

Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo
Central American Workplace en la Maquila



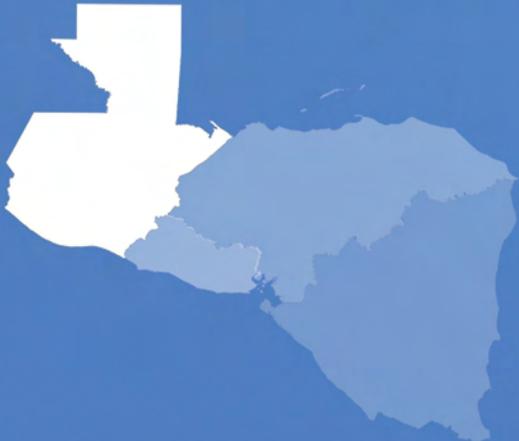
Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL*MART

MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES



CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes laborales en Guatemala.

Concepto Original

Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de
Laura Carter / Federación Internacional de Trabajadores Textiles,
Vestuario y Cuero, FITTVC
y coordinado por
Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

Autoría

Homero Fuentes / Comisión para la Verificación de Códigos de
Conducta, COVERCO

Revisión y edición de textos

Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

Diagramación, y diseño

Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

Ilustración

Graciela Monroy / Crea Generación, S.A.

1era. edición: agosto 2008



9a. Avenida 0-43, Zona 2
Guatemala Ciudad, Guatemala, C.A.
Tel.: (502) 2254 2444, 2254 5443
E-mail: coverco@coverco.org
www.coverco.org

Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

CONTENIDO

• Introducción	4
• Derechos y Obligaciones de los Trabajadores	7
• Sistemas de Gerencia de Responsabilidad Social :	
Elementos Críticos	18
• Discriminación	22
• Trabajo Forzado	28
• Trabajo de Menores	33
• Jornadas de Trabajo	39
• Salario	44
• Prestaciones Económicas y Sociales	50
• Derecho a la libertad de Asociación	54
• Derechos de la Mujer	58
• Maternidad	64
• Acoso y Abuso	72
• Salud Laboral	14
• Medio Ambiente	15

INTRODUCCIÓN

Nuevos contextos mundiales para el sector de la maquila

- Entrada de China a la Organización Mundial del Comercio (OMC)
- Fin del Acuerdo Multifibras (AMF)
- Producción pasará a China, donde los costos son más bajos
- Centroamérica no puede competir en el rubro de costos

¿Qué es el Acuerdo Multifibras?

Es un sistema de cuotas que ha regulado el mercado de la industria textil y del vestuario desde 1974. Gracias a este acuerdo, muchos países pudieron desarrollar una industria textil y de confección para exportación, porque les garantizaba una cantidad de producción en mercados de consumo. Ahora, en el 2005, con la entrada en vigencia de las reglas de la Organización Mundial del Comercio (OMC), se desregula el mercado, se desmantelan las cuotas para que exista un "mercado libre" en el sector.

Centroamérica se puede encontrar vulnerable ante estos cambios. El desarrollo de la industria de confección para exportación estuvo muy ligado a este sistema de cuotas garantizadas ya que no dispone de otras industrias alternativas en expansión.

¿Cómo se prepara el sector para hacer frente a estos desafíos?

CAFTA:

- Permitiría alargar el acceso preferencial al mercado de EEUU, ya vigente con la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC), y el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP).
- Eximiría de impuestos a las prendas que incorporan telas y fibras regionales y extrarregionales → permite "paquete completo".

Ejemplo del Café:

Fin del sistema de cuotas de la Organización Internacional del Café (OIC)

- Superproducción y sobrecolocación del producto en el mercado
- Baja de precios
- Caída de los pequeños productores y trabajadores en ese rubro

→ Empoderamiento de unas cuantas empresas multinacionales dedicadas a la comercialización del café.

Estrategias de recuperación ante la crisis del café

- Exploración del mercado del café *gourmet*, orgánico, y "café justo"
- **Producción orientada hacia nichos del mercado de consumidores conscientes**

Nuevas exigencias del mercado consumidor

- Consumo tradicional: dirigido por exigencias de un producto "de buena calidad" y "a buen precio"
- Nuevas tendencias entre consumidores: exigencia de productos hechos "en las condiciones adecuadas" → en condiciones que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

Estrategias del sector textil centroamericano

- "Paquete completo"
- Reducir costos de producción.
- Rapidez al mercado
- Mayor variedad de estilo

Impactos en las condiciones de trabajo

- Bajar los costos de producción → disminución de los salarios
- Rapidez al mercado → aumento de las horas de trabajo; mayores exigencias de producción; metas más exigentes
- Mayor variedad de estilos → cambios en estilos; necesidad de aprender estilos nuevos; metas más exigentes.

En resumen:

- Fin del AMF; fin del régimen de cuotas; mercado libre en textiles y vestuario
- Traslado de la producción a Asia, donde los costos son más bajos
- Presión en Centroamérica para mantener la competitividad

Ventajas de Centroamérica

- Proximidad al mercado
- Rapidez y capacidad de adaptar estilos
- Algunas ventajas de los acuerdos regionales
- **Imagen de responsabilidad social y respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores**

CAPÍTULO 1

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES



DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Una de las causas que contribuye a la violación de los derechos de los trabajadores es el desconocimiento se tiene de éstos. Es importante que los trabajadores y los patronos conozcan sus derechos y obligaciones, porque al conocerlos se contribuirá a una mejor relación laboral y a que la misma se desarrolle en un ambiente de armonía y respeto, mejorando así las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Esta es una breve descripción de los derechos básicos laborales que el Estado de Guatemala reconoce de los trabajadores, así como las obligaciones y prohibiciones que como tales tienen que cumplir. Estas obligaciones han sido estudiadas y discutidas por el Congreso, haciéndolas obligatorias a través de las Leyes de Trabajo.

MARCO JURÍDICO

El marco jurídico del Derecho del Trabajo es toda aquella condición legal que regula las relaciones de trabajo entre los patronos y los trabajadores, representa los derechos y obligaciones establecidos por los convenios internacionales de trabajo de la OIT y convenios de derechos humanos ratificados por el Estado de Guatemala, la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, la Ley de Trabajo y Previsión Social (IGSS), el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa y el contrato existente (verbal o escrito). En cualquier país, las leyes internacionales se pueden incorporar en las leyes nacionales. Las leyes nacionales establecen el ambiente en el que los derechos y las obligaciones se deben ejercer.

Todos estos derechos y obligaciones se encuentran de manera general en la Constitución y en forma más concreta o específica en el Código de Trabajo.

1. Los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y de Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos dice que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna. Los derechos declarados en este documento se han incorporado en otros convenios de derechos humanos.

Estos convenios incluyen convenios internacionales de la Naciones Unidas y convenios regionales del Sistema Interamericano. Éstos describen los derechos fundamentales que los países, como Guatemala, han acordado proteger. Los convenios más importantes incluyen el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Estos convenios incluyen una descripción de derechos de trabajo.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son un conjunto de normas internacionales de trabajo, cuyo fin es mejorar las condiciones del empleo en todo el mundo. El Consejo de Administración de OIT decidió que los Convenios que debían considerarse “fundamentales” para los derechos de quienes trabajan son: a) Abolición del trabajo forzoso; b) Igualdad en el empleo (sin discriminación) y en la remuneración; c) Libertad de asociación; y, d) Eliminación del trabajo infantil.

2. La Constitución Política de la República

El texto legal más importante de un país es la Constitución Política de la República. Las demás leyes deben adaptar su contenido a lo que la Constitución establece, es decir, no pueden contradecirla.

De manera importante, el artículo 46 de la Constitución reconoce la prioridad de los convenios internacionales de derechos humanos sobre el derecho interno.



3. El Código de Trabajo

El Código de Trabajo es la normativa legal que recoge las leyes básicas que regulan la relación de trabajo entre los trabajadores y sus patronos. En él quedan contemplados tanto los derechos como las obligaciones de ambas partes.

4. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

El IGSS es la institución encargada de aplicar, en beneficio de los trabajadores afiliados, un régimen nacional de seguridad social, que comprende protección y beneficios en casos como: accidentes, maternidad, enfermedad común, invalidez, vejez, gastos funerarios, viudez, etc.

5. El Reglamento Interior de Trabajo

Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente 10 o más trabajadores, queda obligado a tener y poner en práctica su respectivo reglamento interior de trabajo.

Este reglamento es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, pactos colectivos y contratos vigentes, con el objeto de especificar las normas a las que se deben sujetar él y sus trabajadores, al momento de estar trabajando.



6. Los Códigos De Conducta

Muchas empresas que se dedican a producir y ofrecer bienes y servicios en distintos países, han tomado conciencia de las preocupaciones de los consumidores de que sus productos no estén fabricados por hombres, mujeres o niños explotados. Los Códigos de Conducta son una expresión del compromiso voluntario asumido por una empresa a favor de condiciones laborales decentes, que son un resumen de dichas normas básicas, plasmadas en el derecho laboral y en los convenios internacionales.

Las disposiciones del Código de Conducta constituyen una declaración escrita sobre normas y condiciones mínimas que prevengan la explotación. La empresa no pretende, no utilizará y no permitirá que ningún contratista, subcontratista, abastecedor o concesionario utilice estas normas mínimas como normas máximas o como las únicas condiciones de trabajo que deben proporcionarse. Son principios éticos que expresan la política interna y que rigen las condiciones laborales, medio ambiente y responsabilidad social regirán el funcionamiento de la empresa.

El Código de Conducta de la empresa multinacional establece que las fábricas que producen artículos para ella tienen la obligación de operar en plena conformidad con las leyes de sus países respectivos y con todas las demás leyes, reglas y reglamentaciones aplicables.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Todo derecho tiene su obligación correspondiente. Entonces, como los trabajadores tienen derechos en su trabajo, también tienen obligaciones con sus empleadores y compañeros. En resumen, estos derechos y obligaciones incluyen:

A. DERECHOS

a) Período de Prueba:

Cuando se empieza a trabajar en cualquier empresa, se tiene un tiempo de prueba, que no puede ser mayor de 2 meses. Dentro de este tiempo se puede renunciar o ser despedido, pero el trabajador tiene derecho a que se le pague el salario que ganó y lo que corresponda de aguinaldo, vacaciones y bono 14 por ese tiempo. (Art 81 del Código de Trabajo).

b) Jornadas de Trabajo:

Jornada ordinaria de trabajo es el tiempo que se está en la empresa, realizando el trabajo para el cual fue contratado, dentro de los siguientes horarios:

Durante el día: 8 horas, entre las 6 de la mañana y las 6 de la tarde;

Durante la noche: 6 horas, entre las 6 de la tarde y 6 de la mañana del día siguiente; y

Si se trabaja parte del día y parte de la noche, deben ser 7 horas.

La jornada ordinaria incluye un descanso de media hora para almorzar o cenar. (Art 116 y 117 del Código de Trabajo).



c) Trabajo Extraordinario:

Trabajo extraordinario es el que se trabaja después de la hora de salida de la jornada ordinaria. Trabajar horas extras es voluntario y se debe pagar con el valor de una hora y media del salario. (Arts 121 y 122 del Código de Trabajo).

d) Salario Mínimo:

El Organismo ejecutivo, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores y demás entidades representadas en la Comisión Nacional del Salario y en las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos fija el salario mínimo legal. (Art 113 del Código de Trabajo).

e) Descanso Semanal:

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo.

La semana puede ser de 5 o de 6 días, según sea la costumbre en el centro de trabajo. (Art 126 del Código de Trabajo).

f) Días de Asueto (feriados):

Los días de asueto con goce de salario son: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado de Semana Santa, el 1º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º de noviembre, el 24 de diciembre (medio día), el 25 de diciembre, el 31 de diciembre (medio día) y el día de la festividad de la localidad. (Art 127 del Código de Trabajo).

g) Vacaciones:

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono. La duración mínima del periodo de vacaciones es de 15 días hábiles. (Arts. 130 y 137 del Código de Trabajo).

h) Licencias:

Todo trabajador tiene derecho a gozar de licencias con goce de salario, en los siguientes casos:

- *Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con quien estuviere unida de hecho, de los padres o de los hijos, 3 días*
- *Al contraer matrimonio, 5 días*
- *Por el nacimiento de un hijo, 2 días*
- *Con permiso expreso del patrono*
- *Para responder a citaciones judiciales, que no exceda de medio día dentro de la localidad y un día fuera del departamento*
- *Para ejercer el derecho de voto en las elecciones populares, el tiempo que sea necesario*
- *Para asistir al IGSS*
- *Para el desempeño de una función sindical, hasta 6 días en un mes calendario (Art 61 del Código de Trabajo)*

i) Aguinaldo:

El pago mínimo que en concepto de aguinaldo deben hacer los patronos a sus trabajadores es el 100% del sueldo ordinario mensual, por un año de servicios continuos o la parte proporcional por menos de un año. El pago debe de hacerse en un 50% la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena del mes de enero siguiente. (Art. 102(j), de la Constitución y Arts. 1 y 2 del Decreto 76-78, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo).



j) Bonificación Anual (Bono 14):

Es una prestación adicional e independiente del aguinaldo, igual al 100% del sueldo ordinario mensual, por un año de servicios continuos y anterior a la fecha de pago o la parte proporcional por menos de un año. La bonificación se calculará tomando como base el promedio de los sueldos ordinarios devengados en el período de 12 meses que terminan en el mes de junio. Deberá pagarse en la primera quincena de julio. Si la relación laboral termina, por cualquier causa, el patrono deberá pagar la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el 1 de julio inmediato anterior y la fecha de terminación. (Art. 2 y 3 del Decreto 42-92, Ley de Bonificación Anual).

k) Bonificación Incentivo:

Es la prestación establecida para estimular y aumentar la productividad de los trabajadores. No podrá ser menor de Q.0.64375 por hora ordinaria efectiva de trabajo. No forma parte ni sustituye el salario mínimo establecido y no limita el derecho de los trabajadores a obtener mejoras salariales. (Art. 1 y 2 del Decreto 78-89, Ley de Bonificación Incentivo).

l) Indemnización:

El despido injustificado o indirecto de un trabajador debe ser indemnizado, pagándole un mes de salario por cada año de servicios continuos, tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos 6 meses laborados, y si dichos servicios no llegan a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado.

Para el cálculo de la indemnización también se deben tomar en cuenta los montos de la bonificación anual y del aguinaldo, en la proporción correspondiente a 6 meses de servicios o por el tiempo trabajado, si no llega a los 6 meses. (Art. 102(o) de la Constitución y 82 del Código de Trabajo).

El plazo en el que el trabajador puede reclamar el pago de la indemnización es de 30 días hábiles, contados a partir de la terminación de la relación laboral.

El plazo para reclamar el pago de las demás prestaciones laborales es de 2 años. (Art. 260 y 264 del Código de Trabajo).

m) Protección a la Madre Trabajadora:

La madre trabajadora goza de inmovilidad en el trabajo durante el embarazo y el período de lactancia, queda protegida desde el momento en que avise al patrono de su estado. Dentro de los 2 meses siguientes al aviso, deberá entregar el certificado médico que compruebe su embarazo.

También tiene el derecho de gozar de un descanso pagado con el 100% de su salario, durante los 30 días anteriores al parto y los 54 días siguientes. Los días que no pueda disfrutar antes del parto se deben acumular a la etapa post-parto, para lo cual debe presentar el certificado médico correspondiente.

En el período de lactancia puede disponer, en el lugar donde trabaja, de media hora dos veces al día, para alimentar a su hijo; o bien acumular las 2 medias horas a que tiene derecho y entrar 1 hora después del inicio de la jornada o salir 1 hora antes de que finalice. Dicha hora debe ser pagada y el período dura 10 meses después de terminado el descanso post-parto. (Art. 102(k) de la Constitución y 151, 152 y 153 del Código de Trabajo).

n) Derecho al Seguro Social

Si en la empresa hay 3 o más trabajadores, el patrono debe inscribirlos en el IGSS para que tengan derecho a gozar los beneficios y servicios que éste proporciona.

El patrono tiene la obligación de darle al trabajador el certificado de trabajo correspondiente, así como el permiso necesario para poder acudir al IGSS. (Art. 102 del Código de Trabajo y Art. 38 del Acuerdo 410 de la Junta Directiva del IGSS).

ñ) Derecho de Sindicalización:

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, gozando de inmovilidad laboral desde el momento en que se dé aviso a la Inspección General de Trabajo que se está formando el sindicato y hasta 60 días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial. (Art. 102(q) de la Constitución y 209 del Código de Trabajo).

El Organismo Ejecutivo, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe practicar una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo; garantizando el ejercicio del derecho de libertad sindical; tomando las medidas apropiadas para proteger su libre ejercicio; y, manteniendo un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente. (Art. 211 del Código de Trabajo).



B. OBLIGACIONES

Las principales obligaciones de los trabajadores se encuentran especificadas en el **artículo 63 del Código de Trabajo** y son:

- a) Realizar el trabajo para el que fue contratado bajo la dirección del patrono o su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo relacionado con la actividad que realicen.
- b) Ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero, y en la forma, tiempo y lugar convenidos con el empleador.
- c) Devolver al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les entreguen para el trabajo.
- d) Actuar con buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo en caso de que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos en cuya elaboración participe, directa o indirectamente, así como los asuntos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

- g) Observar las medidas preventivas que acuerdan las autoridades o los empleadores, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan.

También, el **artículo 64 del Código de Trabajo** prohíbe los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labores sin causa justificada o sin permiso del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer, durante el trabajo o dentro del lugar de trabajo, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes.
- d) Usar los útiles o herramientas proporcionados por el empleador para uso distinto de aquél al que están destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo o dentro del lugar de trabajo, excepto cuando se trate de herramientas propias del trabajo que se realiza.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo que se consideren actos de sabotaje contra la producción de la empresa.

CAPÍTULO 2

SISTEMAS DE GERENCIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL: ELEMENTOS CRÍTICOS

SISTEMAS DE GERENCIA

Es un término que se usa comúnmente en la industria para hacer referencia a un sistema interno de una empresa para control de calidad, control ambiental y de salud, y de responsabilidad social, que la empresa se encarga de mantener y administrar.

Un sistema de gerencia asegura lo siguiente:

- Que existan procedimientos (incluyendo instrucciones, dependiendo del tamaño y la naturaleza de la industria) para asegurar que exista la capacidad de replicar los procesos.
- Que se designe un representante para dirigir, administrar y coordinar el control del sistema; y que esta persona reporte a la alta gerencia de la empresa
- Que se hayan identificado responsabilidades específicas para los elementos fundamentales del sistema, para asegurar responsabilidad de su implementación
- Que se ejerza supervisión periódica y consistente de parte de la alta gerencia para asegurar que se mantenga la integridad del sistema
- Que exista un sistema formal de acción correctiva y preventiva para asegurar que los problemas sean prevenidos a través de iniciativas preactivas; o corregidas en un tiempo adecuado y de manera efectiva
- Que exista un sistema de auditorías internas para monitorear la efectividad del sistema.

“El propósito de los sistemas gerenciales es el de controlar los procedimientos dentro de una organización o empresa y brindar un método claro que asegure el cumplimiento”.

Elementos del Sistema Gerencial: El Manual

Debe contener los siguientes elementos:

- Una declaración de compromiso hacia un sistema o código de conducta o de responsabilidad social, y todas las leyes y regulaciones aplicables, para el mejoramiento continuo y la documentación efectiva, implementación y comunicación de la política a todas las partes interesadas
- Una declaración de compromiso a la revisión periódica de la implementación, la eficacia y la aplicabilidad de esas políticas de responsabilidad social.
- Una descripción de la función y la autoridad de los representantes de la gerencia para aplicar acciones preventivas y correctivas requeridas.
- Una descripción de las funciones y de la cadena de autoridad (y de comunicación) para todo el personal involucrado en la política de responsabilidad social.
- Una descripción del proceso de auditorías internas (incluyendo su frecuencia)
- Una descripción del procedimiento y frecuencia de la revisión por parte de la gerencia para las políticas, y una descripción de los procedimientos de informe para las acciones que puedan resultar de estas revisiones, y la comunicación de estas acciones.
- Una declaración de las intenciones de la empresa con respecto al control de sus proveedores
- Una declaración acerca de la responsabilidad de toda la gerencia de informar a los trabajadores/as acerca de la política de responsabilidad social, sus derechos bajo esa política, el sistema de representatividad, el sistema de quejas y/o resolución de conflictos, sus derechos, y la disponibilidad o acceso a informes sobre el cumplimiento de las políticas de RS.

Costos y beneficios de los sistemas de RSE

Costos principales:

- Inversiones en infraestructura (por ejemplo, para alcanzar el cumplimiento de normas de seguridad y salud)
- Costos de capacitación del personal, tanto gerencial como de trabajadores/as
- Costos de evaluación (consultores)
- Costos de monitoreo/auditoría
- Costos de acciones correctivas

Beneficios principales:

Para la empresa:

- Mayor productividad
- Mayor estabilidad laboral
- Menores costos de entrenamiento a nuevos trabajadores/as
- Menos accidentes de trabajo
- Menos ausentismo
- Reducción de pago de horas extras
- Mejores condiciones para atraer clientes que se preocupan por tener proveedores socialmente responsables
- Ventajas competitivas
- Relaciones más estables con clientes

Para los trabajadores/as

- Mejores condiciones de trabajo
- Mejoramiento salarial
- Horarios no excesivos
- Menos accidentes de trabajo
- Mejores condiciones de seguridad e higiene
- Posibilidad de ejercer sus derechos de asociación
- Mayor estabilidad de la empresa → mayor estabilidad de empleo
- Mayor satisfacción laboral

CAPÍTULO 3

DISCRIMINACIÓN

DISCRIMINACIÓN

El derecho a no ser discriminado y el derecho a la igualdad son fundamentales y tienen consideración primordial en documentos de legislación nacionales e internacionales.

¿Qué es el derecho a no ser discriminado?

No ser discriminado significa que nadie puede ser tratado en forma diferente, desigual o con desprecio, por motivo de sexo, raza, idioma, religión, edad u otra condición social.



¿Dónde está establecido este derecho?

Debido al trabajo, existen leyes y normas expresas que se han declarado para proteger este derecho y que prohíben todo tipo de discriminación. Estas leyes y normas incluyen:

➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 4*

Todas las personas (mujeres y hombres) son libres e iguales en oportunidades y responsabilidades.

Artículo 4º:

“Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

➤ *Código de Trabajo, artículos 14 bis y 137 bis.*

Se prohíbe la discriminación en los sitios de trabajo, en particular para conseguir empleo.

Artículo 14 bis.

“Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica....”

Artículo 137 bis.

“Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.”



➤ *Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos*

Todos estos convenios ratificados por Guatemala prohíben la discriminación en general y también más específica. Por ejemplo, el artículo 11(2) de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer prohíbe la discriminación con base en el matrimonio o la maternidad.

Convenio No 111 Sobre la Discriminación

Artículo 1:

“El término ‘discriminación’ comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Artículo 2:

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se ve obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados las condiciones y la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**Artículo 2(1):**

“ Cada uno de los Estados Partes ... se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos ... los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Artículo 3:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a **hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos** enunciados en el presente Pacto.”

Artículo 26:

“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley ... contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 2(2):

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Artículo 7:

“Los Estados Partes ... reconocen el derecho de toda persona a ... (a) **(i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; y ... (c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad ...**”

También, refiere a artículos 3 y 6(1).

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial**Artículo 5:**

“... los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de ...

(e)(i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;

(ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse; ...”

También, refiere a artículo 2.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer**Artículo 11:**

1. “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.** [Por ejemplo] (a) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, ... (c) El derecho a igual remuneración, ... (d) El derecho a la seguridad social... [y muchos otros derechos].

2(a) “[Se prohíbe] el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.”

También, refiere a artículo 2.

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 1(1)

“Los Estados partes ... se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona ... sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 24

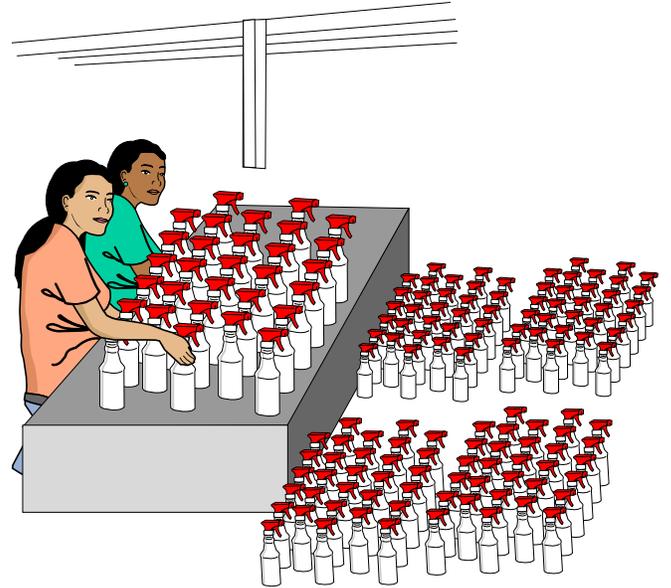
Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

CAPÍTULO 4

TRABAJO FORZADO

TRABAJO FORZADO

Ningún trabajador puede ser obligado, contra su voluntad, a permanecer en el lugar de trabajo, después de su jornada ordinaria, realizando labores que impliquen esfuerzo físico o intelectual. Esto aplica aún cuando motivos gravísimos exijan recurrir a todos los brazos disponibles.



¿Qué significa “trabajo forzado”?

Trabajo forzado es trabajo que es requerido por el Estado o por personas que tienen la capacidad y la voluntad de castigar a los trabajadores con severas penas como, por ejemplo, privarles de la remuneración o alimentos, o ejercer violencia física o abusos sexuales contra ellos.

Por ejemplo:

Gabriela es obligada por la fábrica a hacer horas extras para completar metas, bajo amenaza de despido o de no cancelar el bono incentivo. Hay veces que también le reducen su tiempo para almorzar, obligándola a comer de prisa y regresar antes de que termine su descanso del medio día.

¿Cuál es la diferencia entre trabajo forzado y explotación o acoso?

Cuando las circunstancias obligan a trabajar horas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo, éstas deben de considerarse como horas extraordinarias, siempre que el motivo fuera algo imprevisto y urgente, pero lo más importante es que el trabajador debe hacerlo voluntariamente, no porque se le obligue o amenace.

¿Dónde está establecida esta prohibición?

➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 4° y 43*

Se prohíbe someter a servidumbre y se debe garantizar el derecho de libertad de trabajo.

Artículo 4°

“Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad.”

➤ *Código de Trabajo, artículos 76, 83, 116 y 121*

Los artículos 76 y 83 reflejan el derecho de un trabajador a terminar su trabajo.

El artículo 116 establece que la jornada ordinaria de trabajo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder un total de 48 horas a la semana. El artículo 121 dice que la jornada extraordinaria debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos.

Artículo 76

“Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra

Artículo 83

“El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa ... debe dar aviso previo al patrono...”

Artículo 116

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno [entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día] no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ochos horas a la semana.”

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno [entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente] no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.”

Artículo 121

“... trabajo extraordinaria ... debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

“No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria...”

➤ *Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos*

Todos estos convenios ratificados por Guatemala prohíben el trabajo forzado.

OIT Convenio 29 Sobre el Trabajo Forzoso

Artículo 2

“La expresión trabajo forzado u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.”

OIT Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso

Artículo 1

“... se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzado u obligatorio...”

OIT Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil

Artículo 3(a)

Prohíbe “todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como ... la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzado u obligatorio...”

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 6.

2. Nadie debe ser constraído a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6(1):

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 8(3)(a):

“Nadie será constraído a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.”

Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud

Artículo 1(a)

Requiere “... la abolición o el abandono de las instituciones y prácticas ... de ... la servidumbre por deudas.”

CAPÍTULO 5

TRABAJO DE MENORES

TRABAJO DE MENORES

Jóvenes, niños y niñas deben tener la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental. Por su edad, tienen derechos específicos a ser protegidos. En particular, tienen el derecho a ser protegidos de la explotación económica y del trabajo que sea perjudicial para su salud y moralidad o que impida su desarrollo. Por esta razón, se necesita eliminar todo trabajo que ponga en peligro la educación y el desarrollo de los niños y niñas.

¿Qué significa “trabajo infantil”?

No es prohibido todo trabajo desempeñado por jóvenes menores de 18 años. Hay una distinción entre lo que constituye formas aceptables y formas inaceptables de trabajo para jóvenes y niños.



Las formas inaceptables de trabajo para niños son “trabajo infantil” y consisten en el trabajo que expone a los niños a accidentes o a la explotación.

Es necesario dejar de practicar tres tipos de trabajo infantil:

1. Trabajo riesgoso –por ejemplo, niños o jóvenes trabajando en la producción de fuegos pirotécnicos.
2. Otras de las peores formas de trabajo infantil –por ejemplo, formas de trabajo forzado, la prostitución y la pornografía, y las actividades ilícitas (como el tráfico de drogas).
3. Trabajo desempeñado por un niño menor de una determinada edad especificada – por ejemplo, en Guatemala, generalmente se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años.

Por ejemplo:

Marco tiene 14 años. La fábrica pide que cumpla con una jornada de trabajo igual que los trabajadores adultos en la fábrica.

Esta es una violación de la prohibición de trabajo infantil, porque se prohíbe que los jóvenes trabajen más de 7 horas cada día.

¿Quiénes son menores?

Se considera menor a toda persona que no ha cumplido la mayoría de edad, o sea menor de 18 años.

A los jóvenes comprendidos entre los 14 y los 18 años se les permite legalmente realizar determinados trabajos. En algunos casos es posible para niños menores de 14 años obtener empleo, pero sólo con la autorización de la Inspección General de Trabajo. Se debe dar atención especial a las condiciones en que se preste el servicio. Por ejemplo, la jornada de los jóvenes entre los 14 y 18 años que trabajan en las maquilas debe ser, como máximo, de 7 horas durante el día y es prohibido trabajar tiempo extraordinario o jornadas nocturnas. Además, nunca les es permitido realizar trabajos riesgosos.

¿Dónde están establecidos estos derechos?

Las leyes internacionales y nacionales protegen los derechos de los jóvenes, niños y niñas. Están incluidos:

➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículos 51 y 102(I)*

La Constitución garantiza a los menores de edad su derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad y previsión social. Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años y trabajo riesgoso.

Artículo 51

“El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantiza su derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad y previsión social”.

Artículo 102(I)

“Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.”

➤ *Código de Trabajo, artículos 31, 147 - 149.*

Se requiere que el trabajo de los menores de edad sea adecuado para a su edad y desarrollo, y se prohíbe el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria y el trabajo de los menores de 14 años. También, se establece que la jornada ordinaria diurna es de 7 horas diarias y 42 horas a la semana para los mayores de 14 años; y 6 horas diarias y 36 horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos (siempre que el trabajo de estos se autorice por la Inspección General de Trabajo).

Artículo 31

“Tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más...”

Artículo 147

“El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

Artículo 148

Se prohíbe: c) “El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad; ...e) El trabajo de los menores de catorce años.”

Artículo 149

La jornada ordinaria diurna (de 8 horas) se debe disminuir para los menores de edad así: En 1 hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de 14 años; y,
En 2 horas diarias y en 12 horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos se autorice por escrito por la Inspección General de Trabajo.

➤ *Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos*

Estos Convenios ratificados por Guatemala reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica, prohíben las peores formas de trabajo infantil, requieren que el interés superior del niño sea una consideración primordial que se atenderá, y requieren una edad mínima para se establezca y estipule que ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna. De acuerdo con estos Convenios, Guatemala ha especificado que la edad mínima de admisión al empleo es 14 años.

OIT Convenio 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil. 1999

Artículo 1:

“Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.”

Artículo 3:

“Las peores formas de trabajo infantil abarcan:

(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como ... la servidumbre por deudas y el trabajo forzoso u obligatorio; ... y (d) el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.”

OIT Convenio 79 Sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (Trabajos No Industriales)

Artículo 2(1)

“Los niños menores de catorce años que sean admitidos en el empleo a jornada completa o a jornada parcial, y los niños mayores de catorce años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de catorce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana.”

Convención sobre los Derechos del Niño

Artículo 3 (1):

“En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas, ... una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.”

Artículo 32 (1):

“...reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.”

CAPÍTULO 6

JORNADAS DE TRABAJO

JORNADAS DE TRABAJO

La jornada de trabajo consiste en el tiempo que el trabajador tiene que estar a disposición del patrono en la realización de sus labores. Debe entenderse como la duración máxima del trabajo diario o semanal, el cual debe contarse por horas, de acuerdo a lo que fija la ley, el contrato de trabajo o el pacto colectivo.



El tiempo que dure la jornada de trabajo no debe perjudicar al trabajador hasta el cansancio físico, psíquico o intelectual. Por tal razón, el trabajador no está obligado a laborar un horario que sea mayor que los límites legales, quedando prohibido que sea una condición del contrato de trabajo la obligación de laborar más tiempo del establecido por la ley.

Para cumplir correctamente con su jornada de trabajo, el trabajador debe llegar y retirarse de sus labores puntualmente, ya que esto permite un buen rendimiento en el trabajo. Del buen trabajo que se haga, depende el progreso de la empresa y, por consiguiente, las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador.

¿Dónde está establecido este derecho?

➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 102*

Dentro de los derechos sociales mínimos, la Constitución establece el número de horas debe ser la jornada ordinaria diurna (8 horas), nocturna (6 horas) o mixta (7 horas). También establece que cualquier trabajo hecho después de cualquiera de estas jornadas debe considerarse y pagarse como tiempo extraordinario.

Artículo 102(g)

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de 8 horas diarias de trabajo, ni de 48 a la semana.

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de 6 horas diarias de trabajo, ni de 36 a la semana.

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de 7 horas diarias de trabajo, ni de 42 a la semana.

“Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. ...

“Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las ordenes o a disposición del empleador.”

➤ Código de Trabajo, artículos 116, 121 y 122

Define que el número de horas que debe trabajarse en la jornada ordinaria diurna son 8 horas diarias y no pasarse de 48 a la semana; en la jornada nocturna son 6 horas diarias y 36 a la semana y en la jornada mixta son 7 horas diarias y 42 a la semana. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder un total de 12 horas diarias. El trabajo nocturno es el que se hace entre las 6 de la tarde de un día y las 6 de la mañana del día siguiente, así como cualquier trabajo hecho además de las jornadas ordinarias que ya conocemos debe considerarse horas extras y pagarse, por lo menos con un 50% sobre el salario correspondiente.

Artículo 116

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno [entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día] no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ochos horas a la semana.”

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno [entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente] no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.”

Artículo 121

“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se

determinan para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que **contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.**

“No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria...”

Artículo 122

“Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias ...”

➤ *Los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos Ratificados por Guatemala*

En el Convenio 1 de la OIT se establece que la duración del trabajo no puede ser de más de 8 horas al día y de 48 por semana.

Los artículos 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconocen el derecho a disfrutar de condiciones de trabajo que le aseguren el descanso y las horas de trabajo razonables.

OIT Convenio 1 Horas de Trabajo (Industria)

Artículo 2

“En todas las empresas industriales ... la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas...”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7(d)

“ ... [se] reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... (d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas...”

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7

“... [se] reconocen que el derecho al trabajo ... supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: ...

(g) “la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

(h) “el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.”

CAPÍTULO 7

SALARIO

SALARIOS

El salario es el beneficio económico que recibe el trabajador a cambio de su trabajo. Es la suma de prestaciones y beneficios que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios al patrono.



El salario no es solamente la cantidad de dinero que recibe por su trabajo, sino que se considera como el producto de su esfuerzo, lo que gana por su fuerza de trabajo, para poder alimentarse él y su familia, así como la razón por la cual decide renunciar a su libertad para estar a las órdenes del patrono durante la jornada de trabajo.

Los patronos deben pagar al menos el salario mínimo, lo que debería ser fijado por el Estado **tomando en cuenta las condiciones económicas de los trabajadores y la necesidad de cubrir sus necesidades básicas**. Cada trabajador tiene derecho a igual salario por igual trabajo y tiene derecho a todo salario por su trabajo. Cuando no es posible trabajar por culpa del patrono, se requiere pagar al trabajador el salario correspondiente por el tiempo que se ha perdido.

Un ejemplo de un incumplimiento de estos derechos es:

Cuando el patrono decide suspender el trabajo, ya que por alguna razón se queda sin materia prima o se esta haciendo algún trabajo de mantenimiento o reparación en la fábrica, manda a los trabajadores a su casa, sin pagarles ese día o haciendo que lo repongan.

Dónde están establecidos estos derechos?➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 102*

Dentro de los derechos sociales mínimos que la Constitución establece, se encuentra la igualdad de salario en la prestación del trabajo, así como la obligación del Estado de regular el salario mínimo cada cierto tiempo, tomando en cuenta las condiciones económicas de los trabajadores y la necesidad de cubrir sus necesidades básicas.

Artículo 102(c)

“Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;...(f) “Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.”

➤ *Código de Trabajo, artículos 61(g), 88, 91, 103 y 121*

Definen que salario o sueldo es el pago en dinero que el patrono debe hacer al trabajador, que no puede ser menor al salario mínimo, que cubra sus necesidades normales y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. También requieren que el trabajo extraordinario sea remunerado con un 50% más de los salarios mínimos.

Artículo 61(g)

Es una obligación del patrono “Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.”

Artículo 88

“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador....

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora).”

Artículo 91

“El monto del salario...no puede ser inferior al que se fije como mínimo.”

Artículo 103

“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como Jefe de familia.”

Artículo 121

“... trabajo extraordinaria ... debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.”

➤ *Fijación de Salarios Mínimos, Acuerdo Gubernativo 459-2002*

Artículo 2

...se fija el salario mínimo de TREINTA Y CUATRO QUETZALES CON VEINTE CENTAVOS (Q34.20) al día, por una jornada ordinaria de trabajo ... a partir del uno de enero del años dos mil tres.”

➤ *Los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos ratificados por Guatemala*

Los Convenios 26, 95 y 131 de la OIT indican que los trabajadores deben tener un sueldo o salario mínimo que les permita cubrir sus necesidades, el cual no podrá ser rebajado y deberá pagarse en efectivo.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, nos dicen que los Estados reconocen el derecho a que una persona goce de condiciones justas, equitativas y satisfactorias en su trabajo y a una remuneración que les permita llevar una existencia digna.

OIT Convenio 26 Sobre la fijación de salarios mínimos

Artículo 3(3)

“Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.”

Artículo 4(2):

“Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.”

OIT Convenio 95 Sobre la Protección del Salario**Artículo 3(1)**

“Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.”

OIT Convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos**Artículo 2(1)**

“Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.”

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**Artículo 7**

“... el derecho al trabajo ... supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

(a) una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; ...”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**Artículo 7**

“...reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) **“Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:**
 - i) **“Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;**
 - ii) **“Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias ...”**

CAPÍTULO 8

PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

Las prestaciones económicas y sociales son todas aquellas ventajas que obtiene el trabajador además de su salario fijo. Es la obligación del patrono dar al trabajador alguna recompensa, beneficio, permiso o descanso, de conformidad con la ley y que podrían valuarse o tener un reconocimiento en cierta cantidad de dinero.



Tanto el trabajador como el patrono deben conocer y cumplir con este conjunto de prestaciones, las cuales recibe el trabajador a cambio de su trabajo, que conforman un total de beneficios que el patrono otorga a cambio del trabajo que va a recibir, que si no se comprendieran esos beneficios no trabajaría en ese puesto de trabajo.

Por ejemplo:

Juan entró a trabajar a la fábrica, pero fue despedido antes de terminar el período de prueba. A pesar de que según la ley tiene derecho a que se le paguen sus prestaciones proporcionalmente al tiempo trabajado, no fueron calculadas en su liquidación.

¿Dónde está establecido este derecho?

➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 102*

Los derechos sociales mínimos que debe gozar el trabajador incluyen el derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas que le permitan al trabajador y a su familia una existencia digna. Esto incluye, un descanso semanal, feriados, vacaciones, aguinaldo, indemnización y un mes de salario por cada año de servicio, en caso de fallecimiento del trabajador.

➤ *Código de Trabajo, artículos 61, 82, 126, 127 y 130*

Estos artículos enumeran algunas de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores, como son el permiso de descansar al casarse, al nacer un hijo o por fallecimiento de algún familiar, el descanso semanal, los feriados oficiales, las vacaciones y la indemnización por despido.

➤ *El Decreto 74-78, Ley Reguladora del Aguinaldo*

Consiga la obligación del patrono de darle al trabajador un sueldo ordinario extra por un año de servicio o la parte proporcional correspondiente, si no tuviera un año de trabajar para la empresa.

➤ *El Decreto 42-92, Ley de Bonificación Anual*

Se establece la prestación más conocida como Bono 14, que consiste en el pago anual de un sueldo por un año de servicio o la parte proporcional correspondiente.

➤ *El Decreto 78-89, Ley de Bonificación Incentivo*

Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado un bono de Q250.00 mensuales.

➤ *Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos ratificados por Guatemala*

En el Convenio 14 de la OIT Sobre el Descanso Semanal, el Estado reconoce el derecho del trabajador a un mínimo de 24 horas de descanso por cada semana de trabajo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y El Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclaman el derecho que tiene todo trabajador a condiciones de trabajo equitativas, que le aseguren condiciones dignas para él y su familia, el descanso, las horas de trabajo, vacaciones y feriados pagados.

CAPÍTULO 9

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

La libertad de asociación es un derecho fundamental de constituir y afiliarse a grupos para promover y defender sus intereses laborales o para mejorar sus condiciones económicas y sociales, para lo cual pueden organizarse en sindicatos.

La libertad de asociación es la facultad de unirse con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos con fines lícitos, pacíficos y útiles para sus miembros, conforme a la ley. Si los trabajadores decidieran fundar un sindicato, deben dar aviso a la Inspección General de Trabajo.



Todos tienen el derecho a la libertad de asociación. No es solo para los trabajadores; también es un derecho de los empleadores.

¿Qué significa libertad de asociación?

Es un **derecho** fundamental de constituir y afiliarse a grupos para promover y defender sus intereses laborales. Este derecho va de la mano con la libertad de expresión y se prohíbe discriminar a las personas que deseen ejercer su derecho de hacer oír su voz.

¿Dónde está establecido este derecho?

➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículos 34 y 102*

Se reconocen los derechos de libre asociación y de sindicalización libre de los trabajadores. Los podrán ejercer sin discriminación y no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Artículo 34

“Derecho de Asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación.

Nadie esta obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares.”

Artículo 102

“Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.”

➤ *Código de Trabajo, artículos 10 y 62*

Se prohíbe tomar represalias contra los trabajadores, con el propósito de impedirles el ejercicio de los derechos y se prohíbe a los patronos obligar a los trabajadores a retirarse de los sindicatos a los que pertenecen.

Artículo 10

“Se prohíbe tomar cualquier clase de represalia contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorgue la constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o haber intentado ejercerlos.”

Artículo 62

Se prohíbe a los patronos:

- c) “Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.”

➤ *Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos*

Todos estos convenios ratificados por Guatemala reafirman la importancia de estos derechos y la prohibición de cualquier actividad que los quite.

OIT Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 2

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Artículo 10

“El término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”

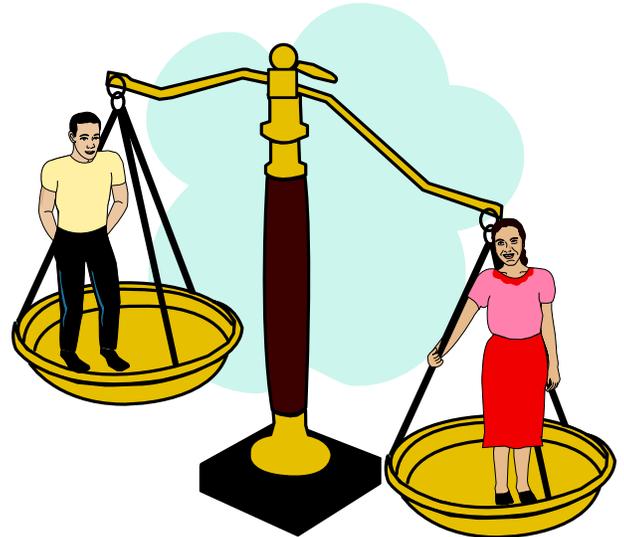
CAPÍTULO 10

DERECHOS DE LA MUJER

DERECHOS DE LA MUJER

Las mujeres tienen derecho a la gama completa de derechos humanos y a gozar del principio universal de dignidad y valor de la persona humana.

Además, aunque todas las personas están incluidas en los derechos humanos, las mujeres han sufrido discriminación y violencia a lo largo de la historia y por esta razón necesitan protecciones especiales y adicionales.



¿Cuáles son estos derechos?

Las leyes internacionales y nacionales reconocen los derechos de las mujeres y garantizan acceso a la educación, la no discriminación en el empleo y su justa remuneración, regulando las condiciones en que deben de prestar sus servicios y garantías de seguridad en el trabajo en caso de matrimonio o de maternidad.

Las mujeres tienen derecho a ser reconocidas como personas dignas y capaces para decidir sobre su desarrollo en igualdad y libertad; vivir una vida libre de violencia, de maltrato físico, emocional, sexual o intelectual en la casa, en el trabajo o en cualquier otro lugar; y gozar de igualdad de derechos en el acceso a los recursos productivos como la tierra, el crédito y capacitación laboral.

¿Dónde están establecidos estos derechos?

➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículos 4 y 102(k)*

La Constitución garantiza igualdad a las mujeres y los hombres de dignidad y derechos, oportunidades y responsabilidades. Protege a la mujer trabajadora, prohíbe diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo y garantiza a las madres trabajadoras un descanso pagado durante los 30 días que precedan al parto y los 45 días siguientes.

Artículo 4

“Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades,...”

Artículo 102

“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en las que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.”**

➤ *Código de Trabajo, artículos 147 y 151*

Se requiere que el trabajo de las mujeres sea adecuado a sus condiciones o estado físico y se prohíbe a los patronos hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas, con responsabilidades familiares.

Artículo 147

El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado para su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Artículo 151

Se prohíbe a los patronos:

- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para efectos del trabajo.**

➤ *Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos ratificados por Guatemala*

Por ejemplo, los numerosos Convenios de OIT, incluyendo el No. 100 sobre Igualdad de Remuneración y el No. 111 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

Estos derechos también se encuentran en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, y la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.

OIT Convenio No.100 sobre Igualdad de Remuneración

Artículo 2 (1)

“Todo Miembro deberá, emplear medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

OIT Convenio No.111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva ... la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 1

- 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende ...**
 - (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de ... sexo ... que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.**

OIT Convenio No.156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades

Familiares

Artículo 3(1)

“Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.”

Artículo 8

“La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:...

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

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

Artículo 2

“Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.”

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer

Artículo 3

“Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.”

Artículo 7

“Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.”

CAPÍTULO 11

MATERNIDAD

MATERNIDAD

La maternidad es el período en la vida de la mujer, comprendido entre el comienzo del embarazo y el momento del parto.

Las mujeres embarazadas necesitan de cuidados especiales; por esta razón, la futura madre goza de medidas contempladas en la ley que protegen su

embarazo. Cuando la madre trabajadora sabe que quedó embarazada, debe informárselo a su patrono, aunque sea verbalmente y presentar dentro de los 2 meses siguientes la constancia médica donde conste su embarazo.



¿Por qué una mujer embarazada debería informar a su patrono?

Esto proceso va a garantizar que la madre no sea despedida y que, además, no tenga a su cargo trabajos pesados que pongan en peligro su salud o la de su hijo por nacer, ya que está protegida por leyes especiales.

Además, tiene derecho a gozar de un descanso de 84 días, pagados con 100% de su salario, el cual será pagado por el IGSS. Asimismo, la madre trabajadora tiene derecho a un descanso de una hora diaria de lactancia dentro de su jornada de trabajo, para alimentar a su hijo o hija durante 10 meses a partir del día en que regrese a trabajar.

Un ejemplo de un incumplimiento de los derechos de la madre trabajadora es:

María está embarazada desde hace 6 meses, pero como la fábrica no la ha reportado desde que empezó a trabajar, no puede ser atendida por el IGSS, donde le dijeron que ella tiene que contribuir con 4 aportaciones y por lo menos haber asistido a 2 consultas, para poder tener derecho a las prestaciones que tiene el Instituto.

¿Dónde están establecidos estos derechos?

➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículos 52 y 102*

La maternidad tiene la protección especial del Estado y establece que los patronos tienen la obligación de guardar las mayores consideraciones a la mujer trabajadora para no poner en peligro su embarazo y que debe gozar de un descanso pre y post natal, así como del período de lactancia dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 52

“La maternidad tiene la protección del estado, el cual velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.”

Artículo 102(k)

“...La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que ponga en peligro su gravidez.

“La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el 100% de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los 45 días siguientes.

“En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y post-natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.”

(Nota: Ha sido superado los 45 días de la const., por 54 días por el Código de Trabajo).

➤ *Código de Trabajo, artículos 151, 152, 153 y 155*

Los condiciones y beneficios que se relacionan con la maternidad se encuentran amplia y estrictamente regulados en el Código de Trabajo: la prohibición de despedirla, no asignarle trabajos pesados, los descansos pre y post natal, el período de lactancia y la obligación del patrono que tenga más de 30 trabajadoras a acondicionar un local donde las madres trabajadoras puedan dejar a sus hijos menores de 3 años, durante las horas de trabajo.

Artículo 151

“Se prohíbe a los patronos: ...

- (c) “Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados de contrato ... En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo ...”;**
- (d) “Para gozar de la protección mencionada, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá presentar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva;**
- (e) “Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.”**

Artículo 152

“La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.”

- (a) “La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en el que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale.**
- (b) “La mujer a quién se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este ponga en vigor. La mujer debe volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.”**

Artículo 153

“Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer, en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo”.

“La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

“El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.”

Artículo 154

“El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan [en artículos 152 y 153] debe calcularse así:

(a) “... el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses ..., y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos...”

Artículo 155

“Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél...”

➤ *Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos Ratificados por Guatemala.*

El OIT Convenio 103, Sobre la Protección a la Maternidad, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales **especifican los derechos mínimos que las mujeres embarazadas deben disfrutar, para**

protección de su salud y del hijo por nacer. Establece la obligación del estado y de los patronos porque a las madres trabajadoras se les da su descanso pre y post natal, así como el período de lactancia.

Además, la *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* explica que debe existir igualdad de condiciones en el trabajo, tanto para hombres y mujeres, así como ningún tipo de discriminación con motivo de ser solteras o casadas, y la prohibición a despedirla por estar embarazada.

OIT Convenio 103 Sobre la Protección de la Maternidad

Artículo 3

1. “Toda mujer ... tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.
2. “La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto. ...”

Artículo 4(1)

“Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas...”

Artículo 5

1. “Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.
2. “Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse...”

Artículo 6

“Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique en el plazo señalado en el aviso durante la mencionada ausencia.”

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 9(2)

“Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación ... cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.”

Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer

Artículo 11(2)

“A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) “Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;**
- b) “Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;**
- d) “ Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que puedan resultar perjudiciales para ella.”**

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 10 (2)

“ ...[se] reconocen que: ... Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.”

CAPÍTULO 12

ABUSO Y ACOSO

ABUSO Y ACOSO

Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a trabajar con integridad, seguridad y dignidad, sin acoso, ni abuso. El acoso y el abuso dañan la igualdad en el trabajo, porque atentan contra la integridad, dignidad y bienestar de las trabajadoras y trabajadores y niegan los derechos humanos que la ley garantiza a todas las personas. También perjudican a la empresa, porque debilita las bases sobre las cuales se construyen las relaciones laborales y causa perjuicios en la productividad.

¿Qué significa “acoso” y “abuso”?

Estos términos tienen como base una relación de poder. Es decir, una parte ejerce autoridad sobre la otra. Cuando esa autoridad es ejercida mediante el empleo de fuerza física, psicológica o económica –conducta violenta-, el poder está siendo utilizado para ocasionar daño a otra persona. Las partes en este tipo de relación se identifican como víctima (sobreviviente, persona que sufre el daño) y agresor o agresora (persona que hace el daño).

Entonces, el acoso es toda acción o amenaza que trata de obligar a una persona a hacer algo que no quiere. Se entiende por abuso aquel acto que está fuera del buen trato social y humano, por ejemplo: actos humillantes con gritos, con palabras vulgares y ofensivas, faltando el respeto. Ambos tienen como consecuencia -o la posibilidad de consecuencia- el perjuicio y/o sufrimiento en la salud física, sexual y psicológica en el entorno familiar, económico y laboral de las personas.

Acoso sexual es cualquier comportamiento verbal, escrito o físico de naturaleza sexual, que afecta la dignidad de mujeres y hombres, porque es no deseado, fuera de lugar y ofensivo. Ocasiona el rechazo o la sumisión hacia la persona agresora. Este comportamiento es el fundamento de



una decisión que afecta el trabajo de quien recibe la agresión. También se considera acoso cualquier comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.

Estas acciones de acoso y abuso están prohibidas para las y los supervisores, la gerencia y también para las trabajadoras y trabajadores. La prohibición de acoso y abuso no está limitada a acciones de agresión contra mujeres, también está prohibida contra los hombres.

¿Dónde está establecido este derecho?

Las leyes internacionales y nacionales protegen el derecho a trabajar con dignidad y seguridad:

➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 2*

Es un deber del estado proporcionarle a toda la población el completo disfrute de sus derechos y el desarrollo integral de la persona, en todos sus aspectos.

■ **Artículo 2**

“Es deber del estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.”

➤ *Código de Trabajo, artículos 61, 62 y 79*

Los patronos y sus representantes no deben maltratar a sus trabajadores de ninguna forma, ni deben exigir o pedir gratificaciones a cambio de ofrecimientos o privilegios en el lugar de trabajo.

■ **Artículo 61**

“Son obligaciones de los patronos :

Inciso c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.”

■ **Artículo 62**

“Se prohíbe a los patronos:

Inciso b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores

como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

Inciso h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley. “

Artículo 79

“Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte ...

Inciso b) Cuando el patrono incurra en el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.

Inciso c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.

Inciso d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.

Inciso e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

Artículo 197

“Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

Inciso d) Proveer un ambiente sano de trabajo.”

- *Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos Ratificados por Guatemala*

OIT Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Artículo 1(1)(a)

“... el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de ... sexo... que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

OIT Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales

“Artículo 20, numeral 3, inciso d) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.”

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 9(1)

“Todo individuo tiene derecho a la ... seguridad personal.”

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 5

Derecho a la Integridad Personal

“Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.”

Artículo 7(1)

Derecho a la Libertad Personal

“Toda persona tiene derecho a la ... seguridad personales.”

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Ratificada el 28 de julio de 1982 por Decreto ley 49-82.

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer

Aprobada el 15 de dic. 1994 conforme Decreto número 69-94 y ratificada en 1995

Artículo 2

“... violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: ... (b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, ... secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo...”

Artículo 3

“Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.”

Artículo 4

“Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos.... Estos derechos comprenden, entre otros:

- (a) “El derecho a que se respete su vida;
- (b) “El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- (c) “El derecho a ... seguridad personal.”

Estatuto de la Corte Penal Internacional que crea la Corte Penal Internacional

(pendiente de ser aprobado por el Congreso de la República). Reconoce que la violencia sexual constituye delito de la misma gravedad que la tortura y el genocidio, calificado como crimen de lesa humanidad, incluye por primera vez la persecución penal fundada en motivos de género (Art. 7, párrafo 1, letra h).

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

Constituye una ley marco de los derechos de las mujeres. Describe los mecanismos a seguir para lograr la igualdad de oportunidades de las mujeres en las esferas política, cultural, educativa, laboral, de la salud sexual y reproductiva, la erradicación de la violencia, etc.

➤ *Manual para el Cumplimiento de los Principios de Observancia Laboral y Ambiental de los Miembros de VESTEX*

Capítulo I. Introducción

"... se hace necesario realizar auditorías a las empresas maquiladoras para verificar el cumplimiento de los Principios de Observancia Laboral y Ambiental exigidos, con el objeto de emitir por parte de las firmas auditoras contratadas un informe sobre si las empresas maquiladoras han cumplido con estos principios."

"...para que tanto las empresas sujetas a la auditoría como las empresas auditoras sepan cuáles son los requisitos con que se debe cumplir, es decir cuáles son las leyes que nos rigen, ..."

Capítulo II. Numeral 2.9 Respeto a la Integridad Física y Moral de la Persona

"Este Principio busca el mejoramiento del ambiente laboral y la productividad de las Empresas específicamente para propiciar el fortalecimiento de los mecanismos para prevenir el acoso y hostigamiento sexual y mejorar las condiciones de salud tanto física como mental de los trabajadores y trabajadoras de la Industria del Vestuario y Textiles."

CAPÍTULO 13

SALUD LABORAL

SALUD LABORAL

Todas las personas tienen el derecho a condiciones de trabajo dignas y seguras. Este derecho concuerda con el derecho a la vida y a la seguridad personal.

Los empleadores tienen la obligación de implementar las medidas que sean necesarias para prevenir riesgos y accidentes. Los trabajadores tienen la obligación de respetar y obedecer estas medidas.

¿Qué significa salud y seguridad?

La salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, y se considera que un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro.

El objetivo es evitar los accidentes y las enfermedades laborales.

En particular, las condiciones de trabajo que necesitan atención porque pueden provocar un daño a la salud de los trabajadores, incluyen: la luz, la temperatura, la humedad, la ventilación, el ruido, presencia de sustancias químicas, vibraciones, la carga de trabajo, etc.

Por ejemplo:

Cuando está trabajando, Juana necesita ir al baño pero, tiene que pedir permiso a su supervisor y éste la anota en una lista de espera, por lo que hasta que le llega su turno puede hacer uso del sanitario. Esta situación ha provocado que Juana padezca trastornos en su organismo, al verse obligada a controlar sus necesidades fisiológicas.

Esta situación es una violación del derecho de Juana y es contrario a las leyes internacionales y nacionales.

¿Dónde está establecido este derecho?

➤ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 93*

Artículo 93

“El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna.”

➤ *Código de Trabajo, artículo 197*

Artículo 197

“Todo empleador esta obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias para:

a) Prevenir accidentes de trabajo;

b) Prevenir enfermedades profesionales;

c) Prevenir incendios;

d) Proveer un ambiente sano de trabajo;

...

f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas;

g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;

...

i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias ... estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, y que se mantengan en condiciones de higiene;

j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;

...

l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.”

➤ *Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo*

Obligaciones de los patronos

Artículo 4

“Todo patrono o su representante, debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores.”

Protección especial

Artículo 94

“Los patronos están obligados a proporcionar a los trabajadores, según la clase de trabajo: máscaras o caretas, gafas, cascos, guantes,...”



Servicios Sanitarios

Artículo 97

“Todo lugar de trabajo debe disponer de inodoros o letrinas y mingitorios, dotados de agua abundante y papel higiénico.”

Artículo 98. “En los locales destinados al aseo del personal habrá un lavamanos por cada 25 trabajadores. Estos locales deben ofrecer buenas condiciones de amplitud e higiene.”

Comedores

Artículo 105

“Los comedores deberán mantenerse en las mejores condiciones de aseo y limpieza.”

Botiquín y Enfermería

Artículo 106

“Todos los lugares de trabajo deben tener botiquines, los que deben estar a cargo de personal adiestrado.”

- *Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos ratificados por Guatemala*

OIT Convenio 120 Sobre Higiene

Artículo 7

“Todos los locales utilizados por los trabajadores y los equipos de tales locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y de limpieza.”

Artículo 8

“Todos los locales utilizados por los trabajadores deberán tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado.”

Artículo 11

“Todos los locales de trabajo, así como los puestos de trabajo, estarán instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores.”

Artículo 12

“Se deberá poner a disposición de los trabajadores, en cantidad suficiente, agua potable o cualquier otra bebida sana. “

Artículo 13

“Deberán existir instalaciones para lavarse e instalaciones sanitarias, apropiadas y en número suficiente, que serán mantenidas en condiciones satisfactorias.”

Artículo 15

“...Todo establecimiento, institución, servicio administrativo, o secciones de ellos a que se aplique el presente Convenio deberá poseer, según su importancia y según los riesgos previsibles, lo siguiente:

a) una enfermería

...

c) uno o varios botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios.”

OIT Convenio 161 Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo**Artículo 13**

“Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.”

Artículo 14

“El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**Artículo 7**

“... reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ...(b) La seguridad y la higiene en el trabajo.”

Artículo 12

(1) “... reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

(2) “Entre las medidas que deberán adoptar ... a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para ... (b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**Artículo 7**

“... el derecho al trabajo ... supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular ... (e) la seguridad e higiene en el trabajo.”

CAPÍTULO 14

MEDIO AMBIENTE

MEDIO AMBIENTE

El medio ambiente es todo lo que nos rodea; es el espacio vital compuesto por el aire, el agua, el suelo, los árboles, las plantas, los peces, las aves, los insectos, en fin todos los seres vivos y entes abióticos que en nuestro medio existen.

Es lógico que el trabajo podría provocar una transformación del medio ambiente, porque dicha actividad produce ruido, vibraciones, humo, malos olores, etc. las empresas tienen la responsabilidad de minimizar cambios negativos en el medio ambiente.

En la actualidad, la actividad industrial, dentro de la que debemos tomar en cuenta las fábricas de maquila, producen desechos que influyen en la transformación del medio ambiente, no sólo en el lugar de trabajo, sino en todos sus alrededores, contaminando el aire, el agua, el suelo y las víctimas son todos los seres vivos, incluyéndonos.

Por este motivo, tanto patronos como trabajadores deben procurar que las condiciones en el lugar de trabajo sean las más adecuadas para proteger la salud de los trabajadores y del ambiente que los rodea.



Un ejemplo de un incumplimiento de esta obligación:

En la fábrica X se acostumbra a quemar los desperdicios y la basura en un incinerador que está muy cerca de las instalaciones de trabajo y del área del comedor. Esto provoca malos olores y la ceniza que se esparce en el ambiente ensucia las instalaciones y la ropa y también es respirado por los trabajadores, provocando malestar y enfermedades.

¿Dónde está establecida esta obligación?

➤ Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 97

“El estado, las municipalidades y los habitantes del territorio nacional están obligados a propiciar el desarrollo social, económico y tecnológico que prevenga la contaminación del ambiente y mantenga el equilibrio ecológico. Se dictarán todas las normas necesarias para garantizar que la utilización y el aprovechamiento de la fauna, de la flora, de la tierra y del agua, se realicen racionalmente, evitando su depredación.”

➤ Código de Trabajo

Artículo 197

“Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a: ...

d) “Proveer un ambiente sano de trabajo;

...

f) “Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas;

g) “Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;...”

- *Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y Convenios de Derechos Humanos ratificados por Guatemala*

OIT Convenio 148 Sobre el Medio Ambiente de Trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)

Artículo 4(1)

“La legislación nacional deberá disponer la adopción de medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.”

Artículo 6(1)

“Los empleadores serán responsables de la aplicación de las medidas prescritas.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 12

1. “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.”
2. “Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para ... b) El mejoramiento en todos sus aspectos ... del medio ambiente.”

Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo
Central American Workplace en la Maquila



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL*MART



9a. Avenida 0-43, Zona 2
Guatemala Ciudad, Guatemala, C.A.
Tel.: (502) 2254 2444, 2254 5443
E-mail: coverco@coverco.org
www.coverco.org