

INSTITUTO PRIVADO RAFAEL ARÉVALO MARTÍNEZ

IPRAM



LITZY ROSITA DE LEÓN RAMÍREZ

4TO PERITO EN ADMÓN. DE EMPRESAS

CATEDRA: SOCIOLOGÍA

CATEDRÁTICA : GLADYS DE LEÓN

CICLO ESCOLAR:

2,021

Sección Octava

Trabajo

Artículo 101 Derecho al trabajo.

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

CP: Toda persona tiene el derecho a trabajar, ya que si no trabaja no podrá pagar impuestos, y pagar impuestos es un deber, responsabilidad social.

Artículo 102 Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.

CP: Toda persona es libre de trabajar de lo que quiera, siempre y cuando le dé una vida digna a su familia.

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

CP: Todo trabajo luego de cumplir su tiempo de servicio, se le pagará un sueldo por su tiempo de trabajo, solo a excepción si la ley lo permite.

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

CP: El sueldo debe de ser igual para el mismo trabajo.

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio mayor de su costo.

CP: Se le tiene que pagar el salario que se le promete para satisfacer sus necesidades.

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

CP: Los objetos o implementos personales

del trabajo no podrán ser embargados.

A) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

CP: El salario tiene que ser algo fijo mientras el trabajador cumpla con sus responsabilidades.

9) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de 42hs. a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir

íntegro el salario semanal.

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

CP: La persona (en este caso el trabajador), no puede trabajar horas de más, a excepción a los que lleguen a un acuerdo con el encargado (gerente), a esta persona se le pagarán las horas extras trabajadas. De lo contrario será visto por la ley.

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.

Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

CP: Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso y a parte los días de asueto reconocidos por la ley.

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

CP: Todo trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, ellos tienen derecho a 10 días hábiles.

ii) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fue mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante año interrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago.

CP: A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

iii) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido por el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.

CP: La ley protege a la madre trabajadora, no la pueden obligar a hacer trabajos forzados, debido al embarazo.

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

CP: Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con diferencias físicas, psíquicas o sensoriales.

CP: La ley fomenta la protección al trabajo de los ciegos, o cualquier discapacidad.

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. Ningún guatemalteco (trabajador) podrá ganar menor salario que un extranjero.

CP: La igualdad de los trabajadores guatemaltecos y extranjeros, todo debe de ser igual.

o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

CP: Los empleados deben de ver el beneficio para la empresa que trabajan.

P) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidan injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

CP: Es obligación del empleador indemnizar al trabajador con un mes de salario, si se despide.

9) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

CP: El empleador está obligado darle al cónyuge una prestación equivalente a un mes de salario, si el trabajador falleciera.

ar) Derecho a la sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindical es autorizado por el Organismo Ejecutivo.

CP: Nadie puede discriminar a nadie, todos somos iguales.

S) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

CP: Las instituciones deben de otorgar prestaciones, especialmente a las personas inválidas o jubiladas.

+) El empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar en su trámite más de dos meses deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.

CP: El empleador debe de probar la causa del despido, (por si es un despido sin justificación alguna, o no).

4) El Estado participará en convenios y tratados (se considerará) internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

CP: El estado le proporciona protección a todos los empleados.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.