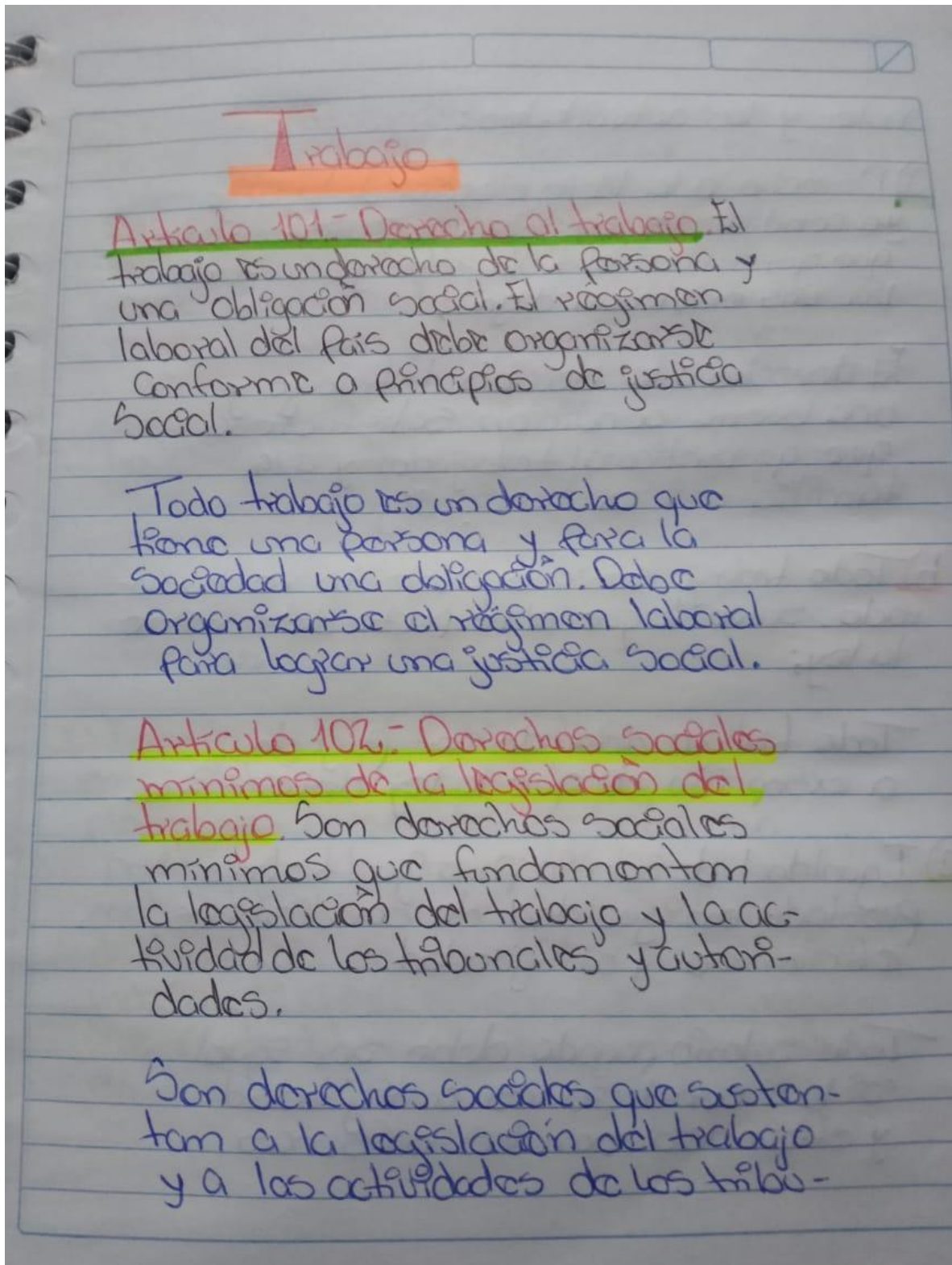


Zabdy Andrea Apén García 4to. Admón.



nales y las autoridades:

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

El derecho a la elección de trabajo y una buena condición satisfactoria que garantice al trabajador y a la familia una existencia digna.

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

Todo trabajo debe de ser pagado a excepción de que la ley determine.

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

Todo salario pagado debe ser igual si las condiciones, antigüedad y eficiencia son las mismas.

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 no mayor de su costo.

La obligación de pagarle a los trabajadores con monedas legales, sin embargo el trabajador del campo puede recibir si quiere productos alimenticios los cuales suministrará esos productos.

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los emplomos 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.

El salario no puede ser quitado en casos determinados ni tampoco los implementos personales de trabajo, para la protección de la familia y por orden judicial si podrá retenerse.

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

Es un derecho de sociedad mínimo a compensación de otros.

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas de trabajo, ni de cuarenta y cuatro semanal, 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 diurnas de trabajo, ni treinta y seis la semana. La jornada mixta no puede exceder de siete horas diurnas. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, consi-

ya jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

Quiénes 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 las órdenes del empleador.

Cada una de las jornadas tienen un cierto tiempo de horas en los que el trabajador puede estar a las órdenes del empleador ya sea en una jornada diurna, nocturna o mixta respetando 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;

Los trabajadores tienen derecho a que en los días de descanso también deberán ser pagados.

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deben ser efectivas.

Los trabajadores tienen derecho a días de vacaciones pagadas cada año excepto los agropecuarios ellos tienen derecho a diez días.

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento salario mensual, a los trabajadores que hubieron trabajado durante un año ininterumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. A los trabajadores que tuvieron menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

Los trabajadores tienen derecho de recibir un aguinaldo del ciento por ciento su salario mensual y a los que tienen menos tiempo de labor y tal aguinaldo también se les proporcionará.

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar su servicio.

No debe establecerse diferencias entre casadas y solteras en materias de trabajo. La madre

trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los 30 días que preceden al parto y los 45 días siguientes. En la lactancia tendrán derecho a dos periodos de descanso extraordinarios. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones.

Las mujeres tendrán protección en sus labores. Las mujeres que estén en la maternidad gozarán de un descanso debido a sus condiciones físicas y tendrán permisos.

1) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones de la ley. Es prohibido ocuparlos en trabajos incompatibles con su capacidad física o moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado

a su edad.

Los niños que tengan 14 años para abajo no pueden trabajar y prohibido ocupar a menores en trabajos muy duros según su condición física.

A los ancianos de 60 años deben ser tratados de una buena forma.

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

Hay que darles protección a los que tienen alguna discapacidad física, psíquicas o sensoriales.

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y porcentajes determinados por la ley. Ningún guatemalteco

Poderá ganar menos que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menos ventajas económicas u otras prestaciones;

Debe de atender mayor importancia o preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros y obtener mayores ventajas y mayor sueldo.

ii) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos de trabajo.

Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

Deben fijarse normas de cumplimiento obligatorio en los contratos de trabajo.

Deben procurar el desarrollo económico de la empresa en beneficio común.

a) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicio continuos cuando despidan injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador. Por los efectos de cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea.

Cada que se despidan a un trabajador sin razón se debe indemnizar con un mes de salario por cada año de servicio brindado.

b) Es obligación del empleador otorgar al conyugue o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor que el ultimo. En caso de que este régimen no cubra integralmente la

prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

Si el empleado fallece el empleador deberá darle a la familia un salario mensual por los años trabajados y en caso de que no cubra el régimen el empleador deberá cubrirlos.

9) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo ejercerá sin discriminación alguna, y sin estar sujeto a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con los requisitos que establezca la ley. Solo 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;

Cualquier trabajador debe o puede sindicalizarse únicamente con llenar los requisitos que establece la ley. Solo los guatemaltecos de nacimiento podrán intervenir en entidades sindicales.

2) 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;

Los establecimientos deben otorgar prestaciones por invalidez, jubilación y sobrevivencia para beneficio de los trabajadores.

3) Si el empleador no prueba la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia y 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 término de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses, y

El empleador debe pagar al trabajador, a veces el proceso de trámite lleva más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador.

7) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieren 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.

Zabdy Andrea Apén García 4to. Admón.

El Estado podría conceder a los
trabajadores mejores proteccio-
nes y condiciones y ello se
consideraría como un derecho
mínimo de los trabajadores.