

Derecho Laboral

Serie

**Donde no hay
abogado**



Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala

6ta calle 7-70, zona 1, Ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A.

Teléfono: (502) 22850456 Fax: (502) 22328384

Correo Electrónico: ddhh@odhag.org.gt

Dirección Electrónica: www.odhag.org.gt

Coordinador General

+ Monseñor Rodolfo Cardenal Quezada Toruño

Director Ejecutivo

Nery Estuardo Rodenas

Coordinador del Área de Cultura de Paz

Carlos Alarcón Novoa

Texto Original

Consuelo Ericastilla

Revisión y Actualización de leyes

Héctor Reyes

Rogelio Guacamaya

Mediación Pedagógica

Centro de Comunicación para el Desarrollo

Diseño y diagramación

Gustavo Ortiz Perdomo

Esta publicación se ha realizado gracias al apoyo de DIAKONIA Suecia y MISEREOR Alemania

Bienvenidos y bienvenidas

En esta parte de nuestro recorrido, tendrá la oportunidad de conocer el Derecho Laboral. Este documento es parte de la serie “Donde No Hay Abogado”, la cual está elaborada para informarle y ayudarle a comprender mejor de qué se tratan algunas de las leyes más importantes de Guatemala. Estos documentos pueden ser utilizados por educadores, promotores, líderes comunitarios y en general, por todas aquellas personas que se quieran informar y educar sobre el contenido y uso práctico de estas áreas del Derecho.

La Serie consta de cuatro libros, los cuales le describimos brevemente a continuación:

1 Derechos Fundamentales de las Personas

En esta parte le explicamos qué son los derechos humanos, qué es la ley, qué es la Constitución, cuáles y qué funciones tienen las autoridades y los derechos que todas y todos los guatemaltecos tenemos.

2 Derecho Laboral

En este documento se presentan los derechos de los trabajadores, lo que se puede y no puede hacer, el sindicato, el salario, las obligaciones y responsabilidades, etc.

3 Derecho Civil

En esta parte, encontrará respuesta a situaciones de nuestra vida en sociedad, es decir, con las demás personas, tales como: la identidad de las personas, la inscripción de los hijos, las herencias, el matrimonio, la propiedad de las cosas, los terrenos y la organización comunitaria.

4 Derecho Penal

Aquí veremos por qué razones se puede castigar con la cárcel a una persona, en qué consisten las multas, qué derechos tiene una persona cuando se le juzga y cómo enfrentar esas situaciones.

Con esta Serie queremos contribuir en la educación del Derecho, pero no es educación jurídica formal, sino un instrumento de trabajo que lleva la intención de facilitar a toda la población el difícil lenguaje jurídico.

Para ello, nos van a ir ayudando durante los cuatro folletos, dos personas muy singulares: Julia y Sebastián.



Julia vive en San Marcos La Laguna, Sololá, es comerciante y tiene una abarrotería muy bien surtida, además, en su comunidad es reconocida como una lidereza ya que participa en el COCODE y en la Asociación de Mujeres del municipio. Ella sabe mucho y conoce muchas experiencias, y eso es porque ha recibido varias capacitaciones en diferentes temas y porque en su tienda le habla todo el mundo, además en la Asociación ha tenido la oportunidad de escuchar las experiencias de otras mujeres.

Sebastián es un campesino, orgulloso de tener 60 años de edad “bien vividos”, como él mismo dice. Es de Morazán, El Progreso y además de trabajar la tierra, participa de las actividades del COCODE, del cual es su tesorero. Si no se le ve en su parcela, es porque anda en otras comunidades dando capacitaciones o participando en alguna. Nunca para. Dice que “cuando dos personas comparten sus experiencias, las dos aprenden el doble”. Conoce muchos lugares de Guatemala y en todos le han compartido experiencias, ahora nos las comparte a nosotros.



Con esta Serie queremos contribuir en la educación del Derecho, pero no es educación jurídica formal, sino un instrumento de trabajo que lleva la intención de facilitar a toda la población el difícil lenguaje jurídico.

Le recomendamos...

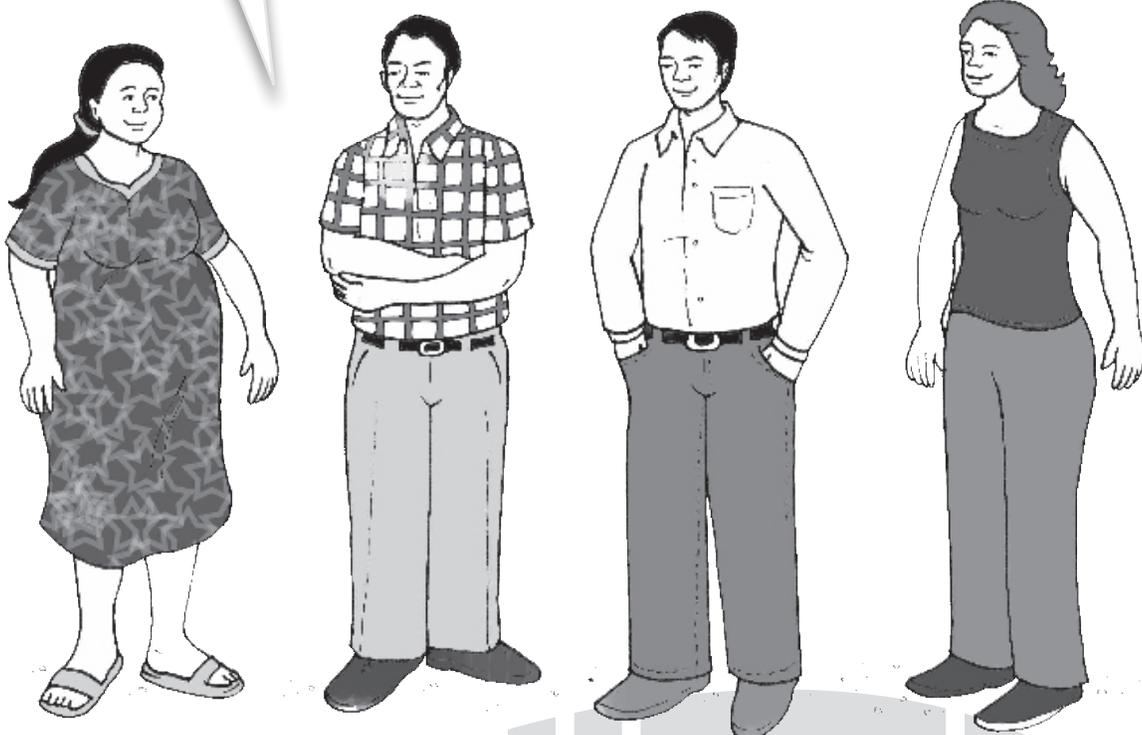
Este documento explica las leyes, pero no son las leyes en sí. Así que para lograr comprender mejor los artículos y los códigos que le estaremos presentando a lo largo de los documentos, le recomendamos conseguir una copia de ellas o bien, consultarlas en alguna biblioteca, centro de documentación o con algún amigo. En el caso de este folleto, el Código de Trabajo.

En este folleto podrá ver que hemos incluido el número del artículo del cual hablamos, así como también la ley de la que tratamos. Es por eso que le será útil una copia, pero no es indispensable.

Capítulo I

Principios del Derecho Laboral

¡Lo que nos hicieron
es injusto!



Toda persona tiene derecho a trabajar, Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los trabajadores y trabajadoras a veces no conocen sus derechos y cuando conocen algunos se enfrentan con problemas por hacerlos valer. Es por eso que con este libro, queremos ayudarle a que conozca sus derechos, para que se pueda defender en caso necesario.

Podemos solucionar problemas de manera solos o en grupo, para eso existen los derechos, individuales y colectivos. Entonces queremos que conozca sobre las formas en que la ley puede ayudarle a mejorar sus condiciones laborales, y para eso vamos a tener un recorrido por cinco capítulos que le ayudarán a comprender más acerca del Derecho Laboral. Así que empecemos con el primero.

Principios del Derecho Laboral

El Derecho al Trabajo, es la ley que nos enseña los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, su salario, su salud en el trabajo, sus organizaciones de trabajadores, etc. También se le conoce como el Derecho Laboral.

Antes de continuar con los derechos y las obligaciones, vamos a definir qué es un patrono y qué es un trabajador.

Toda persona puede elegir el trabajo que quiera y que pueda hacer, Artículo 102, inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Patrono...

Es toda persona o empresa que utiliza los servicios de uno más trabajadores.

Código de Trabajo, Art. 2

El Trabajador...

Es toda persona que presta sus servicios o da su trabajo a un patrono a cambio de un sueldo o jornal.

Código de Trabajo, Art. 3

Código de Trabajo, Art. 4

El patrono, puede tener personas asignadas que lo representen; por ejemplo, los capataces, administradores o jefes de personal. Estas personas son representantes y lo que hacen es en nombre del patrono.

Código de Trabajo, Art. 5

Además de las personas representantes que vimos en el artículo anterior, existen otras personas que trabajan en nombre del patrono y también asumen responsabilidades, a estas personas se les llama, Intermediarios. Son los que contratan en nombre propio a uno o más trabajadores para que le trabajen a un patrono. Por ejemplo, es el que contrata gente para que trabaje en la finca o negocio de otra persona. Asume responsabilidades, pues también tiene la obligación en los pagos a los trabajadores, cuando el patrono no les quiera pagar.

Se dice que el derecho del trabajador es tutelar, porque sirve para proteger al trabajador. Se reconoce que el patrono, como dueño del capital, tiene más poder, por ello el Estado debería tutelar o proteger los derechos de los trabajadores. (Código de Trabajo, Considerando Cuarto, numeral a.)

Para proteger los intereses del trabajador, también se protege el derecho a recibir su sueldo. Esto significa que si un trabajador tiene deuda con una persona, no se le puede quitar su salario. De acuerdo con el Artículo 102, inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, se podrá realizar al Inembargabilidad de Salario, solamente en los casos que la ley diga que sí se puede.

Así también, el Considerando Cuarto del Código de Trabajo, en su numeral b), establece lo siguiente: Los derechos y beneficios que la ley le da al trabajador, son mínimos, por eso no se pueden rebajar, pero sí se pueden mejorar. Por ejemplo, no se puede rebajar el sueldo, pero sí se puede aumentar. Las prestaciones o derechos mínimos que da la ley a los trabajadores, deben cumplirse obligatoriamente y, debe respetarse siempre lo que dicen las leyes de trabajo.

Además de lo que ya hemos visto acerca de los empleados y patronos, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, inciso n), dice que se le debe dar preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros.

En este primer capítulo, hemos aprendido algunos aspectos acerca del patrono y del empleado. Sin embargo, hace falta mucho por recorrer, pero habiendo visto lo anterior...

¿Qué podría decirle usted a las personas de la ilustración al inicio del capítulo?

¿Cómo pueden ellos y ellas hacer valer sus derechos?

¿A qué personas se les debe dar prioridad en el trabajo?

¿Quién puede tener la responsabilidad de responder en caso de que no esté el patrono?

Capítulo II

¿Está de acuerdo con lo que lee?

El Contrato



¿Qué cree que están haciendo las personas de la ilustración?

¿Alguna vez ha firmado un documento antes de iniciar un nuevo trabajo?

¿Sabe usted qué es un contrato de trabajo?

Código de Trabajo, Art. 18

Cuando una persona trabaja para otra persona o para una empresa, se dice que tiene un contrato de trabajo. Éste puede ser verbal, es decir sólo de palabra, o puede ser escrito. Se hace un contrato para establecer las responsabilidades del patrono y del empleado, el trabajador se compromete a trabajar y el patrono se compromete a pagar por el trabajo. En el contrato también se dicen las condiciones en que se trabajará: el sueldo, el horario o jornada de trabajo, el tipo de trabajo, etc.

Código de Trabajo, Art. 27

El contrato en forma verbal, sólo se puede hacer para los siguientes casos:

1. Para las labores agrícolas, trabajo en campo o ganaderas.
2. De servicio doméstico.
3. Cuando sea para trabajos que tengan una duración no mayor de 60 días.
4. Cuando el trabajo sea para hacer una cosa que no cueste más de Q 100.00 (cien quetzales)

Para cualquier otra clase de trabajo se debe hacer un contrato escrito.

Código de Trabajo, Art. 30

En caso de no hacer un contrato de trabajo, no debe haber problema porque la ley dice que hay un contrato desde que se empieza a trabajar. Cuando el contrato debe ser escrito, es obligación del patrono hacerlo y por eso, si no lo hay, se debe creer todo lo que dice el trabajador en relación a las condiciones en que trabaja o trabajaba.

Les voy a contar la experiencia de unos trabajadores agrícolas...



“La mayoría de la gente de las aldeas de San Marcos emigra a la Costa Sur a cortes de café sobre todo, también de algodón y a veces de caña. Casi todos nosotros tenemos terreno en nuestras aldeas, somos campesinos y algunos tienen 20 cuerdas y otros menos y allí sembramos maíz, frijol, trigo y donde hay agua, sembramos papa. Lo que ganamos en la finca nos sirve para comprar el fertilizante o lo que se necesite para nuestra siembra y los alimentos de la casa, porque nosotros sólo tenemos maíz y frijol. Cada vez que vamos a la finca tardamos unos 2 ó 3 meses. La mayoría de la gente va dos veces al año. En mayo y junio hacemos el trabajo de campo o varios, como hoyado, limpia o siembra, poda, deshijado (cortar las ramas malas)”.

Código de Trabajo, Art. 27

En este artículo también se establece que el patrón tiene la obligación, aunque el contrato sea de palabra, de darle al trabajador una tarjeta o constancia en la que debe decir la fecha en la que se comenzó a trabajar y el sueldo o salario que se va a pagar. Cuando le paguen al trabajador deben anotarle el número de días o jornadas trabajadas, o el número de tareas realizadas. Esto no se hace en ninguna finca, pero la ley lo manda.

Hemos visto lo que es el contrato y las formas que se puede hacer, de palabra o escrito. Sabemos que tanto el patrono como el trabajador deben cumplir con ciertas obligaciones.

En algunas fincas, que es más común, los patronos tienen a otras personas trabajando para ellos y les llaman “contratistas”.

Acerca del trabajo de los contratistas, unos trabajadores compartieron conmigo su experiencia y, yo con ustedes.



“El contratista es el que hace todos los arreglos con el patrón y a nosotros sólo nos dice lo que tenemos que hacer. Llega a arreglos con el finquero para saber cuánto va a ganar por cada jornal que nosotros hagamos. Sabemos que el contratista gana un porcentaje por nuestro trabajo. Por ejemplo, si ganamos Q. 44.50 el día de trabajo, seguramente que el contratista se estará quedando con algún dinero por cada trabajador, por cada jornal pagado, gana más que nosotros, sin hacer el mismo trabajo, porque a veces nos quitan del pago, lo que vale la comida que nos dan.

En algunas fincas hay dos sistemas: si nosotros tenemos que poner nuestra comida, nos pagan completo el día; pero si ellos nos dan la comida, nos lo descuentan. “

“El contratista es el que hace todos los arreglos con el patrón y a nosotros sólo nos dice lo que tenemos que hacer. Llega a arreglos con el finquero para saber cuánto va a ganar por cada jornal que nosotros hagamos. Sabemos que el contratista gana un porcentaje por nuestro trabajo. Por ejemplo, si ganamos Q. 44.50 el día de trabajo, seguramente que el contratista se estará quedando con algún dinero por cada trabajador, por cada jornal pagado, gana más que nosotros, sin hacer el mismo trabajo, porque a veces nos quitan del pago, lo que vale la comida que nos dan.

En algunas fincas hay dos sistemas: si nosotros tenemos que poner nuestra comida, nos pagan completo el día; pero si ellos nos dan la comida, nos lo descuentan. “

Eso no esta bien

Lo que se le paga al contratista o intermediario no se le puede quitar del salario al trabajador. Además, existe el Salario Mínimo que es lo menos que se le puede pagar a una persona por su trabajo. El pago que va a recibir el contratista es un arreglo entre el dueño de la finca y él, pero no lo puede descontar del sueldo de los trabajadores.

Lo mejor para reclamar estos derechos, es que los trabajadores formen un grupo y así juntos hagan sus peticiones al patrono o dueño de la finca, pues en grupo es más fácil hacer los arreglos de trabajo sin necesidad del contratista o intermediario.

Les voy a contar otro caso de unos trabajadores.



“En una aldea de San Benito, Petén, comúnmente va toda la familia a la misma finca y a veces los hijos mayores son contratados por otra finca. A nosotros nos llevan los contratistas, que son de la comunidad, y hay algunos que son de otros lugares. Estos contratos son de palabra. Antes hacíamos en un papel el contrato de 60 jornales, pero ahora ya no”.

Trabajos por tarea

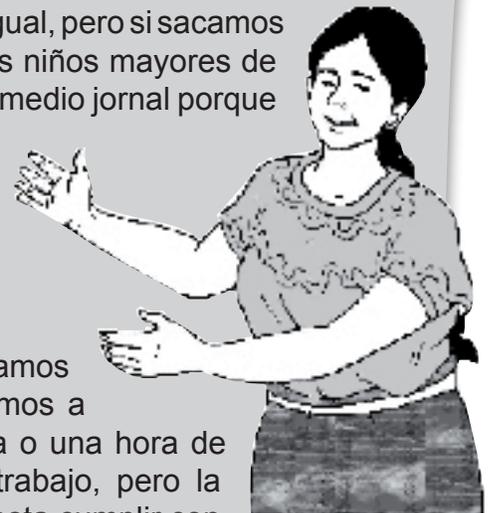
Código de Trabajo, Art. 88

El trabajo por tarea es aquel en que el salario se paga por la cantidad de trabajo que se hace en una jornada. Este trabajo es muy usual, sobre todo en labores agrícolas.

Les quiero compartir el caso unos trabajadores de San Marcos.

“Las mujeres podemos trabajar y nos pagan igual, pero si sacamos la tarea del día. También pueden trabajar los niños mayores de 12 años de edad, si lo hacen, sólo les pagan medio jornal porque sólo hacen media tarea y sobre todo hacen trabajos como cajetear, que es limpiar cajas de café, también limpian el café, chapean o quitan el monte de las matas antes de que nosotros vayamos a corte.

Si el contrato que hacemos es por día, empezamos a trabajar a las 6 de la mañana y terminamos a las 3 ó 4 de la tarde y nos dan media hora o una hora de comida. Se supone que son 8 horas de trabajo, pero la mayoría trabajamos más de eso, porque cuesta cumplir con la tarea en esas 8 horas. Nos dicen que por día, pero tenemos una cuota de trabajo”.



En este caso, cuando se trabaja por tarea, se debe pagar por tarea cumplida, pero esta tarea no debe ser excesiva o mucha. Por ejemplo, si contratan para limpiar una cuerda de terreno por Q 100.00, no importa cuanto tiempo se tarde o se trabaje en limpiar esa cuerda, pero deben pagar lo que se acordó. El que contrata debe estar consciente de que una persona débil va a realizar el trabajo en más tiempo que una persona fuerte, es decir, que no puede exigírsele a nadie que trabaje más de lo que den sus fuerzas o poner tareas que sean imposibles de cumplir.

Además, aunque se pague por tarea, el patrono tiene la obligación de pagar el salario mínimo, aunque no se pueda cumplir la tarea que diga el patrono. Entonces, aunque se trabaje por día o por tarea, por mes o por quincena, al trabajador se le debe pagar el salario mínimo, pues la ley no permite que se pague menos.

Aquí terminamos nuestro segundo capítulo. Ahora usted podrá repasar lo que ha aprendido. Lea, analice y responda las siguientes preguntas.

Antes de empezar a trabajar, ¿por qué es bueno tener un contrato?

¿Usted ha firmado un contrato de trabajo? ¿Cuáles fueron sus condiciones laborales?

¿Ha tenido la experiencia de trabajar con contratistas?
¿Por qué no es lo mejor trabajar con ellos?

Capítulo III

Salario, Jornada de Trabajo, Descansos y Salud en el Trabajo



Como hemos podido ver en la ilustración, eso sería lo ideal para cada trabajador: tener un salario justo, trabajar un tiempo adecuado, gozar de sus vacaciones y tener salud. En este tercer capítulo vamos a aprender acerca de estos temas.

SALARIO



El salario es lo que se le paga al trabajador por su trabajo y debe hacerse con dinero, en quetzales, así lo especifica el Artículo 102, inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

De acuerdo con el artículo 90 del Código de Trabajo, a las personas que trabajan en el campo, se les puede pagar una parte del salario en especie, es decir, con alimentos y otras cosas que sirvan para el consumo personal. La parte que se pague en especie, puede ser hasta un 30% (treinta por ciento) del salario. Por ejemplo, si se pagan Q 1,500.00 al mes, se pueden pagar hasta Q 450.00 en especie.

El trabajador del campo también tiene derecho a que el patrono le dé un lugar bueno para vivir. Por ejemplo, que el lugar donde duermen y descansan los trabajadores que lleguen a la finca, esté limpio, grande y con agua.

Además, según el Artículo 102, inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, todos deben recibir el mismo salario, si hacen el mismo trabajo, si tienen la misma experiencia y el mismo tiempo de trabajar en el lugar.

El Salario Mínimo

Código de Trabajo, Art. 103

Es la cantidad de dinero más baja, que según la ley, se le debe pagar a un trabajador y, este salario cambia cada cierto tiempo, sobre todo, cuando las cosas como el maíz, el frijol, los machetes, etc., suben de precio. A continuación, le explicamos cómo se debe pagar según la ley.

Hasta el momento de esta publicación, la ley contempla los siguientes pagos:

Actividades Agrícolas: Q 44.58 diarios, equivalente a Q 5.57 por hora.

Actividades No Agrícolas: Q 45.82 diarios, equivalente a Q 5.73 por hora.

Es bueno conocer de cuánto es el salario mínimo, para saber si a los trabajadores se les está pagando por lo menos lo mínimo. De esto dan información en la Inspección de Trabajo, en el Ministerio de Trabajo o en un Juzgado de Trabajo y en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, inciso f) dice que el salario que recibe el trabajador debe ser aumentado cada cierto tiempo, pero para esto se debe hablar con los patronos.



JORNADA DE TRABAJO

Código de Trabajo, Art. 116 La jornada de trabajo, es el tiempo que dura el trabajo diariamente. Son las horas en que uno está bajo las órdenes del patrono. Hay tres tipos de jornadas de trabajo, le vamos a explicar cada una.

Jornada diurna

Es la que se hace de día, entre las 6 de la mañana y las 6 de la tarde y no puede ser más de 8 horas. Por ejemplo, si se empieza a trabajar a las 7 de la mañana, se debe terminar a las 3 de la tarde.

Jornada nocturna

Es la que se hace de noche, entre las 6 de la tarde y las 6 de la mañana y no puede trabajarse más de 6 horas. Por ejemplo, si se empieza a trabajar a las 8 de la noche, se debe terminar a las 2 de la mañana.

Jornada mixta

Es cuando se trabaja parte del día y de la noche y no se debe trabajar más de 7 horas. Si de las 7 horas, se trabajan más de 4 por la noche, entonces es jornada nocturna y sólo se deben trabajar 6 horas.

Trabajar más de la jornada

Código de Trabajo, Art. 121

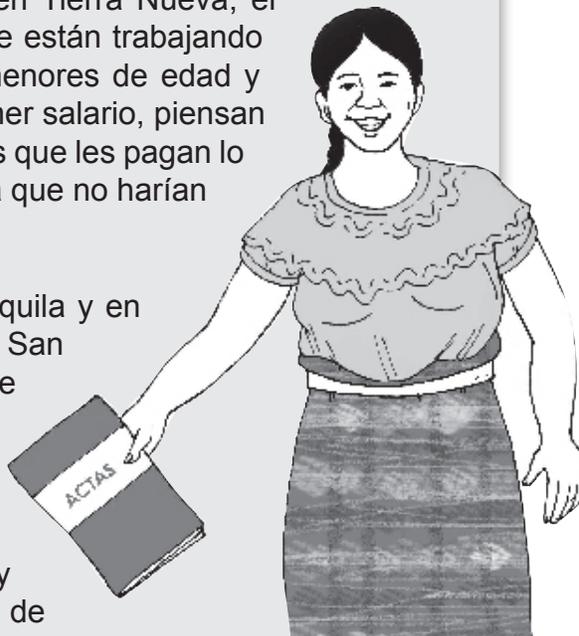
Cada hora que se pase de la jornada, se debe pagar por lo menos con un 50% más (cincuenta por ciento más). Por ejemplo, si se paga Q 2.00 por hora, por cada hora extraordinaria se debe pagar Q 3.00. Pero aunque se paguen las horas extras, no se debe trabajar más de 12 horas diarias. Esto también está en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, inciso e).

Además, del artículo del Código de Trabajo, existe el Decreto 29-89 de la Ley de Maquilas en el cual se puede encontrar más información sobre las maquilas y sus leyes en el país.

Vamos a conocer una caso de unas personas que trabajan de más.

“En las colonias de la capital, por ejemplo en Tierra Nueva, el problema que vemos es el de las patojas que están trabajando en fábricas maquiladoras, ellas como son menores de edad y son muy jóvenes no saben y como es su primer salario, piensan que les están pagando bien. Pero la verdad es que les pagan lo que los dueños de las maquilas quieren, cosa que no harían con un adulto.

Las patojas de por aquí trabajan en una maquila y en otra fábrica de ropa que está por la Calzada San Juan y hay unas que están en una fábrica de koreanos y según dicen las patojas, hasta les pegan. Aún así, ellas dicen que les pagan muy bien. Eso de los koreanos me lo contó la hija de una vecina, yo iba para La Florida y me la encontré toda preocupada y me dijo que si entraba más tarde de las ocho de la mañana, el koreano le pegaba con una vara.



Además de los abusos físicos y la poca paga, dicen que son 8 horas de trabajo, pero hay unas que salen de trabajar a las 4 de la mañana y a las 7 del mismo día se tienen que presentar y van saliendo a las 4”.

Para los casos en donde se obligue a las personas a trabajar más de 12 horas, les peguen y no les paguen lo que corresponde, lo que pueden hacer es ir a la Inspección General de Trabajo, al Juzgado de Trabajo o hablar con el sindicato de la empresa, si es que hay uno.

A veces es difícil que las personas denuncien, porque tienen miedo a perder su trabajo o porque han visto que las personas encargadas de la inspección se dejan sobornar. Pero es importante que lo hagan, la Inspección de Trabajo es la primera puerta que deben tocar. Si eso no funciona, pueden ir a los Juzgados de Paz y si eso no funciona, se pueden quejar en la Sala de Trabajo, que es el máximo órgano que está sobre los juzgados. Es decir que no en todas las instancias existe corrupción.

Siguiendo el derecho de los trabajadores, la ley dice que sólo se puede trabajar 8 horas diarias. Si se trabajan más de 8, sólo deben ser 4 horas más para hacer un total de 12, pero más de eso no es permitido por la ley, aunque se paguen las horas extras, porque se debe cuidar la salud del trabajador y más horas pueden enfermarlo y no trabajará igual que antes.

En algunas maquilas se dan varios problemas:

- * Si les pegan a las trabajadoras, es un delito y lo deben denunciar en un juzgado o en la policía.
- * Si las obligan a trabajar más de 12 horas, también pueden hacer una denuncia en la Inspección de Trabajo o en un Juzgado de Trabajo.
- * En el caso de que les cierren las puerta para no dejarlas ir y, así hacerlas trabajar, se puede plantear un recurso de Exhibición Personal.

Además de pagar mejor, los patronos deben brindar un buen ambiente, ya que es un derecho. Por ejemplo, que haya buena ventilación para evitar estar respirando los gases que sacan las máquinas o respirar aire viciado. Además las instalaciones deben tener buena luz, sillas y lugares para descansar. La carencia de todo eso, en los lugares de trabajo, son faltas que los patronos cometen contra los trabajadores.

Y todo va contra la ley, pues en el Código de Trabajo, Art. 197, dice que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.

DESCANSOS

Esta es una parte importante que deben conocer los trabajadores. Vamos a explicarle en que consisten los descansos, los días de asueto o feriado y las vacaciones.



Descanso semanal

El día de descanso, además de estar en el Código de Trabajo, también lo puede encontrar en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, inciso h).

Código de Trabajo, Art. 126

Es el día de descanso al que se tiene derecho, por cada semana de trabajo y debe ser pagado por el patrono, normalmente es el domingo.

En caso de tener problemas con el séptimo día, para que lo paguen, se pueden hacer varias cosas. Lo mejor es hablar directamente con el patrono y pedirle que lo pague o bien denunciar en la Inspección de Trabajo o en el Juzgado de Trabajo que el patrono no está pagando el séptimo día. También se puede plantear en el juzgado una demanda formal de trabajo, por todos los séptimos que no hayan sido pagados.

Quiero contarles algo sobre un problema con el séptimo día.



“En las fincas de la Costa Sur nos pagan cada quincena y la mayoría de finqueros no pagan el séptimo. Algunos, raras veces lo pagan, pero por ejemplo, yo tengo que sacar a la quincena 12 cajas, y saco 12 cajas en 11 días de trabajo. Entonces uno piensa que puede faltar un día porque ya sacó su tarea, pero si uno falta, aunque haya sacado la tarea, ya no pagan los 2 séptimos”.

Asuetos o feriados

Código de Trabajo, Art. 127

Es cuando la ley indica que es un día de descanso, el cual debe ser pagado. En nuestro país, estos son los días de asueto:

- 1º de enero
- Jueves, viernes y sábado santo
- 1º de mayo
- 30 de junio
- 15 de septiembre
- 20 de octubre
- 1º de noviembre
- 24 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas
- 25 de diciembre, todo el día
- 31 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas
- Día de la fiesta de la localidad

Las vacaciones

Código de Trabajo, Art. 130

Es el tiempo de descanso pagado por el patrono, al que se tiene derecho después de un año de trabajo. Son 15 días hábiles de vacaciones pagadas; pero según la ley, los trabajadores del campo tienen derecho sólo a 10 días de vacaciones pagadas.

El derecho a las vacaciones, también lo puede encontrar en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, inciso i).

Si por cualquier otro motivo el trabajador deja de trabajar, tiene derecho a que se le paguen las vacaciones, de acuerdo al tiempo que haya trabajado.

SALUD EN EL TRABAJO

El patrono, en general, está obligado a tener las precauciones necesarias para proteger la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores. La ley también dice que en los accidentes de trabajo son responsables los patronos. El patrono debe cumplir con los reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y también con lo siguiente:



- Poner locales para que los trabajadores duerman y descansen, como por ejemplo en las fincas donde llega la gente a levantar cosecha, pues está prohibido que los trabajadores duerman en el mismo lugar de trabajo.
- Cuidar que las instalaciones de trabajo no sean peligrosas para los trabajadores.
- Debe vigilar que se tome en cuenta el sexo, edad y condiciones físicas del trabajador para realizar el trabajo, por ejemplo cuando se debe cargar bultos.



Algunos trabajadores no tienen la misma suerte, quiero compartirle un caso que tiene que ver con esto de la salud.

“En las fincas de la Costa Sur, si nos enfermamos o nos accidentamos en el trabajo, nosotros mismos tenemos que ver qué hacemos, porque los patronos dicen que tienen un botiquín, pero hasta aquí, nosotros no lo conocemos y por eso sólo nos aguantamos si nos enfermamos o nos golpeamos en el trabajo. A veces con la poda hay gente que se corta un dedo, sólo entonces los curan, pero mientras se curan, no les pagan ningún salario.

Por eso es que aunque estemos golpeados o enfermos tenemos que trabajar porque si no, no nos pagan nada.

En la tierra cálida se usan los plaguicidas y casi siempre son los colonos lo que la echan y, a veces los echamos nosotros y eso se hacer por tarea. Se fumigan por tarea entre 8 y 10 cuerdas, depende de la clase de monte y pagan Q 10.00 sin alimentos y 7 u 8 con alimentos. Pero no nos dan instrucciones, ni nos advierten de lo peligroso que puede ser trabajar con eso. Lo que hacemos es ponernos un nylon nuestro y taparnos con un pañuelo la nariz y la boca”.

Hay otros casos en los cuales, se deben quedar a dormir los trabajadores en las fincas y no les dan un lugar adecuado. Con la comida, sólo dan la ración para el papá y la mamá. A los niños mayores de 12 años, si en el contrato está que deben trabajar, les dan media ración y a los más chiquitos no les dan nada. Cuando esto pasa, no se cumple la ley, pues deben dar un lugar adecuado para dormir. Además, un niño sólo puede trabajar cuando ya cumplió 14 años y si de todos modos trabajan, aunque sean de 12 años, deben darles ración completa.

Lo mejor que pueden hacer es organizarse y ya juntos no va a ser tan fácil que violen sus derechos y es mejor si hacen sindicato.

Hemos llegado al final de un capítulo más y ahora vamos a poner en práctica lo aprendido.

Salario

¿Por qué es importante que conozcamos la cantidad del salario mínimo?

¿Recibe usted el salario mínimo por el trabajo que realiza?

Jornada de Trabajo

Supongamos que a unas señoritas las obligan a trabajar más de 8 horas al día y ellas no conocen el Código de Trabajo, ¿Qué consejo le daría usted para ayudarlas?

Un grupo de personas trabaja parte del día y parte de la noche. ¿Podría explicarles los tipos de jornadas que hay y cómo deben pagarles?

Descansos

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un día de descanso, ¿cómo se le llama a este y cuál es su día de descanso?

A unas patojas las está amenazando el jefe con despedirlas por querer sus vacaciones, ¿cómo ayudaría a estas señoritas, a dónde le diría que fueran a poner su queja?

Salud en el Trabajo

Hemos visto que los que más sufren son los trabajadores en las fincas, ¿conoce usted a alguien que trabaje en una finca y se haya enfermado?

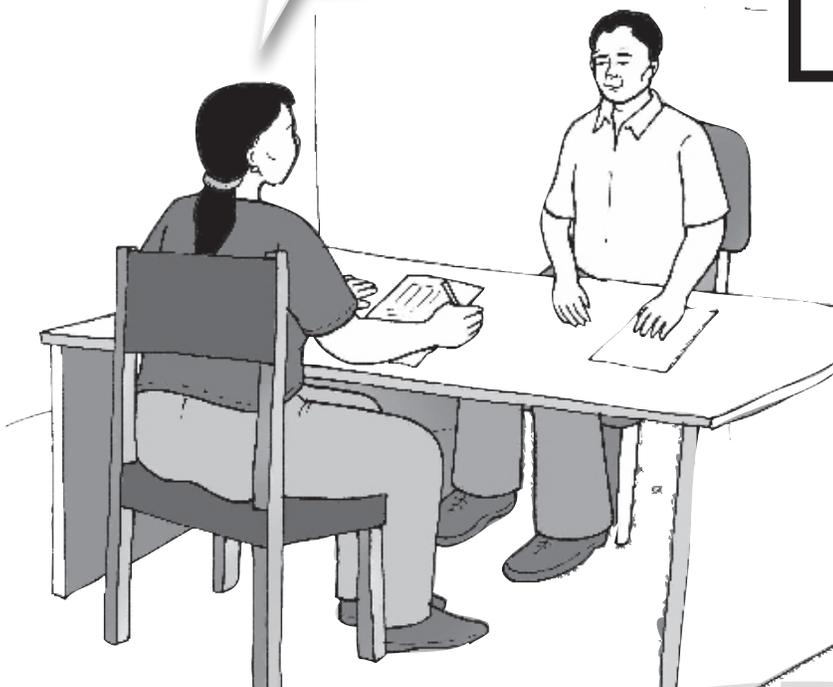
¿Cuál es la obligación de los patronos acerca de la salud de los trabajadores?

Sereie: Donde no hay abogado

Capítulo IV

¿Tendré prestaciones?

Prestaciones Laborales



Seguramente usted ha tenido que llenar una solicitud de trabajo alguna vez. Ha tenido que hablar con la persona encargada de los trabajos o con la persona que será su jefe. Pero ¿cuántas veces ha preguntado si tendrá prestaciones laborales o no? ¿Sabe usted cuáles son las prestaciones laborales?

Pues en este capítulo le vamos a explicar a lo que tiene derecho como trabajador.

El aguinaldo

De acuerdo con el Decreto 76-78 en sus artículos 1 y 2, cada año, en el mes de diciembre el patrono tiene que pagar al trabajador una cantidad de dinero que es igual a un salario base mensual. Si la persona no ha trabajado el año completo, se le deberá pagar una parte, de acuerdo al tiempo que ha trabajado.



Para las embarazadas

En el Artículo 102, inciso k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, se protege a las mujeres embarazadas y dice que deben tener protección especial en su trabajo por ser mujeres y más aún cuando están embarazadas.

Código de Trabajo, Art. 152

No se puede despedir a una mujer porque esté embarazada. Al contrario, si está embarazada y su trabajo necesita mucho esfuerzo, no pueden exigirle que siga haciéndolo. Además, deben darle un descanso pagado de 30 días antes del parto y 54 días después del parto. Para que le den ese descanso, la trabajadora debe presentarle al patrono un certificado de un doctor en el que diga la posible fecha en que va a nacer el bebé.

Reglamento del Período de Lactancia

Después de que nació el bebé y la madre regresa a trabajar, tiene derecho a que el patrono le dé media hora, dos veces al día o 15 minutos cada tres horas, para darle de comer al niño. O bien puede acumular las dos medias horas y así entrar a trabajar una hora más tarde o bien salir de trabajar un hora más temprano con la obligación del patrono de pagar la hora.



Para los menores de edad y las mujeres en el trabajo

Código de Trabajo, Art. 147. **El trabajo de las mujeres y el de los menores.** Debe ser adecuado a sus condiciones o estado físico y desarrollo moral. Se prohíbe que los menores de edad y las mujeres trabajen de noche, a menos que la mujer haga trabajos de noche como por ejemplo, las enfermeras. Está prohibido que trabajen los menores de 14 años.

Así como en el Código de Trabajo se protege a los menores, en el Artículo 102, inciso I) de la Constitución Política de la República de Guatemala, dice que los menores deben recibir protección especial en el trabajo.

Les voy a contar el caso de una trabajadora.

“Algunas familias de Chichicastenango, la mayoría viudas, también vamos a la finca y llevamos nuestras hijas, pero el patrón para darnos trabajo y para darles comida a los niños, nos pedía que nos acostáramos con él y que si decíamos algo, nos quitaba el trabajo. Además, las mujeres ganamos menos de lo que ganan los hombres y nos roban, porque cuando pesan nuestra tarea si sacamos 75 libras, él dice que sólo pesa 50”.



Esto no está bien y puede ser denunciado en los juzgados, pues no se deben pedir favores sexuales para darle trabajo a una persona, ni debe haber diferencia entre el hombre y la mujer en el trabajo.

El despido

Se dice que despidieron a un trabajador, cuando el patrono rompe la relación laboral; le quita el trabajo directa o indirectamente. De acuerdo con el Código de Trabajo, Art. 77, existen causas que permiten que el patrono dé por terminado el contrato de trabajo como: cuando el trabajador no se comporte de forma adecuada en el trabajo, cuando cometa algún delito o falta, si el trabajador deja de asistir sin permiso del patrono o causa justificada.

Despido directo

Es cuando el patrono o su representante le dice al trabajador que ya no quiere que siga trabajando.

Despido indirecto

Es el despido en cualquiera de los siguientes casos:

- * Cuando no le dicen que se vaya del trabajo, pero hacen cosas que le cambia las condiciones de trabajo, de manera que al trabajador no le conviene seguir. Por ejemplo, cuando le pagan completo su salario.
- * Cuando el patrono insulte o quiera pegarle al trabajador.
- * Cuando un pariente o el empleado de confianza del patrono, insulte o quiera pegarle al trabajador y el patrono lo permita, aunque esto no pase en el lugar de trabajo.
- * Cuando el patrono pone en peligro la salud o la seguridad del trabajador o su familia.
- * Cuando al trabajador le dan un nuevo puesto, pero de menor categoría o con menor sueldo. Por ejemplo, si Juan Puac antes trabajaba de caporal en una finca y ahora quieren que trabaje de peón, le están bajando de categoría.

Cuando se despide a un trabajador...

Se le debe pedir al patrono el pago de las prestaciones laborales a las que tiene derecho, que son: la indemnización, las vacaciones, las horas extras, la bonificación o incentivo, bono catorce, si no se lo han pagado y, todo lo que patrono le deba al trabajador.

Quiero explicarle otras prestaciones a las cuales los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a recibir.

Decreto 78-79 Ley de Bonificación Incentivo

Es una prestación que tiene como objetivo estimular al trabajador, que debe ser convenida entre los trabajadores y el patrono, pero es un pago que se debe hacer aparte del salario. Para los trabajadores es más fácil reclamarla cuando están organizados.



Ley de Bonificación Anual para trabajadores del Sector Público y Privado, Decreto 42-92

Es un pago que el patrono debe hacer al trabajador en la primera quincena del mes de julio de cada año y consiste en un mes de sueldo más.

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102, incisos o) y s) Indemnización

Es un pago que el patrono tiene la obligación de hacerle al trabajador cuando lo despide injustamente y consiste en el pago de un mes de salario por cada año que trabajó, tomando como base el último salario. Por ejemplo, si un trabajador gana Q.1,400.00 al mes y al cumplir cuatro años de trabajar lo despiden, deben pagarle Q.5,600.00 de indemnización.

En caso de que despidan a una persona y no le quieran pagar las prestaciones, se debe buscar al delegado de la Inspección General de Trabajo y pedirle que levante un acta que diga o haga constar que se le despidió del trabajo. También debe pedirle que cite al patrono para que hable con las personas de la Inspección. Esto se llama “junta conciliatoria” y busca llegar a un arreglo, para que le paguen sus prestaciones al trabajador.

También se puede ir a un Juzgado de Trabajo y decir que se quiere demandar al patrono para que pague las prestaciones que deba. Esta petición se puede hacer en forma verbal o por escrito.

Para las familias del trabajador

Código de Trabajo, Art. 85

Código de Trabajo, Art. 85 En el inciso a) dice que la familia o viuda de un trabajador que muere, quien no goza de la protección de del Instituto Guatemalteco de Seguridad

Social, tiene derecho a que el patrono le pague un mes de salario por cada año que el trabajador laboró hasta el límite máximo de 15 meses, si se trata de empresas con veinte o más trabajadores, y de 10 meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.

Esta indemnización la debe pagar el patrono en mensualidades y la misma cantidad de dinero mensual que ganaba el trabajador cuando murió. Las personas que reciben el dinero se llaman “beneficiarios”. También aparece en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102, inciso p).

Si el patrono no quiere pagar esta prestación, se debe ir a un juzgado para que se tramite un juicio que se llama “Incidente de Beneficiarios”. Para poder iniciar este juicio, se debe comprobar que uno es pariente de la persona que murió, mejor si se comprueba con certificaciones del Registro Civil o el RENAP.

Condiciones peligrosas

Si el patrono obliga a los trabajadores a hacer el trabajo en condiciones peligrosas, se debe hacer una denuncia a la Inspección de Trabajo o Juzgado de Trabajo. Si es en la Inspección de Trabajo, esta oficina enviará a un Inspector de Trabajo para averiguar qué es lo que pasa. El Inspector también debe hacer la denuncia ante el juzgado y tiene la obligación de ir a la finca o empresa y averiguar si hay buenas condiciones de trabajo y si no hay peligro para los trabajadores. Por ejemplo, en caso de que fumiguen.

Ya en el juzgado el patrono será citado y se le pedirá que mejore las condiciones de trabajo en su negocio, empresa o finca. Si el patrono viola las leyes o reglamentos de trabajo en cualquier otra forma, también se puede hacer este tipo de denuncia.

Al terminar este capítulo, esperamos que comprenda mejor a qué tiene derecho como trabajador y trabajadora. Ahora vamos a presentarle unas situaciones que no se han resuelto, para que usted pueda decir qué hay que hacer.

“Doña Blanca ha trabajado 10 años en el mismo lugar y se casó el año pasado, ahora ya va a tener a su bebé y en el trabajo no le quieren dar el tiempo que le corresponde para atender a su bebé”.

¿Qué es lo que debería hacer Doña Blanca?

¿A qué tiene derecho por ser una mujer embarazada que trabaja?

“Sergio fue despedido de su trabajo hace unos días. El patrón no le quiere pagar sus prestaciones.

¿Qué puede hacer Sergio para que le paguen lo que le corresponde?

¿Qué tiene derecho a recibir Sergio?

Capítulo V

Derechos Sindicales



¿Qué le dice esta ilustración?

Las personas están en un marcha porque, organizados como trabajadores, quieren demostrar que pueden defender sus derechos. A veces las personas no saben por qué van a las calles a manifestar o por qué se reúnen en grupos.

En este último capítulo, le vamos a presentar lo que son los derechos sindicales, lo relacionado con los sindicatos y las huelgas.



El sindicato

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a organizarse o a formar sindicatos, así lo dice la el Artículo 102, inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Código de Trabajo, Art. 206

Es una asociación de trabajadores que se unen para mejorar y defender sus derechos e intereses. Puede haber sindicatos de empresa, como cuando lo forman los trabajadores de una finca y, sindicatos de gremio, por ejemplo, si todos los panaderos forman un sindicato sin importar en qué empresa trabajan.

Código de Trabajo, Art. 216

Se pueden hacer sindicatos en empresas que tengan más de 20 trabajadores. Generalmente cuando se violan los derechos de trabajo, el patrono afecta a los trabajadores en conjunto, por eso es mejor hacer valer los derechos en grupo, pues eso da más fuerza a los trabajadores.

Ahora yo les voy a explicar cómo se forma un sindicato.

Cuando los trabajadores de una empresa o finca quieren formar un sindicato, primero deben organizarse muy bien y reunirse en una asamblea en donde acuerdan entre todos, la formación del sindicato. Esto lo deben hacer constar por escrito, porque el sindicato se debe inscribir en la Dirección General de Trabajo, que es una oficina del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sirve para que le reconozcan la personalidad jurídica del sindicato. Para poder hacer un sindicato en la empresa o finca deben haber por lo menos 20 trabajadores.



Personalidad Jurídica

Código de Trabajo, Art. 210 Cuando las autoridades le reconocen al sindicato su personalidad jurídica, quiere decir que es visto como una persona que tiene derechos y obligaciones, puede contratar y tener bienes. Una vez probada la personalidad, puede funcionar el Consejo Consultivo, el Comité Ejecutivo del sindicato y la Asamblea General.

Asamblea General

Código de Trabajo, Art. 222 Es la máxima o más alta autoridad del sindicato. Es el grupo de todos los trabajadores que están en un sindicato y se reúnen para decidir cuáles serán las tareas del sindicato, toman decisiones cuando hay problemas que afectan los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, decidir una huelga para el aumento de salario.

Comité Ejecutivo

Código de Trabajo, Art. 223 Este artículo en el inciso c), establece que el Comité Ejecutivo es un grupo de trabajadores electos por la Asamblea General, que no pueden ser menos de tres trabajadores ni más de nueve y se encarga de ejecutar o cumplir lo que la Asamblea General decide.

Consejo Consultivo

Código de Trabajo, Art. 224 Sus funciones son de asesoría, es decir, apoyan y aconsejan al sindicato a la hora de tomar decisiones y generalmente su número de miembros es de 3 trabajadores electos en Asamblea General.

Funciones de los sindicatos

Código de Trabajo, Art. 214

Son actividades de los sindicatos las siguientes:

- * Celebrar o hacer contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- * Participar en la integración de los organismos estatales; del Estado, que les permita la ley.
- * Cuidar en todo momento el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal.
- * Crear, administrar, subvencionar o apoyar instituciones, establecimientos y obras sociales de utilidad común para sus miembros. Por ejemplo, cooperativas, entidades deportivas, culturales, educativas, de asistencia y de previsión social. También, pueden crear y administrar tiendas de artículos de consumo para los trabajadores, pero todas estas instituciones deben ser sin ánimo de lucro, es decir, sin querer sacarle ganancia al trabajador.
- * En general, todas aquellas actividades que estén de acuerdo con sus fines más importantes y con las leyes. Deben también representar a los trabajadores en los conflictos de carácter económico social.

Esto es lo que está en la ley, pero todo esto quiere decir que la principal cosa que debe hacer el sindicato es: proteger los intereses y los derechos de los trabajadores, así como luchar por mejorar salarios y por mejores condiciones de vida de los trabajadores, para así poder desarrollarse plenamente como seres humanos.

El Pacto Colectivo

Código de Trabajo, Art. 49

Es un convenio que se hace entre el sindicato y el patrono. La ley dice que tiene carácter de ley profesional entre las partes, esto

quiere decir que hay derechos y obligaciones de patronos y trabajadores. Siempre trata de mejorar las condiciones de trabajo, por ejemplo: jornadas de trabajo, vacaciones, salarios, etc. y, protege tanto a los trabajadores que estén trabajando cuando se firma el pacto, así como a los que entren a trabajar después.

Título Duodécimo del Código de Trabajo

Es la forma, que la ley señala, para resolver los problemas que hayan entre los trabajadores de una empresa o finca y los patronos. Estos conflictos surgen cuando los trabajadores quieren mejorar su salario, reducir jornadas de trabajo, etc.

Procedimiento para resolución de conflictos

Código de Trabajo, Art. 374 Hay una vía directa en donde los trabajadores pueden tratar de resolver los problemas, hablando con los patronos por medio del Comité Ejecutivo del sindicato, o por medio de un Comité Ad-hoc, que es un grupo no mayor de 3 trabajadores que representan a los trabajadores de una empresa o finca cuando no hay sindicato, porque el sindicato no se ha formado o porque no se puede formar, porque no llegan a 20 personas.



Si el problema no se resuelve por la vía directa, se pasará a la vía judicial. Para esto, los trabajadores, por medio del Comité Ad-hoc o el Comité Ejecutivo del sindicato, presentarán por escrito, un pliego de peticiones. Estas peticiones se le entregan al Juez de Trabajo, quien dará una resolución, en la que dice que a partir de ese momento sólo se puede despedir a una persona con orden el juez y que para eso es necesario hacer un trámite especial llamado “emplazamiento”.

La conciliación

Código de Trabajo, Art. 377

Es la siguiente etapa del procedimiento. En ésta, el juez citará a un representante de los patronos y a otro de los trabajadores, que integrarán el tribunal de conciliación, junto con el juez. Después del juez escuchará a los representantes de cada parte, en forma separada, para que le expongan sus peticiones o problemas. Una vez los haya oído, el tribunal de conciliación propondrá soluciones que patronos y trabajadores pueden aceptar o no.

Si el problema no se resuelve, se pasa a la huelga. En esta etapa ya no participan, el delegado obrero y patronal, el juez decide las cosas solo.

Dentro de las 24 horas siguientes en que fracasa la conciliación porque no se llega a un acuerdo, se puede pedir al juez, lo que se llama “legalidad o ilegalidad de la huelga”. El juez debe saber cuántos trabajadores apoyan la huelga y para eso se hace una votación secreta, en la que los trabajadores deben decir si apoyan o no la huelga. Si la mayoría apoya la huelga y el juez cree que las peticiones de los trabajadores son justas, permite que se realice la huelga.

Ya estamos hablando de las huelgas y será mejor que les explique qué es.

La huelga

De acuerdo con el Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la huelga y al paro.



Código de Trabajo, Art. 239

Consiste en que los trabajadores dejan de trabajar hasta que el patrono cumpla con lo

que le exigen. Pero si el problema no se resuelve, todavía se puede recurrir al Arbitraje.

En el Arbitraje, el juez vuelve a citar a los delegados; obrero y patronal, que emitirán o sacarán una resolución que se llama “LAUDO”, en la que deciden la solución del problema.

Huelgas sin procedimiento

Se han dado casos en los que se hacen huelgas sin procedimiento, porque para los trabajadores es difícil esperar todo el trámite del conflicto económico social. Por eso las huelgas se hacen sin pasar por estas etapas. Pero esto puede ser peligroso pues si es declarada ilegal, el juez puede dar permiso al patrono para despedir a los trabajadores.

Sin embargo, hay derechos que son fundamentales, como el pago del salario mínimo, que no pueden esperar tanto tiempo, porque es cuestión de vida obligar al patrono a respetar la ley.

Así es como llegamos al final de nuestro recorrido de aprendizaje por el derecho laboral. Y como es el último capítulo vamos a hacer un repaso de éste.

“Los trabajadores de una finca ya no saben qué hacer. Se organizaron para exigir sus derechos y el administrador de la finca lo que hizo fue ir al juzgado a denunciarlo y se fueron presos los líderes por orden del juez”.

¿Quién ó quiénes actuaron mal en este caso?

¿Cuáles son las opciones que tienen los trabajadores para defender sus derechos?

¿Por qué la ley dice que es mejor estar organizados como trabajadores?

¿Le interesaría formar un sindicato? ¿Por qué?
