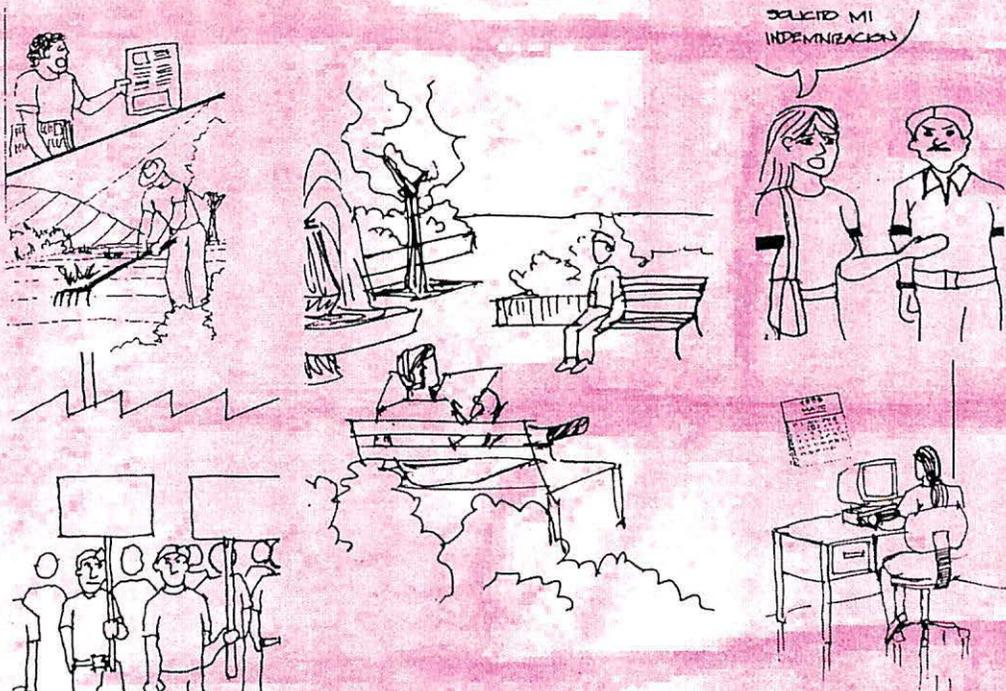


1

Serie: Donde no hay abogado

Derecho laboral

libro II



ODHAG

2

SERIE
“DONDE NO HAY ABOGADO”

LIBRO 2
DERECHO LABORAL





SERIE
“DONDE NO HAY ABOGADO”

LIBRO 2

DERECHO LABORAL

Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala

PAMI



Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala.
Segunda Edición: Junio 1998.

-ODHAG-

6a. calle 7-70 Zona 1.01001

Apartado Postal 723. Ciudad de Guatemala.

Tels.: 232-4604, 253-9751, 232-2226. Fax: 232-8384

Correo Electrónico: odhagua @pronet.net.gt

Internet <http://www.guateconnect.com/odhagua>.

Monseñor Mario Ríos M.

Coordinador General -ODHAG-

Lic. Ronalth Ochaeta A.

Director Ejecutivo -ODHAG-

Lic. Nery Macz

Coordinador Area Educación

Edición:

Area Educación.

Revisión y mediación pedagógica:

Consuelo Ericastilla.

Ilustración interior: Víctor Herrera y Pamela Guinea

Ilustraciones de Portada: Jéssica D. Ocampo

Esta Publicación se ha realizado gracias al apoyo de: PAMI y USAID

PRESENTACION

La Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala gustosamente aprobó la idea de elaborar la Serie **Donde no hay abogado**. La experiencia nos ha demostrado que el derecho en Guatemala, en lugar de ser un medio que apoye la igualdad en la aplicación de la justicia, sólo favorece a las personas que tienen cómo pagar técnicos que conocen la materia, dejando fuera de este derecho, a la mayoría de la población.

La Serie **Donde no hay abogado** intenta brindar al ciudadano(a) que nunca ha tenido la oportunidad de conocer los mecanismos legales para la aplicación de la justicia, un instrumento que, con palabras sencillas, explique instancias jurídicas difíciles de entender.

Sabemos que con este modesto esfuerzo no se logrará recuperar, de inmediato, un valor tan importante como lo es la justicia; sin embargo, pensamos que sí puede convertirse en un facilitador para la construcción de una sociedad en donde el derecho a la igualdad en la aplicación de la justicia, sea común para todos, tal como lo dice nuestra Constitución Política.

Popularizar el discurso jurídico no es tarea fácil, sin embargo, comenzar por explicar la ley de una manera sencilla y con un lenguaje fácil de comprender, nos parece un intento válido.

También estamos conscientes de que no es posible que un material escrito llegue a todos los sectores de la población guatemalteca, no sólo porque 54 de cada 100 guatemaltecos son analfabeta sino porque existen 21 idiomas distintos al castellano. Por eso la Serie **Donde no hay abogado** se ha producido pensando en los líderes



comunitarios, en los catequistas o en las personas que puedan transmitir y traducir el contenido de la Serie.

Algo que no podemos perder de vista es que entre los diferentes grupos indígenas, la resolución de conflictos, muchas veces, se basa en las costumbres de sus culturas.

Creemos que es importante respetar esa manera de resolver conflictos. Sin embargo, es necesario también no olvidar que en nuestro país existen leyes para la aplicación de la justicia y que por lo tanto urge que todos los sectores tengan la oportunidad de conocer los aspectos generales e indispensables de la ley, para lograr construir un verdadero estado de derecho.

Lic. Ronalth Ochaeta
Director Ejecutivo
-ODHAG-



INTRODUCCION

La Serie **Donde no hay abogado** es fundamentalmente una herramienta de trabajo para educadores, promotores jurídicos, líderes comunales y, en general, para todas aquellas personas desconocedoras del derecho.

Esta Serie de cuatro libros incluye:

- * El primer libro trata sobre los **Derechos fundamentales de las personas**. En esta parte se explica qué son los derechos humanos, qué es la ley, qué es la Constitución, cuáles y qué funciones tienen las autoridades y los derechos que todos los guatemaltecos tenemos.
- * El segundo libro trata sobre el **Derecho laboral**. En el derecho laboral se tratan situaciones como los derechos de los trabajadores.
- * El tercer libro trata sobre el **Derecho civil**. En la parte civil se pueden encontrar respuestas a situaciones de la vida diaria, entre ellas: cómo inscribir a los hijos, cómo se documenta una persona y conflictos de tierras.
- * En el cuarto libro se explica qué es el **Derecho Penal**, 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.

La Serie **Donde no hay abogado** pretende llenar un vacío en la educación de derecho. No es una serie de educación jurídica formal, sino un instrumento de trabajo que lleva la intención de facilitar a toda la población el difícil lenguaje jurídico.





DERECHO LABORAL

En este libro se explican algunas cosas relacionadas con los problemas del trabajo. A pesar de que casi todos somos trabajadores, muy pocos sabemos lo que la ley dice sobre una cosa que es tan importante en nuestra vida, como lo es el trabajo, y tal vez sea por este desconocimiento que casi no se utiliza el derecho del trabajo para resolverlos. Más bien se hacen arreglos de palabra con los patronos, arreglos en los que el trabajador casi siempre sale perdiendo por su misma situación económica de trabajador.

Este derecho trata de resolver las dificultades que se presentan a la persona trabajadora, tal y como se dan en la realidad. Para esto el derecho del trabajo se ha dividido en dos partes: **derecho individual y derecho colectivo**.

El derecho individual sirve para darle solución a los problemas de trabajo que las personas tengan en forma personal. Por ejemplo, cuando a alguien le quitan su trabajo injustamente y no le quieren pagar su tiempo, o cuando a una mujer le quitan su trabajo por estar embarazada.

El derecho colectivo se da cuando los trabajadores forman un grupo para tratar las dificultades que se les presentan con el patrono, como cuando se quiere formar un sindicato o cuando en una finca o empresa no quieren pagar el salario mínimo.

Entonces, el objetivo de este libro es solucionar los problemas que se puedan dar en el trabajo y dar consejo al trabajador sobre las formas en que la ley ayuda a mejorar sus condiciones de trabajo, ya sea organizado con otros trabajadores o en forma personal.



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

¿Qué es 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. Al derecho del trabajo también se le llama Derecho Laboral.

¿Cuáles son los derechos fundamentales del trabajador guatemalteco?

Las leyes de trabajo protegen al trabajador, porque se fundamentan en los siguientes principios que se encuentran en la Constitución y en el Código de Trabajo:

- ✓ Toda persona tiene derecho a trabajar (Artículo 111 de la Constitución).
- ✓ Todo trabajo debe ser pagado con un salario en dinero en efectivo, o sea, en quetzales.
- ✓ Todos deben recibir el mismo salario, si hacen el mismo trabajo, si tienen la misma experiencia en hacer el trabajo y el mismo tiempo de trabajar en el lugar.
- ✓ Toda persona puede elegir el trabajo que quiera y que pueda hacer.
- ✓ El salario que recibe el trabajador debe ser aumentado cada cierto tiempo. Para esto debe hablarse con los patronos.



- ✓ No se debe trabajar más de ocho horas en el día, más de seis horas en jornadas de noche y cuando se trabaja parte de la noche y parte del día no debe hacerse por más de siete horas seguidas. Si se trabaja más de las horas en cada jornada, se debe pagar el valor de la hora trabajada más un 50% por cada hora de trabajo extra.
- ✓ Cada semana se debe tener un día de descanso, pagado. También se deben pagar los días de feriado que están en la ley.
- ✓ Se tiene derecho a vacaciones pagadas, una vez al año.
- ✓ Protección especial para la mujer, en su trabajo, especialmente cuando está embarazada.
- ✓ Protección especial para los menores de edad que trabajan.
- ✓ Derecho a indemnización, que es el pago que se le debe hacer al trabajador cuando se le despide injustamente.
- ✓ Derecho de la familia del trabajador que muera a recibir indemnización, según Artículo 114 de la Constitución.
- ✓ Derecho a organizarse o a formar sindicatos.
- ✓ Si un trabajador tiene deuda con una persona, no se le puede quitar su salario (Inembargabilidad del Salario), solamente en los casos que la ley diga que sí se puede.
- ✓ Derecho de huelga.
- ✓ Preferencia por los trabajadores guatemaltecos y no por los extranjeros.



- ✓ Derecho a recibir aguinaldo cada fin de año.
- ✓ Derecho a Q0.15 centavos por cada hora efectiva de trabajo en concepto de bonificación incentivo.
- ✓ Derecho a recibir un bono igual a un mes de salario (bono 14).



¿Por qué 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.

¿Los derechos de los trabajadores son de cumplimiento obligatorio?

Los derechos y beneficios que la ley le da al trabajador son mínimos, por eso no se pueden rebajar, pero sí se deben 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.



¿Por qué se afirma que el derecho del trabajo es conciliatorio?

Porque los problemas que surjan en cuestiones de trabajo, siempre se debe tratar de resolver de forma que patronos y trabajadores estén de acuerdo.

¿Según la ley qué es un trabajador?

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

¿Y según la ley qué es patrono?

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

¿Entonces un capataz, un administrador o un jefe de personal, son patronos?

No, pero ellos son los representantes del patrono, entonces todo lo que hacen es en nombre del patrono.

¿Qué es un intermediario?

El intermediario es la persona que contrata 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. La ley dice que responde solidariamente, esto quiere decir que también tienen obligación en los pagos a los trabajadores, cuando el patrono no les quiera pagar.



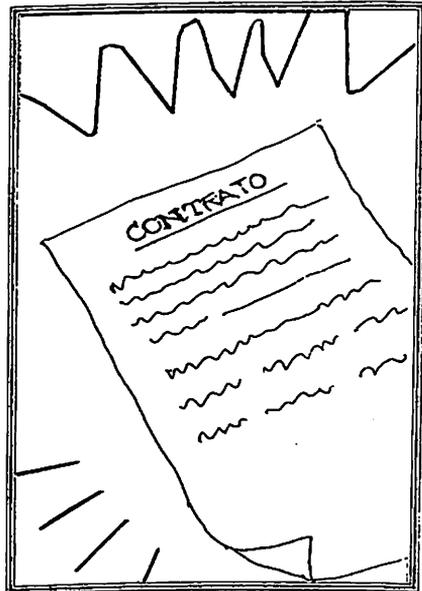
PENSEMOS, PLATIQUEMOS Y ESCRIBAMOS

- ☞ ¿Por qué es importante saber sobre el derecho del trabajador?
- ☞ ¿Cuál es el derecho más importante del trabajador?
- ☞ ¿Qué opina de la aplicación del derecho al trabajo en nuestro país?

CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué es el contrato de trabajo?

Cuando una persona trabaja para otra o para una empresa, se dice que tiene un contrato de trabajo. Este contrato se puede hacer en forma verbal, o sea, de palabra o por escrito y sirve para que el trabajador se comprometa a trabajar y el patrono a pagarle por su trabajo. En el contrato se dicen las condiciones en que se trabajará, o sea, el sueldo, el horario o jornada de trabajo, el tipo de trabajo, etc.



¿Todos los contratos de trabajo se pueden hacer en forma verbal o de palabra?

No, según el **Artículo 27** del Código de Trabajo, sólo se pueden hacer en forma verbal o de palabra los siguientes contratos:

- a) De labores agrícolas, trabajo en el campo, o ganaderas.
- b) De servicio doméstico.
- c) Cuando sea para trabajos tengan una duración no mayor de 60 días.
- d) Cuando el trabajo sea para hacer una cosa que no cueste más de cien quetzales.

Para cualquier otra clase de trabajo debe hacerse contrato escrito.

¿Qué pasa si no hacemos contrato de trabajo?

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

Sobre este tema, unos trabajadores agrícolas nos contaron:

“La mayoría de la gente de las aldeas de San Marcos emigra a la Costa Sur a cortes de café sobre todo y 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, siembran 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)”.



“En la aldea Chininguits y Maquival de San Miguel Ixtahuacán, San Marcos, comúnmente va toda la familia a la misma finca y a veces los hijos mayores son contratados para ir a 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”.

El **Artículo 27** del Código de Trabajo 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. Y 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.



¿Es legal lo que hacen los contratistas?

Sobre el trabajo de los contratistas, unos campesinos presentaron este caso:

“Es el contratista el que hace todos los arreglos con el patrón y a nosotros sólo nos dicen lo que tenemos que hacer. El contratista llega a arreglos con el finquero para saber cuanto va a ganar por cada jornal que hagamos. Sabemos que, por lo menos, el contratista gana unos sus 30 ó 40 centavos por cada jornal que hacemos.

Por ejemplo, si mi familia saca 5 cajas, el contratista gana Q1.25 por cada caja de café que sacamos y como diariamente la gente saca entre 200 ó 300 cajas, quiere decir que el contratista gana Q75.00 diarios y no hace nada y ese dinero nos lo quitan de nuestro salario. Por eso ganamos entre Q7.00 u Q8.00 al día si sacamos todo el jornal. Ya en ese pago nos quitan también la comida, aparte lo del contratista.

En algunas fincas hay dos sistemas: si nosotros tenemos que poner nuestra comida, nos pagan Q10.00, pero si dan alimentos nos pagan Q7.00 u Q8.00 la tarea de 50 hoyados. El hoyado es una medida cuadrada de 50 cms. de ancho y 50 cms., de alto.

La gente tiene capacidad de sacar 50 hoyados si la tierra está suave, pero cuando está dura sólo puede sacar 25 hoyados, y como por cada hoyado nos pagan 20 ó 25 centavos, hay gente que gana, entonces, al día Q5.00.”

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 pueden 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.



¿Si trabajamos por tarea, cuáles son nuestros derechos?

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. En San Marcos nos narraron este caso:

“Según el contrato que hacemos, las mujeres trabajan o no, si trabajan les pagan igual, pero tienen que sacar su tarea. También depende del contrato si los niños

mayores de 12 años trabajan, si lo hacen, sólo les pagan medio jornal porque sólo hacen media tarea y sobre todo hacen trabajos como cajetear, o sea, limpian las cajas de café, 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. O sea, se supone que son 8 horas de trabajo, pero la mayoría trabajamos más de 8 horas, porque cuesta cumplir con la tarea en esas 8 horas. Nos dicen que por día, pero tenemos una cuota de trabajo.”

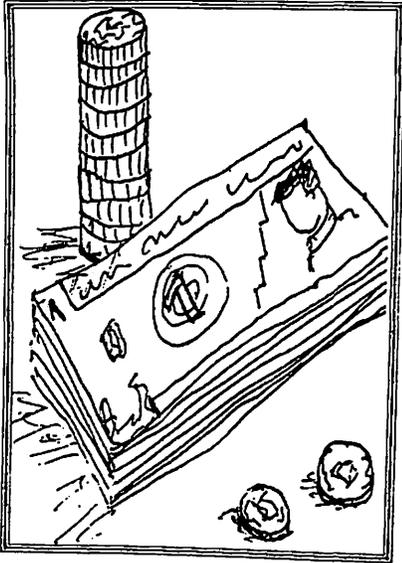
En este caso, cuando se trabaja por tarea, se debe pagar por tarea cumplida, pero esta tarea no debe ser excesiva o mucha, por ejemplo: si contratan para limpiar una cuerda de terreno por cien quetzales, no importa cuanto tiempo se tarde o se trabaje en limpiar esa cuerda, pero deben pagar los cien quetzales. 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. O sea, que, aunque se trabaje por día o por tarea, o por mes, o por quincena o como sea, al trabajador se le debe pagar el salario mínimo, pues la ley no permite que se pague menos.

PENSEMOS, PLATIQUEMOS Y ESCRIBAMOS

- ☞ ¿Para qué sirve el Contrato de trabajo?
- ☞ ¿Firma usted contrato de trabajo? ¿Qué opina de él?
- ☞ ¿Cómo podemos evitar a los contratistas?





SALARIO

¿Qué es el salario?

Es el dinero que se le paga al trabajador por su trabajo y se debe pagar con dinero, es decir, en quetzales. Aunque, según 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, en alimentos y otras cosas que sirvan para el consumo personal, pero esta parte puede ser hasta treinta por ciento del salario. Por

ejemplo, si se pagan 300 quetzales al mes, se pueden entonces pagar hasta 90 quetzales 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 llegan a la finca, esté limpio, grande y con agua.

¿Qué es el salario mínimo?

El salario mínimo 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. Por ejemplo, la ley dice que en el campo lo menos que le pueden pagar a un trabajador por actividades agrícolas son Q17.86 diarios, y, en la ciudad, por actividades no agrícolas Q19.71.



Es bueno saber cuánto es el salario mínimo, para saber si a los trabajadores se les está pagando por lo menos el mínimo. De esto dan información en la Inspección de Trabajo, en el Ministerio de Trabajo o en un Juzgado de Trabajo.

PENSEMOS, PLATIQUEMOS Y ESCRIBAMOS

¿Cuánto recibo de salario al mes?

¿Es justo o no lo que me pagan?

¿Me pagan salario mínimo, menos o más?

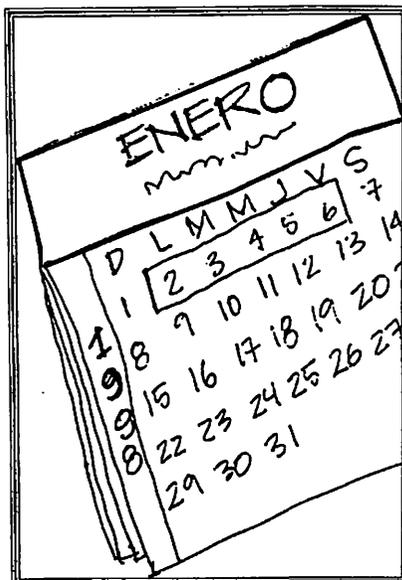
JORNADA DE TRABAJO

¿Qué es la jornada de trabajo?

Debe entenderse por jornada de trabajo, el tiempo que dura el trabajo diariamente. Son las horas en que uno está bajo las órdenes del patrono.

Hay tres tipos de jornadas:

Jornada diurna: es la que hace de día, entre las seis de la mañana y seis de la tarde y no puede ser de más de ocho horas diarias. 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 seis de la tarde y seis de la mañana y no puede trabajarse más de seis horas al día. Por ejemplo, si se empieza a trabajar a las ocho de la noche se debe terminar de trabajar a las dos de la mañana.

Jornada mixta: es cuando se trabaja parte del día y parte de la noche y no se debe trabajar más de 7 horas. Si, de las 7 horas, se trabajan más de cuatro horas en la noche, entonces la jornada es nocturna, o sea, que, sólo se deben trabajar seis horas.

¿Y si nos hacen trabajar más de la jornada?

Cada hora que se pase de la jornada, se debe pagar por lo menos con un cincuenta por ciento más, por ejemplo si se paga 2 quetzales por hora, por cada hora extraordinaria se debe pagar tres quetzales. Pero aunque se paguen las horas extras, no se debe trabajar más de 12 horas diarias.

Veamos un caso:

“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 chinos y según dicen las patojas, allí hasta les pegan, aún así, ellas dicen que les pagan muy bien. Pues eso de los chinos me lo contó la hija de una vecina, yo iba para La Florida y me encontré con la patoja de 14 años, que iba corriendo para el trabajo y yo le pregunté:

- ¿A dónde va?

- A trabajar.

- ¿Y por qué tan rápido? Le dije, y ella me contestó que ya era tarde y que tenía que entrar a las ocho en punto de la mañana porque si no, “nos pega el chino con una vara” me dijo.

“¿Y cuánto les pagan?” Le pregunté. Ella me contestó que les pagan Q350.00 al mes y como ellas nunca han ganado eso, están felices.



Además, dicen que son 8 horas de trabajo, pero hay unas que salen de trabajar a las 4 de la mañana y a las 7 de la mañana del mismo día tienen que presentarse otra vez y salir a las 4”.

Otra trabajadora nos contó lo siguiente:

“Yo estuve en una maquiladora en La Florida y por lo regular, los días jueves entrábamos a las 8 de la mañana y salíamos hasta el domingo al medio día y sólo nos acostábamos 2 horas diarias porque había que sacar el trabajo. Ganábamos, según nosotras bien, porque las que nos apurábamos, ganábamos hasta Q200.00 semanales pero vea usted todo lo que nos explotaban, trabajando día y noche, acostándonos a las 4 de la mañana y levantándonos a las 6.

Se supone que el horario diario es de 8 a 17 horas, ganando Q7.50 al día, pero horas bien trabajadas, bien matadas pero como queríamos ganar más, no hacíamos ni media hora de almuerzo para no perder tiempo y para refaccionar nos daban 10 minutos, pero hay unas supervisoras que se molestaban que uno refaccionara.

Después de las 5 de la tarde, ya eran horas extras y nos pagaban un quetzal más, o sea, Q8.50.”

En este caso hay que ir a la Inspección General de Trabajo, o al juzgado de trabajo o hablar con el sindicato de la empresa si es que hay sindicato.

“ Lo triste es que la Inspección General de Trabajo no le hace nada a las maquiladoras porque los dueños pistean al Inspector de Trabajo, entonces depende del Inspector que toque, así se resuelven los problemas”.

La Inspección de Trabajos es la primera puerta que uno puede tocar, pero si eso no funciona hay que ir a los Juzgados de Trabajo porque allí, es muy difícil comprar a un Juez y todavía puede uno quejarse a la Sala de Trabajo, que es el órgano máximo que está sobre los juzgados. Es decir que no en todas las instancias existe corrupción.

“Lo que pasa es que las muchachas tienen que ser valientes para denunciarlos porque se arriesgan a perder su trabajo, pero deben perder el miedo, porque si no lo hacen, es más difícil resolver todos estos problemas”.



Ahora, siguiendo con el derecho de los trabajadores, la ley dice que sólo se puede trabajar 8 horas diarias. Si se trabajan más de 8 horas sólo deben ser 4 horas extras más, o sea, en total, un ser humano sólo puede aguantar 12 horas. Eso sí, les tienen que pagar el cincuenta por ciento más, la hora extra. Por ejemplo, si la ley dice que el salario mínimo es de Q15.00 en la ciudad, quiere decir que la hora extra debe ser pagada a casi Q3.00 y nunca se deben trabajar más de 12 horas al día, porque el ser humano no aguanta más de 12 horas, o lo aguanta un año pero después, queda enfermo, desgastado humanamente y ese desgaste humano no lo pagan ellos.

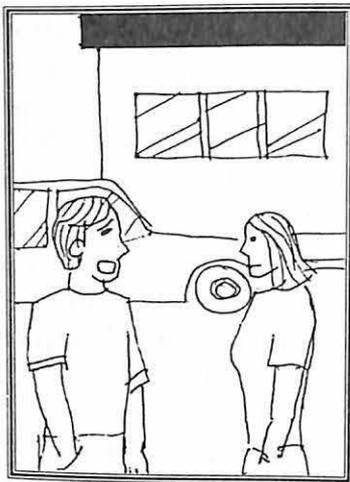
Trabajadora: “Es cierto, porque mire yo, que trabajé allí duro, me doy cuenta que es agotador trabajar tanto tiempo y uno ya no rinde igual, por más que uno quiera, no puede hacer el mismo trabajo.

Pero como de alguna manera lo obligan a uno a quedarse más tiempo, porque nos cerraban las puertas a las 7 de la noche y por eso nos teníamos que quedar y ni siquiera le decían a uno antes, sino que ese día nos decían que teníamos que quedarnos hasta sacar el pedido, y nos decía la supervisora “así es que le vamos a meter duro para salir antes”.

Y eso de dormir no es cierto, porque nos daban 2 horas para acostarnos en las tarimas de la fábrica y con la bulla de las máquinas, radios, etc., porque otros siguen trabajando, era imposible dormir, o sea, que sólo nos acostábamos un rato.

Las que más se friegan son las de despiste, revisión y empaque, porque son las que se quedan de último, las de las máquinas salen primero.





Después de esa jornada, nos daban medio día de descanso pero, de qué le sirve a uno, si ya está uno agotado y no se recupera así nada más, porque sale uno bien jodido y se da uno cuenta que no paga lo que uno gana, pero como tenemos necesidad aguantamos esos trabajos, aunque no ganemos mucho. Las patojas ven que es bastante lo que les pagan, pero ya uno de grande ve que eso es injusto y que es poquito lo que le pagan para lo que uno trabaja”.

En esta maquila se dan varios problemas:

- ☞ Uno es que les pagan este es un delito y puede denunciarse en un juzgado o en la policía.
- ☞ Luego les hacen trabajar más de doce horas. La ley prohíbe que se trabajen más de ese tiempo, y si obligan a los trabajadores a trabajar más de las doce horas pueden hacer una denuncia en la Inspección de Trabajo o en un Juzgado de Trabajo.
- ☞ En el caso de que les cierran las puertas y no dejen salir a los trabajadores se puede plantear un recurso de Exhibición Personal en la misma forma que se muestra en la parte de Derecho Penal de esta serie.

Otro asunto es que , además de pagar mejor, deben brindar un buen ambiente, ya que ese 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, lugares para descansar. La carencia de todo eso en los lugares de trabajo son faltas que los patronos cometen contra los trabajadores.

“Muchas veces la gente se conforma con que le paguen más o menos bien y no ve que las condiciones de trabajo son importantes para el ser humano. En las maquiladoras las sillas sólo son para las que trabajan en las máquinas y todo lo demás se hace parado y cuando uno está varios días encerrada y parada y sólo se sienta uno en el momentito de comer, es muy agotador. En esas jornadas largas, para sentarnos un rato a descansar, teníamos que pelear con la supervisora para eso.

Y las patojas aguantan todo eso porque no tienen experiencia; con el dinero que ganan, ya dejan el estudio y como son coquetas se quieren poner esto o lo otro y por eso no dicen nada, además, tienen un poco más de libertad de salir de la casa. Con eso de la maquila ha bajado mucho lo del estudio porque nuestras hijas prefieren trabajar”.

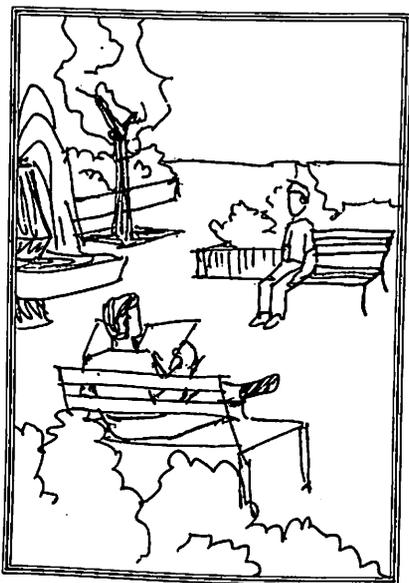
Pues eso está contra la ley, pues el Código de Trabajo en el **artículo 197** dice que:

Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.



PENSEMOS, PLATIQUEMOS Y ESCRIBAMOS

- ☞ ¿Cuántas horas al día trabaja usted?
- ☞ ¿Será que si trabaja más horas al día, le deben de pagar más?
- ☞ ¿Considera justo su salario?
- ☞ ¿Qué cree usted que se puede hacer para evitar la violación al derecho del trabajo que se da en las maquilas?



DESCANSOS

¿Qué es el descanso semanal?

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 día domingo.

Sobre el descanso semanal un trabajador explicó el caso siguiente:

“Pero en las fincas de la Costa Sur nos pagan cada quincena y la mayoría de finqueros no pagan séptimo. Algunos raras veces lo pagan, pero por ejemplo, yo tengo que sacar a la quincena 12 cajas, y saco mis 12 cajas en 11 días de trabajo, entonces uno piensa que puede faltar un día porque ya sacó su tarea, pero si uno falta



un día, aunque haya sacado su tarea, ya no pagan los 2 séptimos de la quincena”.

“Yo he sacado hasta 15 cajas, pero por faltar un día no me pagaron mis 2 séptimos, o sea, siempre andan viendo como le pagan menos a uno. De todos modos, como digo, son raros los que pagan séptimo”.

En este caso, para que paguen el séptimo día, 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. También se puede plantear en el juzgado una demanda formal de trabajo, por todos los séptimos que no hayan sido pagados.

¿Qué es día de asueto o feriado?

Es cuando la ley manda que hay feriado y son días en que se tiene derecho a descanso, pero esos días deben ser pagados. En nuestro país, **El Artículo 127** del Código de Trabajo dice que son días de feriado: el 1 de enero, el jueves, viernes y sábado santos, 1 de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1 de noviembre, 24 de diciembre medio día a partir de las doce horas, 25 de diciembre, todo el día. 31 de diciembre medio día a partir de las doce horas, 1 de enero, todo el día y el día de la fiesta de la localidad.



¿Qué son las vacaciones?

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 a sólo 10 días de vacaciones pagadas.

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

PENSEMOS, PLATIQUEMOS Y ESCRIBAMOS

¿Cuál es el día de desacanso que tiene derecho en su lugar de trabajo?

¿Será que yo tengo que solicitar mis vacaciones o el patrono me avisa cuándo tomarlas?

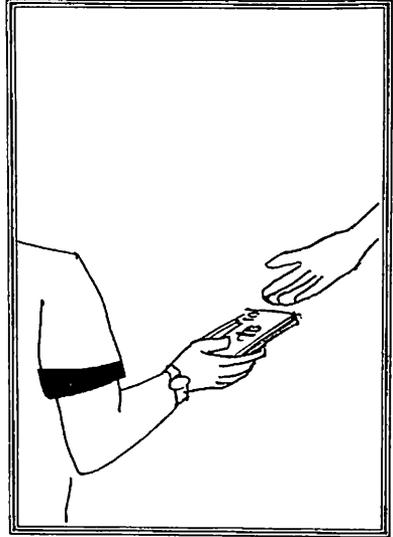
¿Qué opina usted de los lugares de trabajo que no permiten a sus trabajadores el derecho a las vacaciones?



PRESTACIONES LABORALES

¿Qué es el aguinaldo?

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.



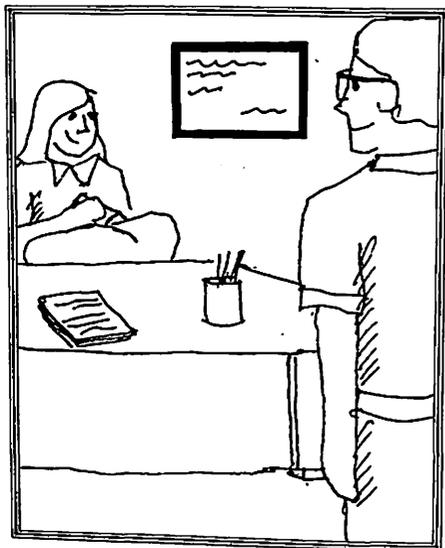
¿Se le puede quitar el trabajo a una mujer embarazada?

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 de 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 la criatura.

Después de que el niño ha nacido 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 una hora más temprano con la obligación del patrono de pagar la hora.



¿Qué otro derecho gozan las mujeres y los menores de edad en el Derecho del Trabajo?



El trabajo de las mujeres y el de los menores de edad 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 catorce años.

Sobre esto nos contó una trabajadora:

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

Esto 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.



¿Qué significa despedir a un trabajador?

Se dice que despidieron a un trabajador cuando el patrono rompe la relación laboral, es decir, le quitan el trabajo directa o indirectamente.

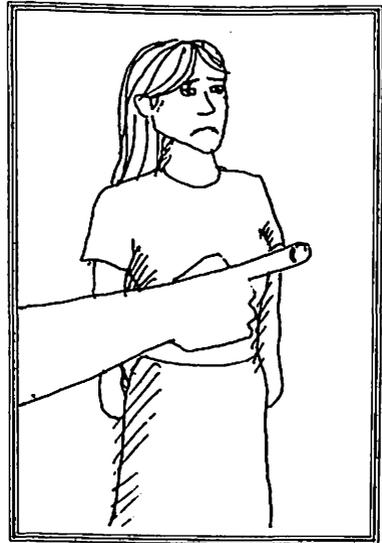
¿Qué es eso de que se despide a un trabajador directamente?

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

¿Qué significa despedir a un trabajador indirectamente?

Existe despido indirecto en cualquier de los casos siguientes:

- ☛ 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 no le pagan completo su salario.
- ☛ Cuando el patrono insulte o quiera pegarle al trabajador.
- ☛ Cuando un pariente o 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.

¿Qué se debe hacer 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, el bono catorce**, si no se lo han pagado, y todo lo que el patrono le deba al trabajador.

¿Qué es la indemnización?



Es un pago que el patrono tiene 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 300 quetzales al mes y al cumplir cuatro años de trabajar lo despiden, deben pagarle 1,200 quetzales de indemnización.



¿Qué es la bonificación o 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.

¿Qué es el bono 14?

Es un pago que el patrono debe hacer al trabajador en el mes de junio de cada año y consiste en un mes de sueldo más, o sea, que en junio se debe pagar doble sueldo.



¿Qué otra prestación se le debe pagar al trabajador despedido?

Si no le han pagado, se le deben pagar las vacaciones, horas extras, el aguinaldo, la bonificación o incentivo, el bono catorce y otras prestaciones que la ley diga.

¿Si despiden a un trabajador y no le quieren pagar las prestaciones, ¿qué se puede hacer?

Se debe buscar al delegado de la Inspección General de Trabajo y pedirle que levante un acta en la que diga o haga constar que se nos despidió del trabajo, también pedirle que cite al patrono para que

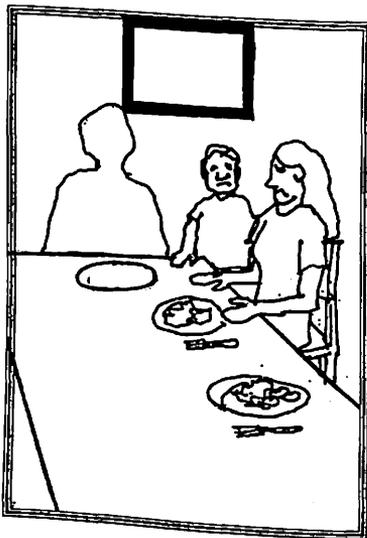


hable con nosotros. Esto se llama **junta conciliatoria** y busca llegar a un arreglo, para que le paguen sus prestaciones al trabajador.

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.

¿Qué derechos tiene la familia o la viuda del trabajador que muere?

Cuando un trabajador muere, la familia tiene derecho a que el patrono les pague un mes de salario por cada año que el trabajador laboró, durante dieciocho meses, si la empresa tiene más de veinte trabajadores; y durante diez meses si la empresa tiene menos de veinte trabajadores.



Esta indemnización la debe pagar el patrono en mensualidades y es la misma cantidad de dinero mensual que ganaba el trabajador cuando murió. Las personas que reciben el dinero se llaman **beneficiarios**.

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.



¿Si el patrono obliga a los trabajadores a hacer el trabajo en condiciones peligrosas, ¿qué se puede hacer?

Se debe hacer la denuncia a la Inspección de Trabajo o al 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, en caso de que fumiguen, por ejemplo.

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.

PENSEMOS, PLATIQUEMOS Y ESCRIBAMOS

☞ ¿Si me retiran del trabajo después de haber trabajado 15 años en una empresa privada, qué prestaciones tengo derecho a recibir?

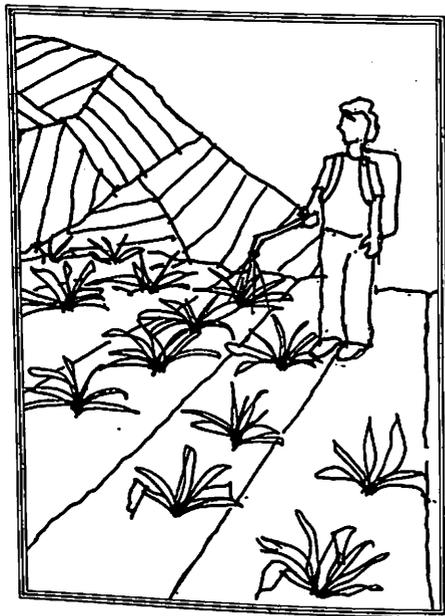
☞ ¿Si me retiro voluntariamente después de haber trabajado 15 años en una empresa privada, qué prestaciones tengo derecho a recibir?

☞ ¿Y si es una institución del Estado?



SALUD EN EL TRABAJO

¿Es cierto que los finqueros tienen que dar protectores a los trabajadores cuando usan sustancias peligrosas?



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.

Esto no siempre se cumple, por ejemplo: “En las fincas de la Costa Sur, si nos enfermamos o 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 aguan-

tamos 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 los que la echan, y a veces, los echamos nosotros y eso se



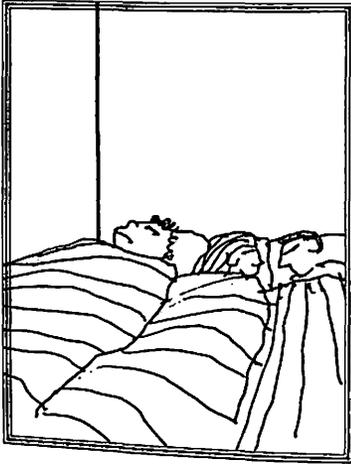
hace por tarea, se fumigan por tarea entre 8 y 10 cuerdas, depende de la clase de monte y pagan Q10.00 sin alimentos y 7 u 8 con alimentos.

No nos dicen si hay que tener cuidado o precauciones para usarlo. A mí ya me tocó echar abono y veneno, y como yo no sabía, comí algo sin lavarme las manos y al rato me dio diarrea. Estaba vomitando y me sentía todo decaído, tomé limón y al buen rato se me quitó, sólo así aprendí que eso es malo, porque ellos no dicen nada sobre lo que uno está usando, no dan ni siquiera instrucciones mínimas, menos le van a dar a uno protector o algo así. Sólo nosotros, cuando fumigamos nos ponemos un nylon que es nuestro y nos tapamos con un pañuelo, la nariz y la boca.”

Según la ley, el patrono está obligado a proteger la vida y la salud del trabajador. Debe cumplir con los reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y también deben:

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





Otro ejemplo es el siguiente:

“Donde nos quedamos a dormir, estamos todos amontonados y si en la finca nos dan comida sólo dan la ración del papá y la mamá. A los niños mayores de 12 años, si en el contrato está que deben trabajar, les dan media ración, ahora a los más chiquitos no les dan nada, les tenemos que dar de nuestra ración”.

Como este caso hay muchos, por lo que no se está cumpliendo con la ley, pues deben darle un lugar adecuado para dormir, además, un niño sólo puede trabajar cuando ya cumplió catorce años, y si de todos modos trabajan, aunque sean de doce años, deben darles ración completa.

“No podemos protestar por nada, porque tenemos mucha necesidad de trabajar y hay mucha gente que también necesita el trabajo, por eso cuando algo le decimos al contratista nos dice: “Si querés bueno y si no pues tampoco”, y por eso nos tenemos que aguantar porque nos hace falta el dinero para nuestros gastos”.

Eso es cierto, pero si ustedes se organizan, ya juntos no va a ser tan fácil que les violen sus derechos y mejor si hacen sindicato.



PENSEMOS, PLATIQUEMOS Y ESCRIBAMOS

☞ ¿Qué opina de las diferentes situaciones de trabajo que se han comentado anteriormente?

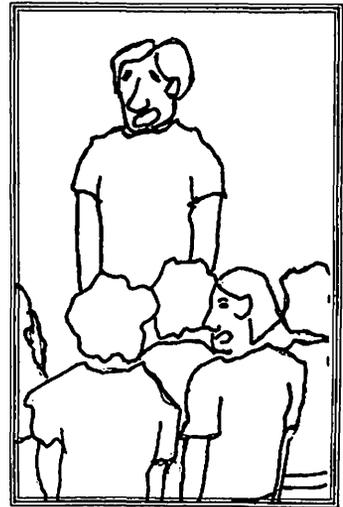
☞ ¿Si alguien se intoxica con veneno en su lugar de trabajo, qué se debe hacer?

☞ ¿Qué opina de la situación laboral de nuestro país?

DERECHOS SINDICALES

¿Qué es un sindicato?

Es una asociación de trabajadores que se unen para mejorar y defender sus derechos e intereses. Pueden haber sindicatos de empresa, como cuando forman los trabajadores de una finca, y sindicatos de gremio, que sería, por ejemplo, si todos los panaderos formaran un sindicato, no importando en qué empresa trabajan.



Se pueden hacer sindicatos en empresas que tengan más de veinte 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 esto da más fuerza a los trabajadores.

¿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 veinte trabajadores.

¿Qué es la personalidad jurídica del sindicato?



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

¿Qué es la Asamblea General de un sindicato?

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



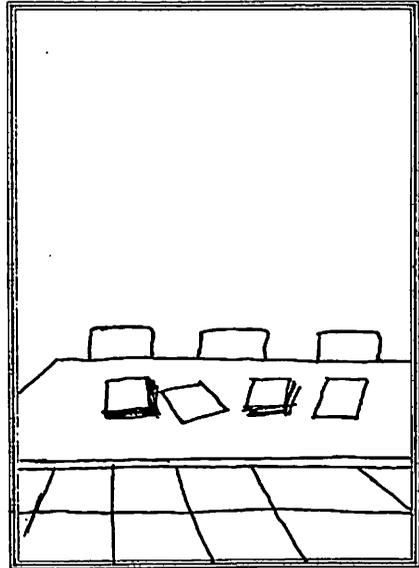
problemas que afecten los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, decidir una huelga para el aumento del salario.

¿Qué es el Comité Ejecutivo de un sindicato?

Es un grupo de trabajadores electos por la Asamblea General, que no pueden ser menos de tres trabajadores ni más de nueve, que se encarga principalmente de ejecutar o cumplir lo que la Asamblea General decide.

¿Qué es el Consejo Consultivo de un sindicato?

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.



¿Qué funciones tienen los sindicatos?

El Artículo 214 del Código de Trabajo, dice que los sindicatos, deben:

- a) Celebrar o hacer contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato;



- b) Participar en la integración de los organismos estatales, o sea, del Estado, que les permita la ley;
- c) Cuidar en todo momento el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal;
- d) 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, o sea, sin querer sacarle ganancia al trabajador.
- e) 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.

¿Qué es el pacto colectivo de condiciones de trabajo?

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.

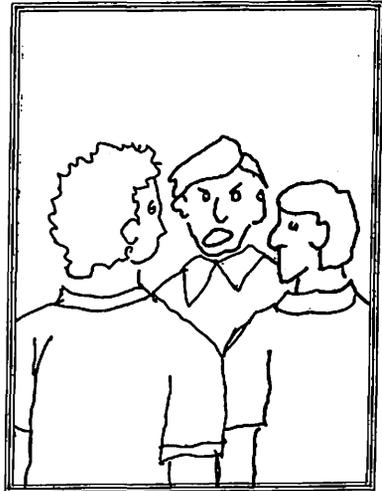


¿Qué es conflicto de carácter económico social?

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.

¿Cuál es el procedimiento o los pasos que deben seguirse en caso de conflicto?

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 veinte personas, por ejemplo.



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 del Juez y que para eso es necesario hacer un trámite especial. Esto se llama **emplazamiento**.

¿Qué es la conciliación?

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. El Juez oirá 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 veinticuatro horas siguientes en que fracasa la conciliación porque no se llega a un acuerdo, se puede pedir al Juez, lo que se llama la 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.

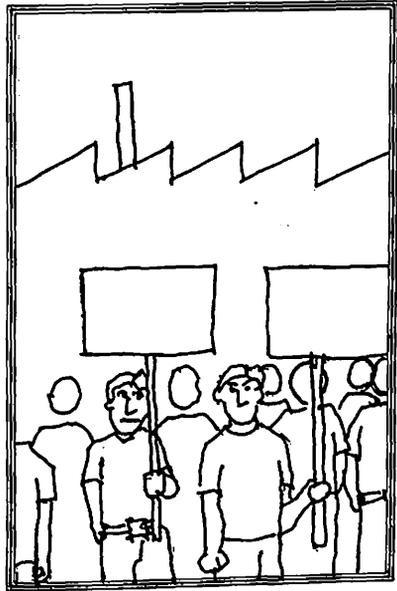
Si la mayoría apoya la huelga y el Juez cree que las peticiones de los trabajadores son justas, permite que se realice la huelga.



¿Qué es una huelga?

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.



¿Se hacen huelgas sin que se siga todo ese procedimiento?

Sí, 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.



¿Hay ley que diga cuánto deben pagar en el campo?

Sí, como se explicó existe el salario mínimo, a pesar de eso veamos lo que nos relataron unos trabajadores:

“Nosotros somos de Cobán, vivimos y trabajamos en fincas en donde nos pagan poco, por eso buscamos trabajo en otras fincas o en otros lugares, pero el dueño de la finca no nos deja hacer otros trabajos, sólo para él quiere que trabajemos y eso que paga muy poco, de Q4.00 a Q5.00 diarios. Y si uno se quiere salir de la finca, no consigue rápido otro trabajo y por eso no es fácil salir porque, aunque uno gana poco, ya es una entrada de dinero.

Trabajamos en fincas de cardamomo, trabajamos para los señores, pero si tenemos hijos de más de 12 años, el patrón los obliga a trabajar también porque viven en la finca y les pagan menos todavía, aunque hagan lo mismo que nosotros”.

La ley dice que en el campo o en las fincas, lo menos que le pueden pagar a uno es once quetzales con veinte centavos y no 4 ó 5 ,según cuenta don Miguel.

Pagar menos y obligar a trabajar a los menores es ilegal y esto se puede denunciar en el Juzgado de Trabajo de Cobán o con un Inspector de Trabajo.

Esa denuncia la pueden hacer verbalmente o por escrito y el Inspector de Trabajo tiene la obligación de ir a la finca a averiguar si están o no cumpliendo con el salario mínimo y, además, ver las condiciones de trabajo, de salud, ver si no hay peligro para los trabajadores en el caso de que fumiguen y todo eso tiene que escribirse en un acta.



Cuando se violan esos derechos se afecta a todo un grupo, por eso es mejor hacer la denuncia en grupo, organizadamente. Para eso se reúne a los trabajadores de la finca y entre todos eligen a tres personas que son quienes los van a representar, y ellos llevan la voz de todos, porque no todos pueden ir al juzgado. A los tres que eligen se les llama **Comité Ad-hoc** y se puede formar cuando son más de veinte trabajadores o aunque no sean veinte, tienen derecho a hacer la denuncia.

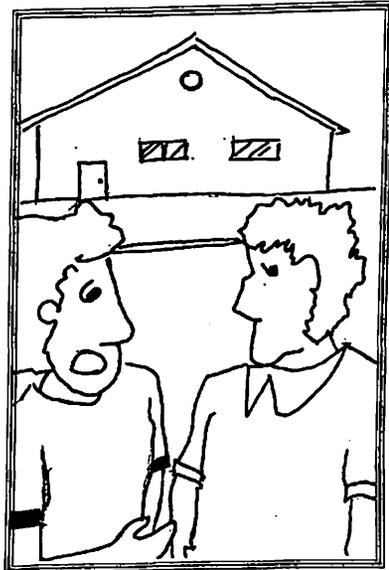
Si el Comité está inscrito en la Inspección General de Trabajo, si está hecha la denuncia en el juzgado, y ni así les pagan el salario mínimo, los trabajadores están autorizados a iniciar un conflicto contra los finqueros porque no respetan lo que la ley dice.

Después de iniciado el conflicto llegará un momento en que el Juez les autorizará ir a la huelga, y con eso irán con mucha mayor fuerza para pelear por sus derechos.

Sabemos que esto está en la ley, pero no siempre se cumple, por ejemplo:

“yo no sé hasta dónde podemos hacer eso. Yo trabajé en una finca y cuando nos juntamos para exigir nuestros derechos, el administrador de la finca lo que hizo fue ir al juzgado a denunciarnos y puso presos a los líderes”.

En el caso de los líderes, la detención fue ilegal, porque no se está cometiendo ningún delito al



pelear por nuestros derechos. El Juez hizo mal en detenerlos. Lo que pudieron haber hecho era poner un recurso de exhibición personal y una denuncia al juez por ordenar ilegalmente la detención de los líderes. En el caso del sindicato, sabemos que a los patronos no les conviene que hagamos eso, pero de todas maneras es la única forma, y es mejor si están organizados porque sabemos que estos problemas de trabajo, aparte de una atención jurídica, merecen sobre todo, una atención organizativa”.

Debemos tomar en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho sin mucha formalidad y que casi todo se puede hacer verbalmente.

PENSEMOS, PLATIQUEMOS Y ESCRIBAMOS

- ☞ ¿Existe un sindicato en el lugar donde trabaja?
- ☞ ¿Qué es lo que hace el sindicato?
- ☞ ¿Será que es bueno formar parte de un sindicato?
- ☞ ¿Es buena la solidaridad para con los compañeros de trabajo?



DERECHO LABORAL

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL	10
¿Qué es el derecho al trabajo?	10
¿Cuáles son los derechos fundamentales del trabajador guatemalteco?	10
¿Por qué se dice que el derecho del trabajador es tutelar?	12
¿Los derechos de los trabajadores son de cumplimiento obligatorio?	12
¿Por qué se afirma que el derecho del trabajador es conciliatorio?	13
¿Según la ley qué es un trabajador?	13
¿Y según la ley qué es patrono?	13
¿Entonces un capataz, un administrador o un jefe de personal, son patronos?	13
¿Qué es un intermediario?	13
CONTRATO DE TRABAJO	14
¿Qué es el contrato de trabajo?	14
¿Todos los contratos de trabajo se pueden hacer en forma verbal o de palabra?	15
¿Qué pasa si no hacemos contrato de trabajo?	15
¿Es legal lo que hacen los contratistas?	17
¿Si trabajamos por tarea, cuáles son nuestros derechos?	18
SALARIO	20
¿Qué es el salario?	20
¿Qué es salario mínimo?	20
JORNADA DE TRABAJO	21
¿Qué es la jornada de trabajo?	21
¿Y si hacen trabajar más de la jornada?	22



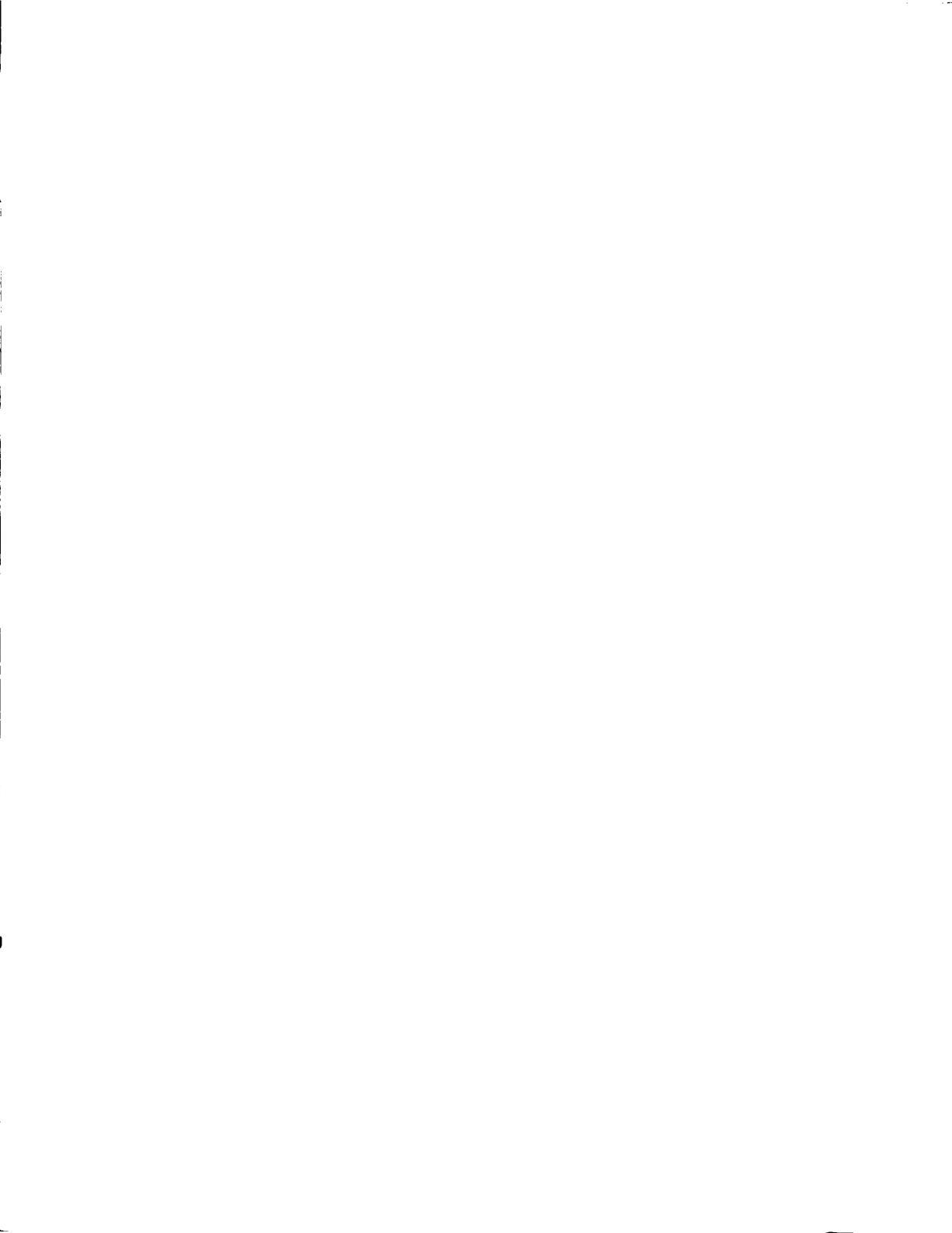
DESCANSOS	28
¿Qué es el descanso semanal?	28
¿Qué es el día de asueto o feriado?	29
¿Qué son las vacaciones?	30
PRESTACIONES LABORALES	31
¿Qué es el aguinaldo?	31
¿Se le puede quitar el trabajo a una mujer embarazada?	31
¿Qué otro derecho gozan las mujeres y los menores de edad en el Derecho del Trabajo?	32
¿Qué significa despedir a un trabajador?	33
¿Qué es eso de que se despide a un trabajador indirectamente?	33
¿Qué significa despedir a un trabajador indirectamente?	33
¿Qué se debe hacer cuando se despide a un trabajador?	34
¿Qué es la indemnización?	34
¿Qué es la bonificación o incentivo?	35
¿Qué es el bono 14?	35
¿Qué otra prestación se le debe pagar al trabajador despedido?	35
Si despiden a un trabajador y no le quieren pagar las prestaciones, ¿Qué se puede hacer?	35
¿Qué derechos tiene la familia o la viuda del trabajador que muere?	36
Si el patrono obliga a los trabajadores a hacer el trabajo en condiciones peligrosas ¿Qué se puede hacer?	37
SALUD EN EL TRABAJO	38
¿Es cierto que los finqueros tienen que dar protectores a los trabajadores cuando usan sustancias peligrosas?	38
DERECHOS SINDICALES	41
¿Qué es un sindicato?	41
¿Cómo se forma un sindicato?	42
¿Qué es la personalidad jurídica del sindicato?	42



¿Qué es la Asamblea General de un sindicato?	42
¿Qué es el Comité Ejecutivo de un sindicato?	43
¿Qué es un Consejo Consultivo de un sindicato?	43
¿Qué funciones tienen los sindicatos?	43
¿Qué es el pacto colectivo de condiciones de trabajo?	44
¿Qué es conflicto de carácter económico social?	45
¿Cuál es el procedimiento o los pasos que deben seguirse en caso de conflicto?	45
¿Qué es la conciliación?	46
¿Qué es la huelga?	47
¿Qué pasa si hacen huelga sin que se siga todo ese procedimiento?	47
¿Hay ley que diga cuánto deben pagar en el campo?	48









**Instituto Internacional de Aprendizaje
para la Reconciliación Social**



Serie: Donde no hay abogado
libro II

Derecho laboral

Después de haber comprobado la necesidad que existe de un instrumento de orientación, sobre el manejo o aplicación de la justicia para defensa de los Derechos Humanos, a través la demanda que tuvo el Manual “Donde No Hay Abogado”, La Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado, ha considerado necesario retomar ese valioso contenido y estructurarlo en una serie de 4 libros para facilitar aún más su aprovechamiento a mayor número de personas.

Les presentamos pues la serie “Donde No Hay Abogado”

- No. 1 Derechos Fundamentales
- No. 2 Derecho Laboral
- No. 3 Derecho Civil
- No. 4 Derecho Penal

PAMI

