trabajadores de la educación, los servicios de correos, el servicio de transporte o en la generación de transporte y distribución de combustible. Define el "servicio público esencial" como todo servicio cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad, o la salud de la persona o las condiciones normales de existencia de la población.

Existe también la prohibición de las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o con movimientos que surjan a través de comités *ad-hoc* o por interés ajeno a reivindicaciones económico-sociales.

Flexibilidad jurisprudencial

Uno de los obstáculos más comunes para el cumplimiento del derecho a la libertad sindical en el ámbito institucional es la lentitud con que se resuelven los conflictos que se le presentan. Además se da una interpretación restrictiva de la leyes, a lo que denominamos flexibilidad jurisprudencial. Esto hace que los jueces y juezas dicten sentencias que no siempre van de acuerdo a la ley, reduciendo derechos a las personas trabajadoras.

Otra forma de violentar el derecho es cuando se solicita a los y las trabajadoras que interponen demandas o quieren inscribir un sindicato, más requisitos de los que indica la ley.

Flexibilidad de hecho

En la práctica diaria, existe una permanente obstaculización a la constitución de sindicatos por parte de los empresarios guatemaltecos, con la complicidad de los entes gubernamentales encargados de velar por el libre ejercicio del derecho a la sindicalización. La forma más usual de reprimir ese derecho es por medio del despido de los trabajadores o trabajadoras sindicalizadas llegando incluso al extremo de la persecución y la muerte.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Caso SITREPSTC

El 6 de abril del año 2003 se constituyó el Sindicato de Trabajadores, Estibadores, Cargadores, Descargadores y de Servicios Varios de la Empresa Portuaria Santo Tomás de Castilla -SITREPSTC-. La empresa es propiedad del Estado y se ubica en Puerto Barrios del Departamento de Izabal.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en resolución número 25-2003 reconoció la personalidad Jurídica de dicho sindicato, quedando inscrita la organización el 17 de abril del año 2003 y publicada la inscripción el 25 de abril de ese mismo año en el diario oficial.

El 27 de mayo del 2003, 16 trabajadores afiliados a dicho sindicato presentaron denuncias por separado ante las autoridades correspondientes por su despido laboral, que se hizo de manera directa y verbal. De los trabajadores despedidos, 14 fueron avisados en forma verbal y solamente dos, de manera escrita: cinco de ellos fueron despedidos el 30 de abril y los otros once, el 5 de mayo. Estas denuncias se admitieron para su trámite y se les señaló que se adjuntarían dichas acciones en un solo expediente, es decir, el caso se resolverá de manera conjunta ya que posee las mismas acciones y causas.

Los trabajadores en cuestión, denunciaron el asunto a la Inspección General de Trabajo con el objeto de hacer valer su derecho de inamovilidad y de reinstalación, el cual no fue posible ante la negativa de su patrono de responder a la visita del Inspector de Trabajo.

Esta negativa se repite en las dos visitas que hizo la Inspectoría de trabajo para mediar y llegar a un acuerdo para la inmediata reinstalación de los trabajadores. Posteriormente, se fijaron dos nuevas audiencias para

una junta conciliatoria que se realizaron en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En ninguna de esas audiencias comparece la parte patronal, manifestando así de hecho, que no tiene ningún deseo de dialogar y conciliar. Se da entonces por agotada la Vía Administrativa y se les informa a los trabajadores que pueden gestionar la denuncia laboral en el Juzgado de Trabajo correspondiente.



Se violan en este caso y con total claridad, el derecho de inamovilidad que establecen el artículo 102 de la Constitución Política y el artículo 209 del Código de Trabajo. Asimismo se viola el derecho a justicia pronta y cumplida y se evidencia la facilidad con que se pueden alargar los procesos laborales. Esto tiene como consecuencia la directa afectación de las personas trabajadoras, que se quedan muchas veces sin su empleo sin justa causa, y deben esperar años para que se resuelva el caso por la vía judicial, con gran riesgo de no lograr nada al final.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Políticos y Prácticos:

En el Ministerio de Trabajo, existe un marcado tráfico de influencias propiciado por conocidos abogados patronales y ejecutado por ex-inspectores. Se dan una serie de vicios y malos procedimientos como:

- Desconocimiento de parte de los juzgadores de los convenios internacionales suscritos por el país.
- Hay una interpretación equivocada por parte de los jueces, que restringe la libertad sindical en detrimento de la misma norma establecida que la protege.
- Los jueces tienen una actitud proteccionista hacia los patronos, más aún en los conflictos colectivos de carácter económico-social.
- Tráfico de influencias.
- Retardo malicioso de los procesos.
- Los jueces exigen cumplir con ciertos procedimientos que no son necesarios, y que el mismo juez podría

sanear si hubiese una interpretación a favor del trabajador. El juez debería ser facilitador y no entrador de los procedimientos judiciales en los que se involucran trabajadores o trabajadoras

- La negativa de los tribunales a dictar medidas precautorias efectivas para el resguardo de los derechos de los trabajadores.
- La falta de firmeza por parte de los tribunales a la hora de ejecutar las resoluciones, sobre todo las de reinstalaciones.
- El incumplimiento de los plazos perentorios regulados por las normas laborales.
- El señalamiento de requisitos previos, sin fundamento legal, en los procesos laborales de carácter jurídico.
- La predisposición por parte de los jueces y personal del Organismo Judicial, salvo raras excepciones, en contra del sindicalismo.

Negociación Colectiva

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 106: Establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores. El Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Código de Trabajo:

- Artículo 214: Establece cuáles son las actividades de los sindicatos. Fue reformado por el artículo 6 del decreto 18-2001 del Congreso de la República:
 - 1) Celebrar contratos colectivos de trabajos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa.
 - 2) La celebración de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo los expresado en los artículos 374, 375 y 376 de éste Código, que se refieren al arreglo directo, la conciliación y los comités *ad hoc*.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 98, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Ratificado el 13 de Febrero de 1952.
- Convenio 154, sobre la negociación colectiva. Ratificado el 29 de Octubre de 1996.



¿Qué sucede en la práctica con la negociación colectiva?

Guatemala ha ratificado los Convenios 98 y 154 de la OIT que garantizan el derecho de la negociación colectiva tanto en el sector público como en el privado. Asimismo la Constitución Política obliga al Estado guatemalteco a fomentar y proteger la negociación colectiva (Art. 106). Por su parte, el Código de Trabajo otorga a los sindicatos el derecho de negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo (Art. 214).

Sin embargo también en materia de negociación colectiva se da una desaplicación de la normativa laboral, lo que permite afirmar que las deficiencias en la justicia laboral no provienen propiamente de las leyes sino de la desaplicación de estas y de los principios del derecho de trabajo por parte de las instituciones públicas obligadas a velar por su cumplimiento.

Según la última publicación oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su boletín de Estadísticas del Trabajo del año 2001 existen registrados un total de 144 Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, los cuales se registraron de la siguiente manera: en el año de 1997 se registraron 39, en 1998 se registraron 25, en 1999 se registraron 29 pactos, en el año 2000 se registraron 29 pactos y en el año 2001 se registraron 22 pactos colectivos. En el cuadro siguiente se presenta la forma en que se distribuyen estos pactos colectivos, según sector.

Cantidad de pactos colectivos según sector

Sector donde se negociaron los pactos colectivos	CANTIDAD
Servicios Comunales, Sociales y Personales	44
Industria Manufacturera	43
Sector agrícola	23
Servicios financieros y empresariales	18
Electricidad, gas y agua	6
Comercio	6
Transporte y comunicaciones	3
Minería	1
TOTAL de pactos colectivos	144

Fuente: cuadro elaborado por ASEPROLA a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Previsión social

En Guatemala, si bien es cierto que las leyes garantizan los derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, en la práctica esto no se cumple. Existe una situación de violencia e inseguridad en el país, especialmente contra los dirigentes sindicales quienes son intimidados, perseguidos, amenazados y despedidos de sus puestos de trabajo para evitar la exigencia de los derechos económicos y sociales.

Debido a las condiciones de inseguridad y la crisis en el empleo, se ve limitado el ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva, pues al detectarse el menor intento de organización para conformar sindicatos o cualquier otra forma de organización los empleadores amenazan con cerrar las empresas, para provocar la desarticulación del cualquier movimiento.

No existe una cultura de diálogo, reflexión y de negociación entre los diferentes actores de la producción (empleadores, empleados y autoridades de gobierno), lo cual dificulta también la creación de espacios para solucionar los conflictos colectivos.

Los mecanismos e instituciones creados para facilitar las negociaciones colectivas enfrentan muchas limitaciones para cumplir con el papel al cual están llamados, pues al no tener un carácter permanente en la práctica la sola conformación de las mismas afecta desde el inicio la resolución de los Conflictos Colectivos.

El bajo porcentaje de trabajadores y sobre todo, de trabajadoras organizadas en sindicatos en relación a la población económicamente activa (PEA), así como la cantidad de afiliados con que cuentan los sindicatos, afectan la pretensión de negociar mejoras económicas. Esto se debe a toda una historia de persecución y de prácticas antisindicales en el país.

En sectores como la Industria del Vestuario (maquila) no existe ni la más mínima condición para ejercer derechos laborales, menos aún el ejercicio de la libertad sindical y con ello la negociación colectiva. Esto se debe en parte al carácter de movilidad de este sector y por otro lado a la incapacidad de las autoridades de trabajo para ejercer un control real del incumplimiento o de las distintas violaciones que se dan en este sector.



Flexibilidad legal y jurisprudencial

En ese particular juegan un importante papel las autoridades administrativas y judiciales guatemaltecas quienes carecen del conocimiento de los convenios internacionales de trabajo vigentes en el país. Este desconocimiento, se hace evidente en la no aplicación de los mismos, que se manifiesta en aspectos como los siguientes:

- Abuso en la aplicación del criterio judicial incluso en contradicción con el texto expreso de la norma.
- Retardo malicioso de los procesos
- Abuso de la enmienda del procedimiento en perjuicio de los trabajadores
- Negativa de los tribunales de dictar medidas precautorias efectivas para el resguardo de los derechos laborales
- Señalamiento de requisitos previos sin fundamento legal.
- Predisposición por parte de los jueces en contra del sindicalismo.

La flexibilidad jurisprudencial se da porque las autoridades judiciales hacen una interpretación restrictiva de las leyes, lo que se ilustra más abajo con los casos de la Universidad Rafael Landívar y de las empresas DIANA.

En el caso de los trabajadores del Sector Público existe una contradicción legal en torno al derecho de sindicalización y de negociación colectiva, pues si bien se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas, en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

Es aquí donde está el problema, pues la misma ley declara y enumera los servicios públicos que se consideran esenciales: la educación, los servicios de correos, el servicio de transporte o la generación de transporte y distribución de combustible. Esto entra en contradicción con los Convenios de la OIT, que considera como servicio público esencial a todo aquel servicio cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad, o la salud de la persona o las condiciones normales de existencia de la población. Al agregar servicios esenciales no incluidos dentro de la definición de la OIT, se impide el ejercicio del derecho de huelga para los empleados públicos.

Flexibilidad de hecho

La flexibilidad de hecho la vemos cuando las negociaciones colectivas no pueden ser legalizadas, o cuando se incumplen los términos de lo pactado. También se evidencia en los casos donde, al iniciar una negociación, las dirigencias sindicales son despedidas.

El incumplimiento del papel del Ministerio de Trabajo, como ente mediador y conciliador entre el capital y el trabajo, también debe resaltarse. Esto debido entre otros factores al poco número de Inspectores, pero también debido al desconocimiento de Inspectores de Trabajo en materia de Negociación Colectiva.

Esto afecta también cuando se dan casos de reinstalación de trabajadores despedidos, pues en muchas ocasiones se impide el ingreso de los Inspectores de Trabajo en las empresas en conflicto e imposibilitan con esto la reinstalación de los trabajadores. Los Inspectores se limitan a elaborar el Acta, haciendo constar lo sucedido y dando por agotada la vía administrativa. No utilizan las facultades legales que les otorga el Artículo 281 literal c, del Código de Trabajo que indica que, en caso de obsta-

culización o de que se le impida cumplir con sus deberes, pueden pedir auxilio a la autoridad pública o agentes de policía.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1. Caso de trabajadores de la Universidad Rafael Landívar

Con fecha 25 de marzo del 2003, los 75 trabajadores y trabajadoras de la Universidad Rafael Landívar que laboran en el área de personal operativo (conserje, mensajeros internos y externos, agentes de seguridad y técnicos I, II y III), se reunieron con el objeto de estudiar las condiciones económicas y sociales en sus relaciones laborales. Como resultado de ello, se decidieron a elevar un pliego de peticiones a la entidad patronal, a través del Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social. La denuncia se admitió para su trámite y se le previno a las partes que no tomaran ningún tipo de represalias, porque de hacerlo se le impondrían las sanciones correspondientes.

La parte denunciada interpuso una excepción, aduciendo que el comité *Ad Hoc* (delegado para representar a todos los trabajadores/as involucrados/as) no cumplió con los requisitos contemplados en la ley, tales como:

- Agotar la vía directa (arreglo directo). Este trámite solo se le puede exigir a los sindicatos y no a los grupos coaligados con el comité *Ad Hoc*.
- No hicieron llegar al patrono el pliego de peticiones.
- No han probado constituir las dos terceras partes de las personas que trabajan en la Universidad emplazada.
- No representa la totalidad del personal.

El Juzgado de Trabajo sin fundamento legal hizo caso a estos señalamientos y les dio 10 días para agotarlos. En caso contrario se levantarían las prevenciones decretadas en la primera resolución. El Comité Ad Hoc apeló a dicha resolución y la Sala de la Corte de Apelaciones falló a su favor, planteando que la Jueza no tenía que pedirles los requisitos enumerados anteriormente, pues carecían de fundamento legal. De hecho, habían cumplido con señalar el número de trabajadores en el memorial inicial por lo que no debía solicitarse de nuevo ni tampoco indicar en qué puntos del pliego de peticiones se había llegado a un acuerdo, pues los trabajadores coaligados no tenían la obligación de negociar su pliego en la vía directa.

La parte emplazada sigue interponiendo excepciones, haciendo ver a las partes que no desea de ninguna manera negociar o llegar a una conciliación. La denuncia se presentó el 27 de marzo del año 2003 y hasta la fecha no se ha definido por parte del Juzgado, si realmente el comité *Ad Hoc* tiene o no legitimación y si el mismo tiene la capacidad para negociar condiciones de trabajo con la entidad denunciada.



2. Caso del Sindicato de las Empresas "La Comercial S.A." y "Distribuidora de Productos Alimenticios DIANA S.A." y demás empresas que conforman la misma unidad económica

En abril del 2003, el Comité Ejecutivo del Sindicato, planteó el Conflicto Colectivo ante el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, en el cual indican que el pliego de peticiones es apoyado por la totalidad de afiliados al Sindicato. El escrito fue acompañado, por los documentos que exige la ley. El Juez Sexto admitió el caso para su trámite y previno al empleador a que no tomara ningún tipo de represalias, bajo pena de sancionar con multa equivalente entre diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y con arresto de quince a treinta días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de personas afectadas, a quien infringiera esta disposición.

Este caso se inició en el Juzgado Sexto y por disposición del Centro de Auxiliares de la Administración de Justicia, se trasladó el expediente al Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social. El Juez Quinto de Trabajo emitió una serie de resoluciones que atrasan los trámites del proceso colectivo, como por ejemplo la indicación de cumplir con requisitos previos con plazo para su cumplimiento, lo cual pone en riesgo todo el proceso pues de no cumplir con los mismos, se da por terminado el trámite judicial y se levantan las prevenciones dictadas por el juez, en otras palabras pueden despedir a los trabajadores/as sin necesidad de contar con la autorización respectiva.

Esta situación ocurrió en el caso que se describe, pues finalmente en el mes de junio del 2003 el Juez Quinto de Trabajo declaró el levantamiento de las prevenciones decretadas por el Juez Sexto de Trabajo y dio por terminado el Conflicto Colectivo, basado en que el sindicato no cumplió con el plazo de diez días que se le había otorgado para subsanar omisiones que la ley no exige.

Con fecha 30 de septiembre del 2003, la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones dictó el Auto en el que declaró sin lugar el Recurso de Apelación interpuesto por el Sindicato y por lo tanto confirma el fallo del Juez Quinto de Trabajo. Los magistrados de la Sala Tercera consideraron que todo lo actuado dentro del Juicio Colectivo fue resuelto conforme a la ley, dando por finalizado de esta manera el juicio. Actualmente, el Sindicato está discutiendo la posibilidad de iniciar un trámite de amparo para seguir con el proceso.

3. Caso de la Corporación TOMZA

Con fecha 8 de julio del 2003, 16 trabajadores de gas propano plantearon un Conflicto Colectivo de carácter económico social (emplazamiento) contra 14 empresas, todas propiedad de la Corporación TOMZA. En estas empresas funcionaba el Sindicato de Trabajadores de Envasado, Transporte, Distribución y Mantenimiento del gas, que se encontraba inactivo.

Con fecha 15 de julio del 2003, 92 trabajadores decidieron reorganizar el Sindicato y elegir nueva Junta Directiva. El 16 de julio, la empresa despidió a 13 trabajadores, entregándoles una nota e indicándoles que el motivo del despido era por la reorganización de la empresa, y otros 6 trabajadores fueron amenazados y obligados a firmar una carta de renuncia. Esto se denunció a la Inspección General de Trabajo y el 25 de julio se presentó un Inspector de Trabajo en la Empresa para proceder a la reinstalación de los trabajadores despedidos a lo cual se negó la empresa.

4. Caso del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Retalhuleu

Existe constante violación al Pacto colectivo de condiciones de trabajo, además existe atraso en el pago de salarios a los y las trabajadoras y a 20 no se les está pagando ni siquiera el salario mínimo.

Dentro de las violaciones al pacto colectivo, se dan las siguientes: represalias contra trabajadores/as por afiliarse al sindicato; no se imprime o reproduce para los trabajadores el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo para que lo conozcan; remoción injustificada; negativa de pagar las prestaciones laborales.

5. Caso embotelladora Coca -Cola

Llevan 22 meses negociando un pacto colectivo.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Políticos y Prácticos:

- Ineficiencia del Personal del Juzgado de Trabajo Y Previsión Social.
- Lentitud para procesar la denuncia de los trabajadores.
- El incumplimiento del papel del Ministerio de Trabajo, como ente mediador y conciliador entre el capital y el Trabajo, esto debido entre otros factores al número de Inspectores, pero también debido al desconocimiento de Inspectores de Trabajo en materia de Negociación Colectiva.
- En los casos de reinstalación de trabajadores despedidos, se les veda el ingreso a los Inspectores de Trabajo en las empresas en conflicto e impiden con esto la reinstalación de los trabajadores.
- La falta de unidad de criterios y la mala interpretación de la norma laboral por parte de los Juzgadores de Trabajo, por ejemplo obligar a los trabajadores no sindicalizados a agotar previamente la Vía Directa en las peticiones que realizan, sin tomar en cuenta que esto sólo es obligatorio en el caso de trabajadores organizados en Sindicatos al momento de negociar un Pacto Colectivo (se solicitan requisitos que no están contemplados en el Código de Trabajo).
- En cuanto a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, estos deben constituirse en enero y funcionar hasta diciembre. Aunque la ley indica que tiene carácter permanente (Art. 293 Código Trabajo) en la práctica no lo es, pues solo son convocados cuando se hace necesaria su integración. Este carácter no permanente de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje afecta la tramitación de los conflictos pues lleva mucho tiempo solo la integración de dichos Tribunales. Esto favorece a los empleadores en el sentido de que les da tiempo para interponer toda clase de recursos judiciales en contra de las demandas.



Eliminación del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 101: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social". Se reconoce el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a la trabajadora y a su familia una existencia digna.
- Artículo 102: Establece que la jornada de trabajo ordinaria efectiva diurna, no puede exceder de 8 horas diarias, ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectiva nocturna no puede exceder de 6 horas diarias, ni de 36 a la semana. La jornada mixta no puede extenderse más allá de las 7 horas diarias.
- Artículo 122: Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.
- Artículo 130: Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.
- Artículo 164: El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

Código de Trabajo:

- Artículo 121: Establece lo que se considera como jornada extraordinaria, y que debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes. Las jornadas extraordinarias no pueden exceder de un total de 12 horas diarias.

Convenios Internacionales OIT:

- Convenio 1, sobre las horas de trabajo, 1919. Ratificado el 14 de junio de 1988.
- Convenio 29, sobre trabajo forzoso, 1928. Ratificado el 13 de junio de 1989.
- Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. Ratificado el 9 de diciembre de 1959.

¿Qué sucede en la práctica con el trabajo forzoso y las horas extras?

Guatemala ha ratificado los Convenios 29 y 105 de la OIT que prohíben toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. El primer convenio dispone la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, admitiéndose algunas excepciones como el servicio militar, el trabajo penitenciario adecuadamente controlado y el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia.

La Constitución Política consagra también la prohibición del trabajo forzoso y el Código de Trabajo regula las jornadas de trabajo con base en esos mismos criterios.

No existen denuncias de trabajo forzoso en Guatemala, pero sí violaciones a la jornada ordinaria, extraordinaria y por tanto en relación a las horas extras obligatorias. No hay estadísticas oficiales y existe un sub-registro de denuncias en la Inspección de Trabajo. Sin embargo, se recogen datos sobre 22 casos sobre mujeres que denunciaron entre enero y octubre del año 2003, que se les obliga a laborar horas extras y 13 mujeres denunciaron que no se les pagaban las horas extras, de un total de 641 denuncias registradas. Es necesario aclarar que esta cantidad, no da cuenta del número de mujeres que son despedidas por no querer laborar más allá de la jornada ordinaria, ni de las que son obligadas a renunciar o las que denuncian maltrato.

La violación a los derechos laborales es una constante en Guatemala, pero las prácticas más frecuentes y graves se dan en las empresas que no tienen organización sindical, uno de los sectores más denunciados es la industria maquiladora de confección y vestuarios. Debido a la ausencia de organización sindical y las condiciones en que se realiza el trabajo en este sector se hace difícil la presentación de demandas colectivas, por ello en la mayoría de casos se tramitan como casos

individuales y los obstáculos para su tramitación se repiten en los demás derechos estudiados (trabajo infantil, discriminación, condiciones decentes de trabajo).

Los datos obtenidos por entrevistas con trabajadoras de la maquila, permite afirmar la existencia de la flexibilidad en materia de jornadas laborales que al mismo tiempo se traducen en flexibilidad salarial, puesto que los salarios también se ven afectados. Esta misma situación se presenta en algunas ramas de la agroindustria.

Desregulación

En Guatemala el trabajo doméstico está desregulado pues no existen normas que protejan a las personas que laboran en este sector.

Por el contrario, el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a limitaciones de la jornada de trabajo. Tampoco tienen derecho a un día de descanso completo pues la ley solamente les concede un descanso de seis horas remuneradas durante los días domingos y feriados. (Art. 164 CT).

Este sector laboral es uno de los más desprotegidos a nivel de sus derechos laborales pues no existe legislación adecuada que los ampare. Las condiciones laborales hacen pensar que el trabajo doméstico tiene características de trabajo forzoso en muchos casos.

Flexibilidad de hecho

Es en la vida práctica donde se produce la desaplicación de la normativa laboral en materia de jornadas de trabajo, lo que constituye un verdadero trabajo forzoso puesto que se obliga a las trabajadoras a laborar horas extras que no se pagan como la ley dispone y cuya negativa es causal de despido. Ello es frecuente en las empresas maquiladoras de textil de Guatemala, en las que no existe organización sindical. Ejemplo de esa situación son los casos 1 y 2 que presentamos a continuación:

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1. Despido por no laborar horas extras

Irma Yolanda Pineda Alarcón, tiene 33 años de edad, es madre de 7 hijos con edades de entre los 9 meses y los 16 años de edad. Inició su trabajo en la empresa Elite, S. A. el 10 de febrero del 2003. Fue despedida el 26 de mayo del 2003 por no haberse quedado a laborar durante la noche, pues su hija de 9 meses se encontraba enferma y ella debía cuidarla. La misma trabajadora comenta además que uno de los coreanos (ignora su nombre) la maltrata físicamente con la escoba cuando las trabajadoras protestan, en muchos casos las trabajadoras agachan la cabeza y bajan la mirada ante el temor de ser agredidas por el coreano.

2. Caso de despido por reclamar pago de horas extras.

Azucena Vail Lux, empezó trabajar en la empresa Modas Gala Coreana, Sociedad Anónima el 7 de diciembre del 2002 y fue despedida el 7 de julio del 2003. El motivo de su despido fue por haber reclamado el pago de sus horas extras, pues las obligaban a laborar horas extras hasta altas horas de la noche. Sin embargo, no se las pagaban en la forma que establecía la ley, por lo que ella reclamó dicho pago.

La reacción de la empleadora fue despedirla, agrediendo físicamente pues la sacaron de la empresa a empujones, sin que le pagaran el salario de la quincena, ni las demás prestaciones laborales consistente en la indemnización, el aguinaldo, las vacaciones, el bono anual, ni el bono incentivo.

La afectada presentó la denuncia ante la Inspección General del Trabajo con fecha 9 de julio y se le concedió una audiencia conciliatoria para el 6 de agosto, un mes después del despido. A esa audiencia no asistió el representante legal, ante lo cual el inspector de trabajo dio por agotada la vía conciliatoria administrativa, indicando a la trabajadora que tenía 30 días para demandar a la empleadora ante los Juzgados de Trabajo.

Con fecha 25 de agosto se presentó la demanda ante el Juzgado de Trabajo, se fijó la audiencia para el 15 de octubre, 3 meses después de haberse dado el despido. En esta audiencia tampoco asistió el representante legal de la entidad demandada realizándose la audiencia sin una posibilidad de arreglo conciliatorio. Al darse esta situación, se alarga mucho más el trámite pues implica agotar cada una de las etapas del proceso, hasta la ejecución de la sentencia.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- Existe una desregulación en materia de derechos laborales para el sector de las trabajadoras domésticas.

Obstáculos políticos y prácticos:

- Debido a la ausencia de organización sindical y las condiciones en que se realiza el trabajo en este sector, se hace difícil la presentación de demandas colectivas por el abuso en las horas extras.
- Los y las trabajadoras argumentan sentirse desconfiados/as y poco apoyados/as por los Inspectores de Trabajo porque se ponen más a favor de los patronos que velar por el cumplimiento de la ley.
- En la audiencia Conciliatoria, se ha visto el no cumplimiento del papel de mediador y conciliador que le corresponde al Inspector de Trabajo, que no propone soluciones justas y equánimes a las partes involucradas, no ejerce un papel activo en las negociaciones. En la mayoría de casos tienden a cumplir únicamente con realizar la audiencia y dar por cerrada la misma si las partes involucradas no acuerdan una solución, y remitirlas posteriormente a la vía judicial.
- Los notificadores de los Juzgados de Paz en los municipios demuestran poca voluntad para ir a la empresa a notificar.
- Para realizar el embargo, las empresas no tienen registradas cuentas bancarias a sus nombres, pues las registran a nombre de personas particulares y no

de las empresas. Lo mismo pasa con el embargo de bienes, ya que la maquinaria, o los bienes inmuebles donde funcionan no es propio sino alquilado. Todo esto dificulta ejecutar la Sentencia.

- A los responsables de hacer el requerimiento de embargo no se les permite entrar a las empresas. En la mayoría de casos los demandados no tienen bienes registrados a su nombre y esto hace imposible ejecutar las sentencias.
- Las personas que representan a las empresas no asisten a las audiencias, esto lo hacen para alargar más el proceso. Así evitan la posibilidad de negociar un acuerdo en el menor tiempo posible con lo cual pretenden también desesperar a las trabajadoras y después de un largo proceso aceptar las cantidades injustas que les ofrecen los empresarios.
- En los juicios cuando acuden a las audiencias (no siempre) no presentan los libros de salarios solicitados en la demanda, como medios de prueba, esto lo hacen para evitar exhibir los salarios que pagan en concepto de jornadas ordinarias y extraordinarias.
- La mayoría de trabajadoras denuncian sólo cuando son despedidas, pues tienen temor a perder su trabajo que es su única fuente de ingreso familiar, por ello prefieren muchas veces sacrificarse trabajando hasta altas horas de la noche, laborar fines de semana aunque estén enfermas, soportando malos tratos y agresiones físicas, inclusive.

Eliminación de la discriminación

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 102: Se da preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley.
- A trabajo igual, en el mismo puesto y las mismas condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, corresponderá salario igual.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

- Busca asegurar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres como son: mismas oportunidades de empleo; mismos criterios de selección en cuestión de empleo; derecho de elegir libremente profesión y empleo; derecho del ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y a otras condiciones de servicio; derecho de acceso a la formación profesional y al readiestramiento periódico; derecho de igualdad de remuneración, e inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; derecho a la seguridad social; el derecho de vacaciones pagadas; derecho de protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

Ley Contra la Discriminación - Código Penal:

- Contempla como acto de discriminación la exclusión, restricción o preferencia que se haga con motivo de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica o estado civil.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto No. 7-99

- Reconoce el carácter Pluricultural y Multilingüe de la Nación guatemalteca. / Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala. / Promover el desarrollo de los derechos fundamentales de las mujeres. / Inamovilidad en situación de gravidez.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.1951. Ratificado el 2 de agosto de 1961.
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).1958. Ratificado el 11 de octubre de 1958
- Convenio 118 sobre igualdad de trato (seguridad social).1962. Ratificado el 4 de noviembre de 1963.

¿Qué sucede en la práctica con la discriminación?

El Principio de la no-discriminación está presente en la Constitución Política y el Código de Trabajo, además de los Convenios 19, 111 y 169 de la OIT ratificados por Guatemala. Sin embargo, en las leyes nacionales no se contempla con claridad lo que debe entenderse por discriminación laboral, y solamente el Código Penal contempla una sanción a las personas en general que cometan actos de discriminación, pero no es específicamente en el área laboral.

Sin embargo, el principio de la no-discriminación no se respeta en Guatemala cuando se trata de las mujeres y los pueblos indígenas. Estudios y análisis (Human Rights Watch) sobre la discriminación contra las mujeres y las poblaciones indígenas en el área laboral demuestran situaciones como las siguientes:

- Que las trabajadoras de Guatemala afrontan condiciones laborales indignas y discriminación en la industria del vestido y en el empleo doméstico.
- Que decenas de miles de mujeres y jóvenes guatemaltecas, la mayoría indígenas de las diferentes etnias, con escasa o ninguna educación, se emplean en el sector del trabajo doméstico y en más de 250 fábricas maquiladoras, dedicadas a la confección de prendas de vestir para la exportación.
- Que las trabajadoras domésticas en su mayoría indígenas, cumplen jornadas diarias de 14 o más horas y la legislación las excluye del derecho al salario mínimo, jornada de ocho horas y los servicios de salud.

- Que muchas trabajadoras indígenas aseguran padecer de insultos y agresiones psicológicas y que niños y niñas de las familias empleadoras son en ocasiones muy agresivos.
- Que las muchachas indígenas que se ocupan en el sector doméstico son mucho más vulnerables debido al persistente sentimiento racista que alimenta la población no indígena o ladina, en este país donde el 39.3 % de la población es de origen maya.
- Que las maquilas suelen negar los beneficios maternales a las trabajadoras que se embarazan luego de ser contratadas y obstaculizan el acceso al sistema de salud nacional o les prohíben acudir a las consultas médicas en horario de trabajo.

El clima de impunidad referente a este tema no se resuelve con reformas a las leyes, tendientes a eliminar todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación sino que el verdadero problema está en que la gente conozca sus más mínimos derechos laborales, los haga valer y que los mismos órganos de justicia apoyen tal exigencia.

Un elemento importante y necesario de mencionar, es lo referente a la divulgación de las diferentes formas en que se da la discriminación que sufren las personas trabajadoras. Debido a la escasa información existente sobre el tema, la mayoría de la población trabajadora desconoce en qué consisten dichas discriminaciones, no pueden reconocer las manifestaciones de discriminación que sufren y si lo llegan a identificar lo pasan por alto por la misma necesidad de mantener el trabajo, ello dificulta aún más su denuncia a las autoridades de trabajo.

La poca o nula información que manejan las Instituciones Públicas, hacen pensar que al mismo Estado no le interesa la eliminación de las diferentes formas de discriminación que sufren los y las trabajadoras en Guatemala.

Desregulación

La legislación laboral guatemalteca discrimina a las trabajadoras domésticas, en su inmensa mayoría indígenas. El artículo 164 del Código de Trabajo establece que el trabajo doméstico no está sujeto a horarios ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y que no les son aplicables las normas referentes al séptimo día ni a los demás días de sueto.

Por ello, las trabajadoras domésticas no gozan de día de descanso semanal y carecen de todos los beneficios por maternidad, en franca contradicción con lo establecido en los Convenios de la OIT ratificados por Guatemala.

Flexibilidad de hecho

A pesar de que la legislación laboral prohíbe la discriminación en el empleo, las mujeres que laboran en las empresas maquiladoras son frecuentemente discriminadas en aspectos como los siguientes:

- No son inscritas en el IGSS y no gozan de la protección de la seguridad social, a pesar de que los patronos les rebajan las cuotas obreras que establece la ley. Al empresario le sale más barato pagar una multa por no presentar los libros a tener que pagar al IGSS todas las cuotas laborales y patronales dejadas de pagar por muchos años.

- Para poder optar por el empleo, a las mujeres que laboran en las empresas maquilas se les obliga a tomar pruebas de embarazo para demostrar que no están embarazadas.
- En las ofertas de empleo que se publican en la prensa, frecuentemente se solicitan personas entre 18 y 25 años de edad, lo que significa que las personas mayores de esa edad no tienen derecho al empleo anunciado.

Al preguntar sobre casos concretos tramitados sobre el tema de discriminación laboral a las autoridades de Trabajo, los Jueces de Trabajo y dirigentes sindicales, nos manifestaron que no tenían o no han recibido denuncias de este tipo, lo cual no quiere decir que no se den. Lo que pasa es que no se denuncian por el temor a perder su empleo y en muchos casos, ni si quiera identifican tales actitudes como discriminación.

Basta con observar los datos que se publican en el Informe Nacional de Desarrollo Humano 2003 del PNUD para comprobar la discriminación en el empleo contra las mujeres, tanto en el área rural como en el área urbana, lo cual se agrava en el caso de la población indígena. De las personas trabajando en el sector formal, solo el 17.20% son indígenas. Estas estadísticas son las que nos confirman que efectivamente existe discriminación en el ámbito laboral contra las mujeres y las personas indígenas.



CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Caso de discriminación laboral por nacionalidad, maltrato, suspensión de trabajo y despido

Doña María Magdalena Mendoza Morán tiene 54 años de edad, ella laboró en la fábrica "Star Fashion SA" como operaria en manualidades, con un horario de trabajo desde las siete de la mañana hasta las siete de la noche. Ingresó a la fábrica el 26 de agosto de 1996 y fue despedida el 8 de marzo del 2001. Le imposibilitaron acudir al médico, negando el permiso, ella acudió al médico, por lo que le descontaron su salario. Puso la denuncia. El Inspector de Trabajo visitó la fábrica y ese mismo día a las 16.00 horas la empresa despidió a la afectada, 2 horas después de la visita del Inspector.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Políticos y Prácticos:

- Al presentar denuncias, hay falta de atención por parte de los encargados de recibir denuncias en la Inspección General de Trabajo y no toman nota de todas las violaciones que denuncian las trabajadoras.
- Al realizar el cálculo de prestaciones laborales, los patronos no lo hacen en función de salarios reales devengados.
- En las audiencias conciliatorias, los Inspectores de Trabajo no cumplen con su función de velar por la estricta observancia de las leyes o el de lograr la conciliación extrajudicial establecida en el Código de Trabajo.
- No existe una cultura de respeto y observancia al derecho de no sufrir discriminación, todo lo contrario, está entronizada la cultura de la discriminación y el racismo.
- Las autoridades encargadas no utilizan su poder coercitivo para hacer cumplir la ley laboral.

Eliminación del trabajo infantil

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política, Código de Trabajo y Convenio 138 de la OIT:

- Establecen que los mayores de 14 años tienen capacidad para trabajar, siempre y cuando los trabajos no sean incompatibles con su capacidad física o pongan en peligro su formación moral, es decir, que el trabajo tiene que ser adecuado para su edad, condición física y su desarrollo integral.

Código de trabajo:

- Establece excepciones a la prohibición de contratar a un menor: la contratación debe celebrarse con los representantes legales de los menores; la remuneración por el trabajo de los menores debe recibirla su representante legal; si no tiene representante legal se necesita la autorización de la Inspección general de Trabajo.
- Está prohibida la jornada nocturna y extraordinaria para niños y niñas y también la jornada diurna en establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato. Para niños y niñas menores de 14 años, sólo con autorización de la Inspección General de Trabajo, la jornada diurna se disminuye en 1 hora diaria y en 6 horas a la semana.

Ley de Protección Integral de la Niñez:

- Emitida el 18 de julio del 2003, establece que los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física y mental o que impidan su acceso a la educación.
- En el caso de adolescentes trabajadores/as, su trabajo debe ser remunerado equitativamente y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 138, sobre la edad mínima para trabajar. 1973. Ratificado el 23 de abril de 1990.
- Convenio 182, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación. 1999. Ratificado el 13 de junio del 2001.



¿Qué sucede en la práctica con el trabajo infantil?

Según el censo del año 2002 de Guatemala, uno de cada diez niños y niñas entre 7 y 14 años participa en el mercado laboral, ya sea como trabajador o como buscador activo de puestos de trabajo. Esto nos da una idea de la magnitud del problema, que no siempre se registra en las estadísticas oficiales.

Guatemala ha ratificado los Convenios 58, 59, 112 y 138 de la OIT referentes a la protección del trabajo de los menores. En ellos, se contempla el trabajo de menores de 14 años, solamente como excepción y en ningún caso amparan la contratación de niños y niñas menores de 14 años.

La Constitución Política del país establece que los mayores de 14 años tienen capacidad de laborar siempre y cuando los trabajos no sean incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral, es decir que el trabajo sea adecuado para su edad, condición física y su desarrollo integral. En otras palabras, el Estado de Guatemala establece como edad mínima los 14 años para todo tipo de trabajo infantil. Ahora bien la misma Constitución establece excepciones a esa edad de 14 años, las cuales son reguladas por el Código de Trabajo.

La Ley de Protección a la Niñez y la Adolescencia por su parte, tiene principios bastantes provechosos pero no hace cambios profundos en el tema laboral ya que no prohíbe el trabajo de los menores de 14 años.

En Guatemala, las víctimas más propensas e indefensas a la explotación laboral son los niños y las niñas, pues los empleadores se aprovechan de sus necesidades sometiéndolos a trabajos que están fuera de la ley. Es decir que hacen caso omiso de las normativas nacionales

e internacionales que regulan los derechos de la niñez en lo referente a la actividad laboral.

Las leyes laborales no son respetadas por muchas empresas, mucho menos los convenios de la OIT ratificados por Guatemala; con esto, los niños se vuelven un blanco perfecto de la explotación laboral. La mayoría de los niños desconocen por completo sus derechos laborales y si los conocen, no se atreven a denunciar las violaciones, para no perder el trabajo.

El trabajo de niños y niñas se ve con "normalidad" en la sociedad guatemalteca. Sobre todo si trata de niños y niñas indígenas. En esto las autoridades estatales juegan un papel decisivo porque no fiscalizan a las empresas para verificar si existen niños o niñas trabajando sin llenar los requisitos que contemplan las leyes nacionales.

El desconocimiento de las leyes nacionales y la poca importancia que se le brinda a la normativa internacional, tanto desde las autoridades estatales como de los empleadores y de los mismos menores, no contribuyen a crear un ambiente más propicio para el desarrollo educativo, moral, psicológico y cultural de la niñez en Guatemala.



Flexibilidad legal

Tanto la Constitución como el Código de Trabajo permiten que los menores de 14 años trabajen en contravención a lo que disponen los Convenios de la OIT, que al ser ratificados por Guatemala pasan a ser parte del ordenamiento jurídico del país. En ese sentido se produce una flexibilidad en la legislación laboral guatemalteca que autoriza a los menores de 14 años para que trabajen.

Las excepciones a que se refiere la Constitución se encuentran contempladas en el Código de Trabajo aduciendo que se puede contratar a menores de catorce años llenando ciertos requisitos: que la contratación se celebre con los representantes legales del menor y que el producto del trabajo de los menores lo debe percibir su representante. Sin embargo esos requisitos no se cumplen en la vida práctica pues el Estado no tiene capacidad para controlar. De manera tal que los menores de 14 años laboran en la mayoría de las empresas sin la autorización de la Inspección General de Trabajo.

Por su parte la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia vigente desde julio del 2003 regula lo concerniente a la niñez y adolescencia y pretende protegerlos de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física o mental o que impidan su acceso a la educación. Sin embargo, no realiza cambios profundos en el tema laboral porque cuando habla de prohibición del trabajo para menores de 14 años de edad nos refiere a las excepciones contempladas en el Código de Trabajo, es decir no prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, manteniendo la flexibilidad legal en materia de trabajo infantil.

Flexibilidad de hecho

En la práctica tampoco son respetadas las normas que limitan las jornadas laborales de los y las menores (máximo de 6 horas diarias y 32 semanales; prohibición de jornada nocturna y extraordinaria). Los siguientes casos evidencian esta situación:

En albañilería: los albañiles llevan consigo a sus familiares y en ocasiones los hijos/as apoyan a sus padres como ayudantes de albañilería. En este aspecto tenemos como ejemplo el caso de la BAYER en donde los mismos albañiles, con su propio dinero, les pagaban a sus ayudantes, que eran sus hijos, y por lo tanto la empresa no pagaba a los ayudantes sino que también permitía el trabajo de los menores de edad. Los padres dejan que sus hijos/as trabajen, muchas veces sin importarles su condición de menor de edad, sino que solo les importa que de alguna manera entre dinero a la casa; preocupándose más las leyes laborales en protegerlos.

Los niños/as pica piedras: Son niños que pican piedras grandes dejándolas del tamaño de las piedras pequeñas de río. Este material se utiliza para la infraestructura de casas, puentes u otras edificaciones.

Los niños/as que trabajan en las coheterías: estos niños y niñas trabajan haciendo juegos pirotécnicos, en donde manipulan la pólvora sin contar con ningún tipo de protección en caso de accidentes. Se conocen muchos casos de accidentes explosivos, especialmente en las épocas navideñas.

En los casos citados se transgreden varias normativas laborales como:

1. La prohibición de contratar a menores de edad sin permiso de la Inspección General de Trabajo, estipulada en el artículo 32 "Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce

años, debe celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

2. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.
3. La prohibición de trabajar para los y las menores de catorce años.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Caso de menor que laboraba en maquiladora

Por la necesidad de ayudar a su familia, la señorita Erika ingresó el día 21 de julio del año 2001 a trabajar como inspeccionista en una maquiladora textil llamada "Suntex S.A" con un horario de lunes a viernes de 7:30 de la mañana a 19:00 horas y los días sábados de 7:30 a 12:30, devengando un salario aproximado de 1,026 quetzales mensuales.

Dicha señorita sostuvo relación laboral, en un principio, con el nombre de su hermana mayor, comprobando dicha identidad con la certificación de Partida de Nacimiento de su hermana; con ese nombre se mantuvo trabajando un año. Posteriormente la empresa exigió a sus trabajadoras llevar una cédula de vecindad por causa desconocida, y la mayoría cumplió con dicha exigencia, pero a los que no podían cumplir con esa exigencia les dijeron que podían llevar "cualquier cédula".

Como Erika era menor de edad y no podía llevar la cédula de su referida hermana, llevó la cédula de su cuñada, Ana Gabriela Coxaj Cabrera y con ese nombre firmó el contrato individual de trabajo y se mantuvo laborando

hasta el 13 de julio del año 2003. En este año, Erika renunció a la empresa porque se enfermó y no le daban permiso para estar faltando a sus labores. Casi al mismo tiempo, la empresa cerró y liquidó a la mayoría de su personal; pero a Erika le pagaron solamente la mitad de su aguinaldo, vacaciones y la bonificación anual (bono 14). Actualmente está en averiguación la suerte de la empresa para poder exigir los derechos de Erika.

Caso de Nivia Cabrera, adolescente trabajadora de IMPROCSA -INAPSA

Esta jovencita indicó: *"hay compañeras que son de Sumpango. Un día nos quedamos ya de noche revisando canastas de productos terminados y cuando salimos el bus ya no estaba. Algunas compañeras no tenían dinero para pagar el pasaje...pero entre nosotras nos prestamos. A la Supervisora no le importa si el bus nos deja, ella da la orden para que el bus se vaya"*.

Caso de Horas Extras

"Algunas no queremos hacer horas extras pero nos obligan a quedarnos hasta las 8:00 o 9:00 de la noche. No sabemos a cómo nos pagan la hora extra, nos dicen que a Q 2.50 y al día hacemos 3 a 4 horas. Cuando nos quedamos, no nos dan refacción ni cena. Algunas quincenas recibimos Q 700.00 a 800.00 pero a veces sacamos menos. Aún trabajando horas extras".

Caso sobre Cobertura Social

"Tienen trabajando a una muchacha embarazada que le falta solo un mes para dar a luz, la ponen a cargar canastas de melón y brócoli. Ella ya tiene que estar suspendida, pero como no está pagando IGSS, no tiene derecho a que la suspendan sino hasta que le falten 2 o 3 días para dar a luz" (testimonio de una niña trabajadora de la Empresa IMPROCSA, ubicada en el municipio de El Tejar, Chimaltenango).

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos políticos y prácticos:

- El desconocimiento de los derechos de las personas menores de edad, como por ejemplo que para menores de edad el horario de trabajo es más reducido que el de las personas adultas.
- Como generalmente las personas menores de edad no cuentan con los permisos laborales que exige la ley, éstos sienten temor de presentar la denuncia ante las autoridades correspondientes, cuando se les violenta algún derecho.
- Los empresarios se aprovechan de la necesidad que tienen los niños y niñas de contribuir con los ingresos familiares.
- En el Departamento del Menor Trabajador del Ministerio de Trabajo no cuentan con un registro de denuncias en casos de trabajo infantil.
- La Inspección General del Trabajo no tiene la capacidad de ejercer control en la contratación de menores de edad.
- Para los sindicatos el tema de trabajo Infantil no es una prioridad, solamente se pronuncian en forma pública a favor de la eliminación del trabajo infantil.
- Otras Instituciones manejan temas referentes al trabajo infantil, e incluso realizan investigaciones sobre el tema, pero carecen de un registro de casos.



Últimas Reflexiones

Luego de este vistazo general, podemos extraer algunas tendencias sobre los derechos laborales en Guatemala:

Uno de los obstáculos más comunes que se observa en el ámbito institucional es la lentitud con que se resuelven los conflictos y casos que se le presentan. Tanto en el Ministerio de Trabajo, como en los Tribunales de Trabajo y otras dependencias del Estado, los trámites administrativos se alargan innecesariamente, se solicitan requisitos que no establece la ley y se lesiona de diversas maneras el derecho a una justicia pronta y cumplida.

Se percibe también que, en las dependencias del Ministerio de Trabajo existe un marcado tráfico de influencias propiciado por conocidos abogados patronales y ejecutado por ex-inspectores de trabajo que aprovechan sus relaciones e incluso amistad con algunos inspectores de trabajo, a efecto de paralizar la actuación de los mismos a favor de las empresas a las que asesoran.

Podemos decir que, las deficiencias en la justicia laboral no provienen entonces propiamente de las leyes sino más bien de la no-aplicación de esas leyes o de la interpretación restrictiva que se hace de ellas. Esta situación materializa en una serie de vicios como los siguientes:

- Desconocimiento de parte de los juzgadores de los convenios internacionales de trabajo vigentes en Guatemala que se hace evidente en la no aplicación de los mismos.
- Abuso en la aplicación del criterio judicial, incluso en contradicción con el texto expreso de la norma.

- Tutela por parte de los jueces hacia los patronos, máxime en los conflictos colectivos de carácter económico social.
- Retardo malicioso de los procesos.
- Abuso de la enmienda del procedimiento en perjuicio de los trabajadores.
- La negativa de los tribunales a dictar medidas precautorias efectivas para el resguardo de los derechos de las personas trabajadoras.
- La falta de firmeza por parte de los tribunales a la hora de ejecutar las resoluciones, sobre todo las de reinstalaciones.
- El incumplimiento de los plazos perentorios regulados por las normas laborales.
- El señalamiento de requisitos previos, sin fundamento legal, en los procesos laborales de carácter jurídico.
- La predisposición por parte de los jueces y personal del Organismo Judicial, salvo raras excepciones, en contra del sindicalismo.

También se nota el reiterado incumplimiento del papel del Ministerio de Trabajo, como ente mediador y conciliador entre el capital y el Trabajo, esto debido entre otros factores al bajo número de Inspectores, al desconocimiento de Inspectores de Trabajo en materia de Negociación Colectiva y a una cultura cada vez más generalizada de irrespeto a los derechos laborales, individuales y colectivos.

En cuanto a los empresarios, se aprovechan de la displi-cencia del Ministerio de Trabajo y los órganos judiciales para no cumplir con las normas establecidas en las leyes nacionales e internacionales. Utilizan una serie de estrategias para evadir responsabilidades, de las cuales enumeramos algunas:

- En muchos casos no asisten a las audiencias señaladas por la Inspección General de Trabajo o los Juzgados de Trabajo. Esto lo hacen para alargar los procesos y evitar así, la posibilidad de negociar un acuerdo en el menor tiempo posible. Con ello se busca desesperar a los y las trabajadoras para que acepten cualquier condición con tal de no esperar tiempos largos, o se den por vencidos antes de finalizar el proceso.
- A partir de las reformas del Código de Trabajo que faculta a la Inspección General de Trabajo a sancionar con multas a las empresas que no asisten a estas audiencias conciliatorias y con el aumento de dichas multas, los empresarios asisten en mayor grado a las mismas para evitar la imposición de las multas. Casi siempre llegan argumentando que no hubo anomalía y que es el o la trabajadora quien incurrió en alguna falta.
- Otra estrategia que utilizan, cuando las resoluciones judiciales son a favor del trabajador y la empresa tiene que pagar indemnización, es firmar convenios de pago por abonos mensuales hasta cumplir con la cantidad dictaminada. Muchas veces solo pagan algunos abonos y posteriormente dejan de cumplir con su obligación, con lo cual se hace necesario dar por agotada esa vía e iniciar un juicio ejecutivo ante los Juzgados de Trabajo. Otras veces, negocian el pago mensual de la deuda y posteriormente desaparece la empresa o cambia de razón social.

- Cuando los empresarios acuden a las audiencias o juicios, utilizan también la estrategia de no presentar los libros de salarios solicitados como medios de prueba. Con esto buscan ocultar los salarios que pagan en concepto de jornadas ordinarias y extraordinarias y el número de trabajadores que laboran en la empresa, pues esto podría crearles problemas con el Seguro Social. Les sale más barato pagar una multa por no presentar los libros que tener que pagar al IGSS todas las cuotas laborales y patronales dejadas de pagar por muchos años.
- Los bienes muebles o inmuebles y las cuentas bancarias no se registran a nombre de las entidades demandadas, dichos bienes o cuentas se inscriben a nombre de personas particulares, muchas veces a nombre de trabajadores de confianza de las empresas, Jefes de Personal, supervisores, esto para evitar los embargos que podrían decretar los Juzgados de Trabajo en casos de incumplimiento o violaciones a la ley.

Todas estas situaciones irregulares responden a una tendencia general en Centroamérica y otras regiones del mundo, que apunta hacia la desregulación de los derechos laborales. Esto responde claramente a un nuevo modelo de Estado y de sociedades que se quiere instaurar. Hablamos del modelo neo-liberal, el modelo del "libre comercio" que promueve la libertad de las empresas por sobre todas las cosas y por sobre los derechos de las personas.

De esta forma, los derechos laborales son simplemente un estorbo para las empresas que quieren obtener más ganancias, al menor costo posible. En Guatemala es visible esta situación y es previsible también que pudieran empezar a presentarse proyectos de ley con tendencias flexibilizadoras, para ir allanando el camino legal a los intereses de las grandes empresas transnacionales.

Las presiones de organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial han impulsado cambios marcados en el campo laboral y en los servicios que brinda el Estado. La consecuencia visible de esas políticas ha sido la proliferación del empleo precario e inestable, la profundización de la desigualdad social y de la pobreza. Es previsible la tendencia a una mayor desregulación de los derechos laborales porque la concepción de que los derechos laborales y sociales son "barreras" u obstáculos para los negocios, se viene instaurando en las instituciones públicas, las que tradicionalmente tuvieron la función de velar por su cumplimiento.

Por ello, aunque en muchos casos la ley es protectora y garantiza ciertos derechos, en la práctica no se aplican, porque las instituciones públicas son ineficientes y displicentes en su labor de vigilancia o control y las empresas tienen campo libre para no cumplir con sus obligaciones.

El panorama que se nos presenta es entonces el de la "flexibilidad laboral", término aparentemente bondadoso pero que en el fondo implica la pérdida de nuestros derechos. La flexibilidad en todas sus manifestaciones (de hecho, legal, jurisprudencial y desregulación) es la estrategia laboral utilizada por los impulsores del "libre comercio", es decir, por las empresas multinacionales y los grupos de poder mundiales.

Su estrategia va dirigida a lograr un objetivo final: eliminar todas aquellas leyes, normas y protecciones que impidan el "libre comercio entre las partes". Esto porque se considera que en un "libre mercado" las relaciones laborales son reguladas por el mercado, no por códigos de trabajo ni por el Estado. De ahí que poco a poco se vaya impulsando esa flexibilidad, no solo en la práctica, sino también en las leyes laborales y también en las leyes comerciales, ambientales y en todos los ámbitos de la vida social.

Este es el mayor peligro para Guatemala y para el resto de países centroamericanos, pues si la flexibilidad de hecho ya ha deteriorado la calidad del empleo y de la vida en nuestros países, ¿qué podríamos esperar si ya no tuvieramos derechos establecidos en la ley?

La fórmula de la flexibilidad impuesta a la población trabajadora, ya ha sido conocida en nuestros países en siglos anteriores y provocó violencia; insistir en la misma dirección sería equivalente a no aprender las lecciones de la historia. La semilla de la pobreza trae consigo el cultivo de la violencia. De allí que es impostergable empezar la marcha para un cambio, una reacción contundente frente a los hechos que se observan y tomar posiciones firmes en contra de la institucionalización de la injusticia.

Bibliografía

Este documento es una adaptación de:

- Barán Tzay, Pedro; Tzay Patal, Lidia V. (2004) "Normativa laboral y obstáculos jurídicos, políticos, económicos y culturales en Guatemala". CALDH. Mimeografiado.
- Chacón Castro, Rubén; Fuster Barahona, Diana (2004) . "Síntesis Regional: obstáculos para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica." ASEPROLA. Mimeografiado.

Estos documentos y otros relacionados los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org