

**Instituto Privado Mixto
"Rafael Arévalo Martínez"**



Nombre del Estudiante: Sheily Yuliana Vásquez López

Catedrático(a): Gladys de León

Carrera: Administración de Empresas

Grado: Cuarto

Curso: Sociología

Contenido: Tarea #3 Artículos 101 y 102

Ciclo Escolar: 2,021

ACTIVIDAD 3

Lee, analiza y escribe un comentario sobre la congruencia entre la sociología y los artículos de la Constitución Política que se le describen a continuación.

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.

Comentario: Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. El trabajo también es una obligación social. El régimen laboral del país debe estar basado y organizado conforme a los principios de justicia 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.

Comentario: Toda persona tiene derechos sociales mínimos fundamentados en la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales.

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

Comentario: Toda persona tiene derecho a la libre elección de trabajo, a ninguna persona se le puede impedir que realice el trabajo que más le acomode, además el trabajo debe contar con condiciones económicas satisfactorias no solo para el trabajador sino también para su familia.

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

Comentario: Todo trabajador debe recibir un pago o recompensa por el trabajo que ha realizado, a excepción de que la ley lo determine.

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

Comentario: El salario debe ser igual por y para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, la eficiencia, y la antigüedad por ejemplo.

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 un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

Comentario: El pago del trabajador debe ser en moneda de curso legal. Si en embargo, el trabajador del campo puede recibir el treinta por ciento de su salario en productos, esto si así fuese su voluntad, los productos deben ser suministrados a un precio no mayor de su costo.

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, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

Comentario: Existen casos inembargados de salario determinados por la ley. Los implementos de trabajo personales del trabajador no podrán ser embargados. Para protección de la familia del trabajador se podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

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

Comentario: La fijación periódica del salario mínimo es uno de los derechos sociales mínimos del trabajador, que son conforme la ley

g) 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 cuarenta y dos 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.

Comentario: La jornada ordinaria de trabajo efectivo no puede exceder de ocho horas diarias, la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas, y la jornada de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas, en caso contrario se constituye como jornada extraordinaria, y debe ser remunerada. Se entiende que el trabajo efectivo es todo el tiempo que el trabajador pertenezca a las órdenes o a la disposición del empleador.

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;

Comentario: Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo. O bien por cada seis días consecutivos de trabajo. Según la ley los días de asueto también serán remunerados. Las remuneraciones son pagos y retribuciones hechas a un trabajador por sus funciones o trabajo realizado, es la gratificación o pago de un servicio o trabajo.

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 de 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.

Comentario: Todos y cada uno de los trabajadores tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas, después de haber pasado un año de servicios continuos, los trabajadores de empresas agropecuarias tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas el empleador no podrá compensar este derecho de una forma distinta.

j) 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 fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que fuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

Comentario: El empleador tiene como obligación otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido. En el caso de los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto según el tiempo laborado.

K) 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 trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que procedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

Comentario: Toda mujer trabajadora tiene derecho a protección, no se deben establecer diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo, además de que no se debe exigir ningún trabajo que requiera

esfuerzo que ponga en peligro a una mujer trabajadora en estado de maternidad. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas.

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 menor en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

Comentario: Los niños menores de catorce años no pueden ser contratados para ningún tipo de trabajo, y tampoco pueden ser obligados a ocupar trabajos incompatibles con su capacidad física o que lo pongan en peligro. A los trabajadores mayores de sesenta años se les debe asignar tareas de acuerdo a su edad y condición física.

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

Comentario: El Estado debe proteger y fomentar el trabajo para personas ciegas, minusválidos, personas con deficiencias, entre otras, para poder garantizarles una mejor calidad de vida.

m) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

Comentario: Se debe tener preferencia hacia los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas, ni nada por el estilo todo debe ser de forma igualitaria.

n) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

Comentario: Es de suma importancia que se fijen normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores deben procurar cumplir las normas, para lograr el desarrollo económico de la empresa para beneficio de todos tanto empleadores, trabajadores y empresa.

P) Obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra integralmente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

Comentario: Es obligación del empleador otorgar a un cónyuge de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta obligación cesa del empleador si la muerte ocurre por causa de riesgo que esté cubierta por el régimen de seguridad social, pero dado el caso esto no ocurra el empleador deberá pagar la diferencia correspondiente.

Q) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidiera 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;

Comentario: El empleador tiene como obligación indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidan injustificadamente o en forma directa a un trabajador, y para los efectos de cómputo de servicios se tomará en cuenta la fecha en que se inició la relación de trabajo, no importando cual sea el caso.

9) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar 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.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

Comentario: Todos los trabajadores tienen derecho de sindicalización libre. Ningún trabajador podrá ser despedido por participar en la formación de un sindicato.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

r) 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;

Comentario: Deben establecerse instituciones económicas y de previsión social, para beneficio de los trabajadores, que les otorguen todo tipo de prestaciones de todo orden, esto se debe dar especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

s) Si 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 durare 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; y

Comentario: Es obligación del empleador pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si lo

despidiera sin pruebas de la causa del despido, el monto dependerá del tiempo en que excediere el trámite de ese plazo, hasta podría llegar a un máximo de seis meses.

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

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.

Comentario: El Estado deberá participar en convenios y tratados internacionales que están referidos a asuntos de trabajos para conceder a los trabajadores mejores protecciones, condiciones, y así mejorar su calidad de vida.

Algunos casos establecidos en dichos convenios y tratados se considerarán como parte de los derechos mínimos que gozan todos y cada uno de los trabajadores de la República de Guatemala.