

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

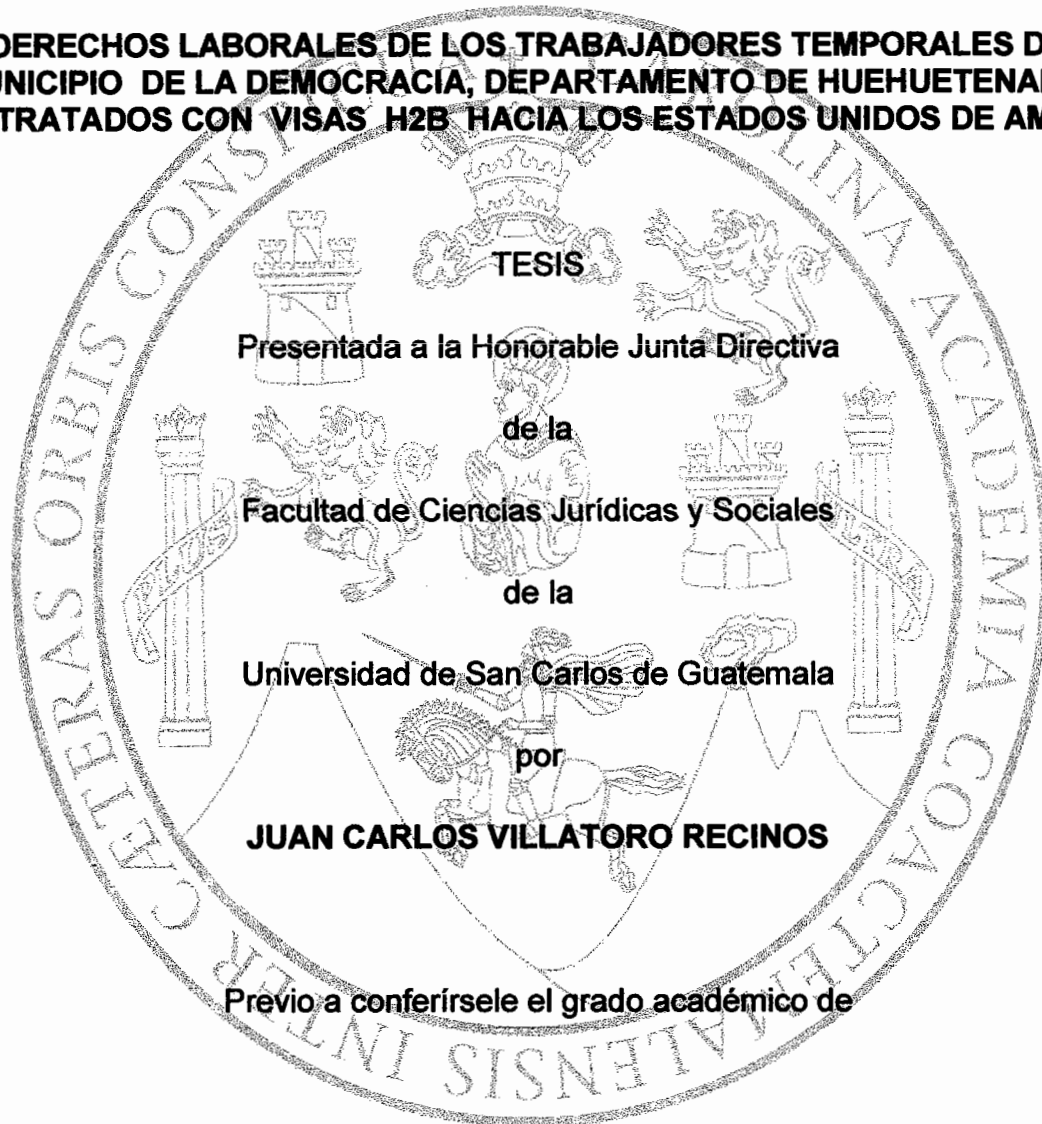


**JUAN CARLOS VILLATORO RECINOS**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2015**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DEL  
MUNICIPIO DE LA DEMOCRACIA, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO,  
CONTRATADOS CON VISAS H2B HACIA LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA**



**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**JUAN CARLOS VILLATORO RECINOS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, octubre de 2015**

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

<b>DECANO:</b>	<b>MSc.</b>	<b>Avidán Ortiz Orellana</b>
<b>VOCAL I:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Luis Rodolfo Polanco Gil</b>
<b>VOCAL II:</b>	<b>Licda.</b>	<b>Rosario Gil Pérez</b>
<b>VOCAL III:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Juan José Bolaños Mejía</b>
<b>VOCAL IV:</b>	<b>Br.</b>	<b>Mario Roberto Méndez Álvarez</b>
<b>VOCAL V:</b>	<b>Br.</b>	<b>Luis Rodolfo Aceituno Macario</b>
<b>SECRETARIO:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Daniel Mauricio Tejeda Ayestas</b>

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).




**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 24 de abril de 2014.**

Atentamente pase al (a) Profesional, EDDI IVÁN HERRERA VILLATORO  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JUAN CARLOS VILLATORO RECINOS, con carné 9330097,  
 intitulado DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DEL MUNICIPIO DE LA  
 DEMOCRACIA, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, CONTRATADOS CON VISAS H2B HACIA LOS ESTADOS  
 UNIDOS DE AMÉRICA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
**DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

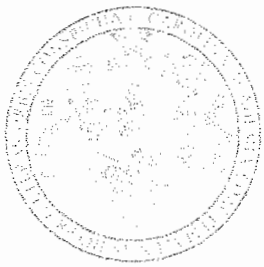


Fecha de recepción 07 / 05 / 2014

  
 Asesor(a)

*Lic. Eddi Iván Herrera Villatoro*  
*Abogado y Notario*





**LIC. EDDI IVÁN HERRERA VILLATORO**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**COLEGIADO 7537**

**4ª. Calle 6-38 Zona 1 Huehuetenango Tel. 7764-9610 y 5496-8317**  
**email. edivillatoro\_7@hotmail.com**



Guatemala 15 de julio de 2014.

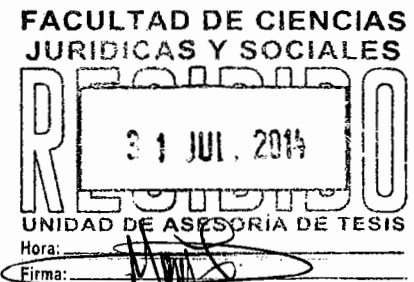
Doctor

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

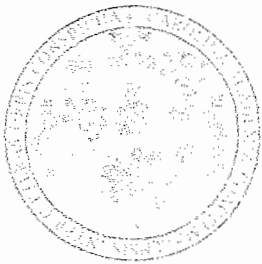
Universidad de San Carlos de Guatemala



Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona de fecha 24 de abril del año 2014, procedí a **ASESORAR** el trabajo de tesis del estudiante **JUAN CARLOS VILLATORO RECINOS**, intitulado **"DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DEL MUNICIPIO DE LA DEMOCRACIA, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, CONTRATADOS CON VISAS H2B HACIA LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA"**, para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

- a) Contenido científico y técnico de la tesis: considero que el tema investigado por el bachiller Juan Carlos Villatoro Recinos, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, ya que el mismo se enfoca desde la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales tanto nacionales como internacionales relacionados con el análisis jurídico de un problema actual que aqueja a los trabajadores agrícolas y no agrícolas del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, a través de los contratos con patronos extranjeros que los reclutan para ir a trabajar a los Estados Unidos de América.
- b) Metodología y técnicas de investigación utilizadas: la estructura formal de la tesis, fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de la metodología concerniente al método jurídico e inductivo. En lo concerniente a las técnicas de investigación, el sustentante aplicó la observación, las encuestas y las técnicas de investigación documentales, comprobándose con ello que se hizo uso de la recolección de bibliografía actualizada.
- c) Redacción: la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas, en cuanto a la claridad y precisión de tal forma que sea comprensible al lector.
- d) Contribución científica: el aporte que el tema investigado por el sustentante brinda, es hacer notar la urgente necesidad de revisar, actualizar y en su caso modificar las leyes existentes relacionados al tema, para garantizar los derechos de los trabajadores temporales que van hacia los Estados Unidos de América, y así contribuir a determinar la necesidad de presentar el proyecto de ley que regule los derechos de los trabajadores que son contratados al extranjero con visas H2B.



**LIC. EDDI IVÁN HERRERA VILLATORO**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**COLEGIADO 7537**

**4ª. Calle 6-38 Zona 1 Huehuetenango Tel. 7764-9610 y 5496-8317**  
**email. edivillatoro\_7@hotmail.com**

- e) **Conclusión discursiva:** merece un análisis pormenorizado y una crítica constructiva, ya que las mismas llevan como finalidad que se creen los requisitos mínimos para las contrataciones de guatemaltecos con visas H2B, que son requeridos como mano de obra en los diferentes estados de los Estados Unidos de América, y además como la universidad puede presentar propuestas de ley, se debe crear el proyecto de la misma para el control legal de los derechos de los guatemaltecos que van a trabajar a los Estados Unidos de América, lo cual propicia el desatamiento de criterios, que con el debido respaldo viabilizan posteriores investigaciones sobre el tema abordado en este trabajo de tesis; y que al ser acatadas se espera obtener resultados positivos que contribuyan a la seguridad y confianza de los trabajadores guatemaltecos que viajen al extranjero en forma legal por medio de las visas H2B. Por lo que debe tratarse, formal y materialmente de una forma distinta.
- f) **Biografía utilizada:** cabe destacar que la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación realizada.
- g) **Expresamente declaro,** que no soy pariente del bachiller Juan Carlos Villatoro Recinos dentro de los grados de ley, por lo que si puedo emitir el correspondiente dictamen.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual apruebo la presente investigación y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo como su atento y seguro servidor.

*Lic. Eddi Iván Herrera Villatoro*  
*Abogado y Notario*

**LIC. EDDI IVÁN HERRERA VILLATORO**

**ABOGADO Y NOTARIO**

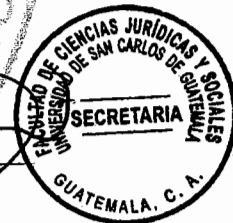
**COLEGIADO 7537**



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de agosto de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JUAN CARLOS VILLATORO RECINOS, titulado DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DEL MUNICIPIO DE LA DEMOCRACIA, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, CONTRATADOS CON VISAS H2B HACIA LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana  
**DECANO**





## **DEDICATORIA**

### **A DIOS.**

El principio de la sabiduría es el temor de Jehová. Gracias te doy padre celestial por iluminar mi camino, por tu infinito amor y misericordia para con mi vida. Te presento este triunfo con acción de gracias y bendigo tu nombre.

### **A MIS PADRES.**

Carlos Enrique Villatoro González y Victoria Estela Recinos Ramos de Villatoro, gracias por brindarme sus consejos, sus palabras de aliento y su incondicional apoyo en los momentos difíciles, por ser mis formadores y amigos. Hoy les puedo decir que esos sacrificios y esfuerzos que ustedes realizaron valieron la pena, y por ustedes soy lo que soy. Y con todo amor y respeto les puedo decir lo logramos.

### **A MIS PASTORES.**

Mi apóstol Dr. MsC. Freddy Raúl Villatoro Castillo y su esposa mi pastora Mirna Alvarado de Villatoro ya que son mis coberturas espirituales delegadas por Dios, quienes que con sus consejos espirituales basados en la Santa Biblia pudiera obtener este triunfo y ser un profesional con valores, principios y definición ante Dios, la familia y la sociedad, dando a conocer un modelo de vida ejemplar.

### **A MI ABUELA Y TÍOS.**

Rosalía González de Villatoro, y tíos, Argelia (Q:E.P.D), Eleodoro, Saúl, Marina, Rufina, María,





Eduardo, Obed, de apellidos Villatoro González.y también Carmelina, Arsenio, Silvia, Amparo, de apellidos Recinos Ramos, y a sus familias; a cada uno agradezco sus consejos que me han mantenido en el propósito.

**A MIS HERMANAS  
Y CUÑADOS.**

Doris Victorina Villatoro Recinos de Galindo y esposo Benry Giovani Galindo, Ingrid Marleny Villatoro Recinos de Mauricio y esposo Luis Mauricio Leiva, y Deisy Patricia Villatoro Recinos de Mauricio y esposo Hugo Lisandro Mauricio, gracias por su amor, apoyo y comprensión que han sido de mucha ayuda siempre.

**A MIS AMIGOS.**

Lic. Herman Aroldo Palacios Hernández, Lic. Carlos Hilario Mendóza García, Lic. Eddi Iván Herrera Villatoro, Lic. Patricio Mendoza Vicente, por sus consejos, apoyo y por compartir sus conocimientos y experiencias profesionales.

**A LA ONG.**

GLOBAL WORKERS JUSTICE ALLIANCE, y en especial a su directora exclusiva Katleen Karron quien ha dedicado su vida como abogada para defender los derechos de los migrantes guatemaltecos y de otros países del mundo, además por el apoyo incondicional y el material de investigación proporcionado para el desarrollo y logro de la tesis que hoy se da a conocer a la República de Guatemala.



**A:** LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, cuna de mis conocimientos y centro de sabiduría que permitió realizar la meta que me propuse.

**A:** LA GLORIOSA Y TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, mi alma máter por haberme abierto sus puertas y darme la oportunidad de superarme.



## **PRESENTACIÓN**

La presente investigación, trata la problemática de la nueva realidad de los muchos trabajadores temporales migrantes del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, que durante los años 2011 y 2012, fueron contratados para trabajar en los Estados Unidos de América dentro del programa de visas H2B, y la misma se encuadra dentro de la rama del derecho del trabajo, descubriéndose que estos trabajadores son explotados y les son violados sus derechos laborales por parte de los empleadores extranjeros, quienes los solicitaron para trabajar en sus empresas.

El objeto de la investigación es denunciar públicamente que los trabajadores temporales dentro de este programa de visas, al regresar a sus hogares regresan enfermos, sin el pago de sus salarios o prestaciones de ley, sin pago de los reintegros de gastos de transporte por avión y trámites migratorios, sumándose a su realidad que les hacen descuentos ilegales por uso de herramientas, por alimentación o vivienda; además de la existente intimidación hacia ellos, al quitarles sus pasaportes y coaccionarlos a no denunciar estas violaciones, diciéndoles que migración los podrá deportar si acuden a presentar dicha queja, por no contar nuestro país con estatus migratorio en los Estados Unidos de América.

El aporte en la presente investigación, como defensores de los trabajadores temporales guatemaltecos, es facilitarles acceso a la justicia para que sus empleadores extranjeros les paguen sus reclamaciones laborales, y que la intervención del Ministerio de Trabajo no se quede solamente en pedir el requisito de ley de que el empleador o su reclutador deposite una fianza en los bancos del sistema de la República de Guatemala, en caso de incumplimiento, sino lograr la creación del mecanismo legal para que los trabajadores temporales puedan hacer uso de la reclamación de sus derechos laborales al regresar a Guatemala.



## **HIPÓTESIS**

En la presente investigación se establece como hipótesis que, para lograr una igualdad de derechos laborales de los trabajadores temporales del municipio de la Democracia, departamento de Huehuetenango durante los años 2011 y 2012, dentro del programa de visas H2B, contratados hacia los Estados Unidos de América, se debe implementar el control y registro de los reclutadores que los contratan; y esta reforma debe lograr que el empleador garantice el cumplimiento de lo que establece el Artículo 34 del Código de Trabajo, teniendo los trabajadores acceso en la vía judicial para el pago de sus prestaciones laborales por parte de su empleador o de su agente reclutador.

Evitando con esto que por falta de trabajo en su municipio, caigan en una migración explotadora, quedándole el compromiso al Estado de Guatemala de la búsqueda de una reforma migratoria en beneficio de este sector vulnerable de la sociedad para contrarrestar la pobreza como factor causante de este problema, como se demostró en las encuestas a trabajadores de este municipio, como representatividad de la mayoría de éstos, que todos coinciden en que les son violados sus derechos laborales, y que no existe el amparo de la legislación adecuada para protegerlos de este flagelo, ya que no pueden hacer uso de sus derechos.



## **COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

La metodología utilizada fue dividida y trabajada en dos partes, la que contiene los métodos y técnicas para formular la hipótesis y su comprobación; la bibliográfica, para examinar con razonamiento lógico de nuestra legislación actual y la legislación extranjera, y así establecer si hay garantía para el trabajador temporal con visa H2B dentro de este programa, como también a través del método sintético; y para realizar un análisis crítico consensuado, se estudió el tema y cada uno de los aspectos que lo integran con la finalidad de establecer el sustento teórico.

Quedando demostrada la validez de la hipótesis planteada en el desarrollo de los capítulos de la problemática a tratar, referente a que los miles de trabajadores temporales están siendo en su mayoría explotados y les son violados sus derechos laborales por parte del empleador y su reclutador, que los contrata dentro del programa de visas H2B, así como la elaboración del informe final, siendo base fundamental las boletas de encuestas a trabajadores temporales bajo este programa, para así comprobar si se protege a la parte obrera dentro de este programa.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Trabajadores temporales con visas H2B.....	1
1.1 Breves antecedentes de trabajadores temporales.....	2
1.2 Antecedentes en Guatemala.....	3
1.3 Antecedentes en Estados Unidos de América.....	4
1.4 Requisitos que debe cumplir el empleador.....	6
1.5 La visa para el programa H2B.....	7
1.6 Que es el programa H2B.....	8
1.7 Legislación guatemalteca.....	9
1.7.1 Celebración de contratos fuera del territorio.....	9
1.7.2 Casos en los que no se debe autorizar los contratos.....	11
1.7.3 Representantes del empleador.....	12
1.7.4 Garantías constitucionales de los derechos mínimos de un trabajador.....	12

### CAPÍTULO II

2. Trabajadores temporales regulados en la legislación internacional.....	15
2.1 Jerarquía de las leyes.....	15
2.1.1 Convenio Internacional del Trabajo No 97.....	16
2.1.2 La Ley Federal de Normas Justas de Trabajo.....	17
2.1.3 Intervención del Departamento de Labor de los Estados Unidos de América.....	17
2.2 Los beneficios que no goza un trabajador bajo el programa H2B.....	18
2.3 Disposiciones adicionales.....	20
2.4 Instituciones gubernamentales.....	22
2.4.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	22



	<b>Pág.</b>
2.4.2 Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala.....	23
2.4.3 Ministerio de Relaciones Exteriores.....	24
2.5 Instituciones y entidades internacionales.....	24
2.5.1 Las Naciones Unidas.....	24
2.5.2 La Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	25
2.5.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales....	26
2.5.4 Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares.....	27
2.6 Derechos fundamentales e importantes protegidos por la Convención de los Trabajadores Migrantes.....	28

### **CAPÍTULO III**

3. Organismos internacionales.....	31
3.1 La Organización Internacional de Trabajo.....	31
3.2 El Consejo de Administración de la OIT.....	32
3.3 Tratados internacionales.....	33
3.4 Convenios internacionales.....	33
3.5 Comité de libertad sindical.....	35
3.6 Desprotección de los derechos laborales del trabajador guatemalteco	36
3.6.1 Derechos laborales más vulnerados a los trabajadores..... guatemaltecos temporales en el extranjero.....	37
3.7 Falta de aplicación de leyes específicas.....	38
3.7.1 El debido acceso a la justicia laboral.....	39

### **CAPÍTULO IV**

4. Derechos del trabajador temporal bajo el contrato del programa H2B.....	43
4.1 Formalidades que deben observarse por parte de los empleadores extranjeros al contratar a un trabajador no agrícola migrante.....	43



	<b>Pág.</b>
4.2 Prohibición de proporcionar información no fidedigna.....	44
4.3 Cumplimiento de las condiciones convenidas en los contratos de trabajo celebrados entre un trabajador temporal y un empleador extranjero.....	44
4.4 Formalidades al momento de efectuar el pago correspondiente a salarios.....	45
4.5 Mantenimiento de registros del trabajo.....	45
4.6 Derechos para los trabajadores temporales no agrícolas.....	45
4.6.1 Obligación de proporcionar un medio de transporte seguro.....	46
4.6.2 Obligación de proporcionar una vivienda digna.....	46
4.6.3 Prohibición de represalias .....	46
4.6.4 Derecho al pago íntegro de salarios.....	47
4.6.5 Forma del pago de los salarios.....	47
4.6.6 Derecho a estar informados.....	49
4.6.7 Reintegro de gastos de transporte y trámites migratorios.....	49
4.7 Disposiciones de garantías laborales adicionales.....	50
4.8 Principios laborales que garanticen los derechos de los trabajadores temporales.....	51
4.8.1 Principio de tutelaridad.....	51
4.8.2 Principio de derechos mínimos.....	52
4.8.3 Principio de irrenunciabilidad.....	52
4.8.4 Principio de imperatividad.....	53
4.8.5 Principio de realismo.....	53
4.8.6 Principio de objetividad.....	53
4.8.7 Principio de conciliatorio.....	54
4.8.8 El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	54
4.8.9 Principio de in dubio pro operario.....	54
4.8.10 Principio de estabilidad en el trabajo.....	55





Pág.

## CAPÍTULO V

5.	Necesidad de adecuación legal.....	57
5.1	Propuesta para la creación de servicios móviles legales.....	58
5.2	Garantías para el pago de responsabilidades económicas.....	61
5.3	Adecuación de la legislación laboral para demandar el pago de..... prestaciones laborales dentro del programa H2B.....	63
5.4	Derechos mínimos que se deben aplicar a favor de los trabajadores temporales.....	64
5.4.1	Salario.....	64
5.4.2	Indemnización.....	65
5.4.3	Vacaciones.....	66
5.4.4	Aguinaldo.....	67
5.4.5	Ventajas económicas.....	68
5.4.6	Libertad de sindicalización.....	69
5.4.7	Negociación colectiva.....	70
5.5	Propuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para crear el... Reglamento de Control de Reclutadores y Agencias de Colocación....	71
5.6	Implementaciones de derechos a favor de los trabajadores temporales con visas H2B.....	72
5.6.1	Derecho a viviendas dignas.....	72
5.6.2	Derecho a atención médica.....	72
5.6.3	Derecho a una alimentación higiénica y apropiada.....	73
5.6.4	Derecho a servicios sanitarios.....	73
5.6.5	Derecho a tener equipo protector para exposiciones tóxicas.....	74
5.6.6	Derecho a transporte dentro del trabajo.....	75
5.7	Trabajo de campo.....	75
	<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>89</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>91</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>105</b>



## INTRODUCCIÓN

Se realizó el estudio sobre la problemática de los derechos laborales de los trabajadores temporales del municipio de la Democracia, del departamento de Huehuetenango, dentro del programa de visas H2B, que fueron a trabajar a los Estados Unidos de América en los años 2011 y 2012, porque eminentemente les son violados su derechos laborales, y no se cuenta con el amparo de la legislación guatemalteca, ni la de Estados Unidos de América para brindar garantía a sus reclamaciones.

Inician los problemas para los trabajadores con los cobros excesivos e ilegales por parte del agente reclutador para incluirlos en la lista de trabajo, más gastos de preparación de viaje y trámites migratorios, llegando a trabajar en condiciones infrahumanas, con firma de contratos de trabajo en inglés y deducciones ilegales de su empleador, hay incumplimiento de las disposiciones del Artículo 34 del Código de Trabajo, sin la intervención de las autoridades de trabajo. Estando ellos en el extranjero las jornadas son extensas y riesgosas, hay poco trabajo, el salario es mínimo sin pagos de prestaciones, reintegros de gastos de viaje, de los trámites migratorios, alimentación y vivienda, además sin pago de indemnización según nuestra legislación.

El objetivo general de la investigación: Determinó la falta de eficacia jurídica de los derechos laborales de los trabajadores temporales contratados con visas H2B. Los objetivos específicos: Alcanzaron a verificar las condiciones de trabajo a las que fueron sometidos los trabajadores temporales dentro de este programa, determinando que sí existen violaciones a sus derechos laborales. Identificando los pocos avances en materia de seguridad laboral entre Guatemala y los Estados Unidos de América para lograr una migración ordenada y segura como cooperación entre ambos Estados.



La investigación está desarrollada en cinco capítulos; el primero describe brevemente los antecedentes de los trabajadores temporales guatemaltecos y la legislación que contempla sus derechos; el segundo contiene la legislación internacional aplicable y las instituciones que brindan protección a sus derechos laborales dentro de este grupo de trabajadores; el tercero desarrolla a las organizaciones internacionales que velan por la protección de los derechos de este sector obrero; así, en el cuarto se desarrolla los derechos laborales y la desprotección en que se encuentran los trabajadores contratados temporalmente con esta clase de visas; y el quinto capítulo plantea la necesidad de la reforma de ley, y la propuesta de la misma para reglamentar el control de reclutadores, y las garantías a favor de los trabajadores temporales.

Se concluye basándonos en la realidad nacional, de que por falta de trabajo y a causa de la pobreza muchos trabajadores migran al extranjero para obtener una mejora económica para su subsistencia, y que por la información arrojada por las entrevistas de primera mano obtenidas en la presente investigación, es responsabilidad del Estado proteger al trabajador temporal ante la explotación y la violación de sus derechos laborales dentro de este programa. El Estado de Guatemala no se ha preocupado por verificar a través de sus consulados la existencia de dichas violaciones, por tal motivo la parte empleadora no paga el salario pactado y de ley por horas de trabajo y no reintegran los gastos de viaje y visado al trabajador, además les hacen deducciones de sus salarios por uso de herramientas, vivienda y alimentación, lo cual son ilegalidades y violaciones a los derechos laborales del trabajador.



## CAPÍTULO I

### 1. Trabajadores temporales con visas H2B

El programa H2 actual fue creado en 1986, por el gobierno de los Estados Unidos de América bajo las enmiendas a la Ley de Control y Reforma de Inmigración, hay dos clases de visas para trabajadores migrantes extranjeros, la H2A es para que patronos contraten trabajadores agrícolas, éste programa no tiene límite de contratación, y la H2B que es para contratar trabajadores no agrícolas, o no profesionales, éste último programa tiene un límite de 66,000 visas por año.

Podemos partir la presente investigación honrando el ideal que sostuvo siempre un pionero y catedrático laboralista, como un protector de los derechos de los trabajadores guatemaltecos diciendo que el principio tutelar significa: “proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo”.<sup>1</sup>

El principio anterior se debe aplicar a la realidad actual de los trabajadores temporales, llamados también trabajadores huéspedes o trabajadores migrantes, y no quedarse únicamente en el ámbito científico, debiéndose enfatizar el proteger siempre al trabajador guatemalteco, para equilibrar la situación desigual a la que se enfrenta cuando reclama un derecho a su empleador extranjero por no haberle cancelado salarios, prestaciones laborales o reintegros de gastos relacionados a este tipo de trabajo.

---

<sup>1</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 39.



## **1.1 Breves antecedentes de trabajadores temporales**

Para la presente investigación se debe definir el movimiento de población que deja su hogar, y por migración podemos decir que es: "Desplazamiento geográfico de individuos o grupos, generalmente por causas económicas y sociales".<sup>2</sup> Y también que es: "toda aquella que se involucra en el movimiento poblacional a través de una frontera específica, con la intención de permanecer de manera temporal o permanente en una región determinada. En este sentido, se habla de migrante internacional cuando se cruza una frontera internacional, y de migrante interno cuando el desplazamiento es de un territorio a otro, pero dentro del mismo estado".<sup>3</sup>

La migración de personas puede ser por motivos políticos, sociales, laborales y económicos y es tan antigua como la raza humana. Precisamente los seres humanos en la época primitiva fueron nómadas y se desplazaban en forma constante en busca de alimento, seguridad y otros factores que influían este desplazamiento.

El fenómeno migratorio en general se origina por guerras, persecuciones ideológicas o religiosas, revueltas civiles, hambrunas y catástrofes naturales; también por trabajo como un anhelo de un mejor lugar para sobrevivir, pudiéndoles llamarles refugiados o exiliados; como por ejemplo en la década de los 80 en Guatemala, que mucha población del altiplano tuvo que refugiarse en el sur de México e incluso en los Estados Unidos de América, teniendo que dejar su hogar para salir en busca de una nueva oportunidad de vida, trabajo, y quedarse en otro territorio por seguridad y necesidad.

<sup>2</sup> Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 1371.

<sup>3</sup> Comisión de Derechos Humanos de México. **Diagnóstico de derechos humanos del distrito federal de México**. Año 2009.



Otro grupo está constituido por movimientos de trabajadores, generalmente procedentes de países pobres que tratan de llegar a otros países desarrollados del norte, en busca de mejores condiciones de trabajo y una mejor remuneración por su mano de obra, para sobrevivir con sus familias y trazarse un mejor futuro.

## **1.2 Antecedentes en Guatemala**

Se encontró una problemática dentro del programa temporal para los trabajadores guatemaltecos que van a trabajar a los Estados Unidos de América. Desde 1996, cuando el consulado de los Estados Unidos de América en Guatemala, entregó en esa oportunidad dieciséis visas H2B, seguidamente en el año 1997 entregó doscientas cincuenta y cuatro más, en la época presente, en el año 2011, entregó dos mil novecientos siete visas, y en el año 2012 entregó dos mil quinientas sesenta y ocho visas más, esto ha convertido a Guatemala en el cuarto país del mundo en contratar trabajadores temporales bajo este programa.

Actualmente a estos trabajadores les son violados sus derechos laborales, desde que son incluidos en la lista de espera para ir a trabajar, cobrándoles por eso ilegalmente cantidades grandes de dinero, las cuales no son reintegradas; la problemática se agudiza dependiendo quién es su empleador en el extranjero, o su reclutador a quién le realizan pagos ilegales para buscarles la cita y entrevista en la embajada, la cual es gratuita, siempre y cuando se solicite en su pagina web. Existe otro cobro ficticio por el transporte por avión, que no es reintegrado al trabajador, de conformidad con la ley específica del país del empleador; siendo reembolsables, sin olvidar las garantías como



traspasos o depósitos de sus escrituras, o préstamos a un particular o a un familiar, con lo cual quedan endeudados.

Al llegar a trabajar al extranjero no es lo que habían ofrecido, haciéndoles deducciones, de su salario mínimo por hora de trabajo, les cobran vivienda, alimentación, y uso de herramientas, además les quitan su visa para retenerlos o coaccionarlos; también hay represalias ilegales como amenazarlos en llamar a migración, lo lamentable es que no hay con quien quejarse y las leyes de los Estados Unidos de América muy poco les favorece. En estos casos no hay un cónsul o delegado guatemalteco cerca o presente para verificar si existe violación a sus derechos laborales, o la falta de pago por el trabajo realizado, pudiendo solo presentar una queja personal en la oficina local.

A menudo no conocen ni saben en dónde está la oficina, y muy difícilmente la demanda ya sea federal o estatal según el estado en donde están laborando prospera a favor del trabajador temporal, al no poder ser representados por un abogado americano privado, o el trabajador regresa a Guatemala antes de entablarla formalmente.

### **1.3 Antecedentes en Estados Unidos de América**

Durante la primera guerra mundial se creó un sencillo programa de trabajo temporal, y durante la segunda guerra mundial, fueron admitidos miles de trabajadores huéspedes mexicanos para trabajar en agricultura, como es el programa bracero, el que duró del año 1942 hasta 1964. En el año 1952 empezó el primer programa H2 bajo la Ley de Inmigración y Nacionalidad con sus siglas INA, y solo aplicaba a los trabajos en la



agricultura. La gran mayoría de estos trabajadores vinieron de Jamaica a trabajar en el azúcar en el Estado de Florida.

En el año 2008 entraron 282,724 personas bajo solicitud a trabajar en este programa, siendo un record de visas H2, de estos 173,103 entraron con visas H2A, “Las reglas han cambiado, y ahora los trabajadores que regresan bajo la visa H2B forman parte del límite de los 66,000 trabajadores. Por lo tanto ahora hay menos trabajadores H2B cada año antes de este cambio. Por ejemplo en el 2008, hubo 109,621 trabajadores H2B en los EE.UU”,<sup>4</sup> al día de hoy este último programa ya tiene un límite.

Es así como los patrones extranjeros pueden buscar trabajadores temporales o huéspedes cuando no pueden contratar ciudadanos o residentes con permiso permanente en los Estados Unidos de América, y son contratados para jardinería, silvicultura o trabajos forestales, construcción, trabajos en empacadoras, restaurantes, hoteles y en el procesamiento del pescado y mariscos. La mayoría de trabajadores solicitados son de México, Jamaica, Las Filipinas y Guatemala. “Actualmente los empleadores ya contratan a trabajadores de países asiáticos como de Tailandia e Indonesia, como una disposición política que apoya su gobierno para esta clase de solicitudes, teniendo nuestros trabajadores menos oportunidad.”<sup>5</sup>

En los días finales de la administración de presidente Bush, el Departamento de Trabajo hizo varios cambios en este programa, eliminó varias protecciones a los trabajadores, redujo los sueldos y limitó la supervisión del gobierno sobre el programa. En el 2010, la

---

<sup>4</sup> Global Workers Justicia. <http://www.globalworkers.org/ourwork/publications/visas-inc.> (02/05/2014).

<sup>5</sup> Global Workers Justicia. <http://www.globalworkers.org/countrydatacountries/unitdestates.> (02/05/2014).





administración del presidente Barak Obama revertió esos cambios, favoreciendo un poco a los trabajadores migrantes. Actualmente ese gobierno en turno, por ser época de reelección, está impulsando cambios a favor de los trabajadores migrantes buscando una reforma migratoria en la cual estos puedan optar a la residencia de este país, pudiendo llegar a ser trabajadores permanentes.

Hay poca protección para el trabajador bajo el programa H2B, en el año 2012 el gobierno estadounidense publicó nuevas regulaciones para este programa que significativamente fortalecería las protecciones del trabajador y ampliaría la supervisión gubernamental del programa. Dicha normativa no entró en vigor ya que el tribunal federal concedió un mandato temporal, aún más el programa H2B esta diseñado para empleadores extranjeros no agrícolas, es decir para trabajos de una sola vez, por períodos, o de forma intermitente, los trabajos son generalmente manuales.

#### **1.4 Requisitos que debe cumplir el empleador**

Un empleador en Estados Unidos de América debe cumplir los requisitos legales establecidos por las leyes del Departamento de Labor, entre ellos:

- Haber solicitado una certificación de trabajo temporal al Departamento de Trabajo, que es quien lo aprueba; con esto vemos que es una solicitud.
- Haber solicitado la cantidad de visas H2B que necesita ante la Oficina de Servicios de Ciudadanía de Inmigración o U.S, Citizenship and Immigration Services, o conocida con sus siglas USCIS, que es parte del Departamento de Seguridad de la Patria conocido con siglas DHS, y al aprobar la cantidad requerida busca a los



trabajadores en Estados Unidos de América. Si no encuentra puede solicitarlos a Guatemala por los programas temporales con visas H2B, como fuente de trabajo.

Cuando el empleador contacta a un reclutador conocido del país de origen de los trabajadores, inicia el proceso de reclutamiento sin reglas y sin control. Este reclutador es el que solicita ilegalmente dinero para incluir a una lista de espera a un trabajador, pide anticipos para gastos de pasaporte, trámite de visa y transporte; aún más confisca títulos de propiedad como garantía de forma de su pago, y que un trabajador no escape cuando ya esté laborando en Estados Unidos de América.

Varios tribunales han declarado que estas solicitudes dentro de este programa constituyen un contrato legal; sin embargo, algunos tribunales han dicho que el contrato es entre el empleador y el gobierno, y no el trabajador el que tiene derecho a hacer cumplir los términos del contrato.

### **1.5 La visa para el programa H2B**

En el programa de trabajo temporal actual en donde se utilizan las visas H2B, autorizadas por el gobierno de los Estados Unidos de América, para cubrir las solicitudes de los patrones no agrícolas que necesitan mano de obra barata para las tareas de sus industrias o sus ranchos, primero buscan ciudadanos americanos, obreros residentes y permanentes con permiso legal en ese país, los cuales no aceptan este empleo o no los encuentran en su región, y como ya se dijo, tienen un límite en su extensión por año.



Son otorgadas solo a trabajadores extranjeros sin la intención de inmigrar de forma permanente a los Estados Unidos de América. No existe la manera de convertir una visa H2 en una tarjeta de residencia permanente, tampoco existe la manera administrativa o legal para obtener la ciudadanía americana solicitada por medio de este programa de visas. Aunque esta tenga el nombre del trabajador guatemalteco, sólo autoriza a la misma para el empleo con el patrón específico que hizo la solicitud ante el Departamento de Labor de su gobierno para traer a su país a dicho trabajador.

### **1.6 Qué es el programa H2B**

Es un programa que otorga visas para trabajos temporales en actividades no relacionadas con la agricultura en los Estados Unidos de América, en períodos menores a un año, donde patrones extranjeros por medio de un reclutador pueden emplear a trabajadores guatemaltecos como mano de obra abundante para hacer las tareas que no pueden hacer los ciudadanos de ese país, quedando como una oportunidad para ir a trabajar al extranjero, por la realidad que envuelve a nuestra sociedad.

El programa H2B es para trabajos de una sola vez, estacionarios y de forma intermitente en donde los trabajadores viajan desde su país de origen a solicitud de un solo patrón determinado que los contrata para trabajos manuales como la jardinería, silvicultura, trabajos forestales, la construcción, en empacadoras, restaurantes, hoteles y en el procesamiento del pescado y mariscos, donde no son amparados sus derechos por las leyes de los Estados Unidos de América, para el pago y reclamaciones de las prestaciones o beneficios que deben gozar los trabajadores migrantes.



## **1.7 Legislación Guatemalteca**

El Código de Trabajo Decreto 1441, vigente desde 1961, ha sido tutelar del trabajador, y en su Artículo 15 dice: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”. Por tal disposición se contempla el respeto al trabajador como persona y goza del amparo del pago de su salario y prestaciones laborales a cambio de su fuerza de trabajo. Es evidente que se encontró en esta investigación que estos derechos y principios a favor de los trabajadores temporales no se cumplen, y son explotados laboralmente en el extranjero.

### **1.7.1 Celebración de contratos fuera del territorio**

La legislación laboral guatemalteca en el Artículo 34 del Código de Trabajo, es el único que regula la salida o no de trabajadores nacionales fuera de las fronteras de Guatemala, y en su normativa contempla que se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la república, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; si autoriza el Ministerio el reclutamiento y la salida de trabajadores guatemaltecos, se tienen que cumplir con los siguientes requisitos:

- El reclutador que representa al patrono o empresa extranjeros ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe obligarse a tener permanentemente domicilio en la



capital de la República de Guatemala, por el tiempo de vigencia de los contratos, este puede llegar a los arreglos con los trabajadores por cualquier reclamación.

- Este mismo agente o la empresa por cuenta propia, deben pagar los gastos de transporte al exterior desde el lugar en que viva el trabajador y sus familiares si lo acompañan, hasta el lugar de trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras, velando el cumplimiento de las disposiciones sobre migración.
- El agente reclutador como apoderado de un patrono, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma que éste fije o prestar fianza para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o el de sus familiares que lo acompañen y garantizar el pago de reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quien es la única competente para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que procedan.
- La repatriación procede a la terminación de los contratos, salvo que dichos trabajadores, o familiares que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o por documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su formal negativa a volver al país; el Depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el reclutador o la agencia reclutadora que se han cumplido las obligaciones en uno o todos los contratos; y
- El agente reclutador o la empresa extranjera de colocación debe celebrar por escrito los contratos con los trabajadores en cuatro ejemplares, una para cada parte y dos que debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación a la salida de los interesados.



En el artículo analizado anteriormente es el centro de toda esta investigación, en donde se encontró que la participación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es sólo para que ante ellos se cumplan los requisitos de ley que debe llenar el reclutador como representante del empleador extranjero que solicita trabajadores y poder luego embarcar a un grupo de trabajadores fuera de su país de origen.

En el medio se encontró que por el desconocimiento de los derechos de los trabajadores temporales, estos contratos adolecen de garantía y fuerza legal como un título ejecutivo para lograr el pago de sus reclamaciones laborales, además ellos por no contar con el apoyo y la asesoría profesional en la materia, para interponer una demanda ante el juzgado respectivo en contra de un patrono extranjero no reclaman sus derechos laborales a los cuales tienen derecho.

### **1.7.2 Casos en los que no se debe autorizar los contratos**

En el Artículo 35 inciso d) del mismo Código, se establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el ente encargado de proteger a los trabajadores nacionales, no debe autorizar los contratos a que se refiere el texto legal analizado anteriormente, si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos de trabajadores americanos o residentes permanentes del país a donde llegan a prestar sus servicios, salvo que la legislación de dicho país contenga garantías superiores de protección a las establecidas en el Código de Trabajo.

Los trabajadores temporales siempre salen perjudicados, ya que regresan a su país



de origen sin el pago de prestaciones laborales y sin darles los reintegros por los gastos desembolsados por el viaje y el visado realizado, este equivale a una directa lesión a su dignidad y a sus derechos laborales.

### **1.7.3 Representantes del empleador**

En los Artículos 140 y 141 del Código de Trabajo se establecen los requisitos de capacidad y solvencia que debe poseer un reclutador para permitirle contratar trabajadores guatemaltecos, y que estos como representantes del patrono, dedicados al reclutamiento de los trabajadores campesinos, obtendrán su salario de su patrono quien es el que los contrata, además el reclutador necesita de una carta poder renovable cada año, suscrita por el patrono para ejercer sus actividades.

La copia fiel de este documento debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo como encargada de verificar dicha contratación, no le pone su visto bueno al pie de la misma. Además a éste apoderado le queda prohibido pedir y recibir gratificaciones adicionales por sus servicios dentro del reclutamiento de trabajadores.

### **1.7.4 Garantías constitucionales de los derechos mínimos de un trabajador**

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 inciso t) contempla que: “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 en la República de Guatemala”.

A la luz de tal ordenanza se descubrió que los patronos extranjeros que contratan trabajadores temporales están violando las leyes guatemaltecas, los tratados y convenios internacionales al no cumplir con los derechos mínimos de los trabajadores dentro del contrato celebrado entre ambas partes, al no pagar el salario acordado, y como mínimo el reembolso del gasto del viaje y el respectivo gasto del visado para salir fuera del país.







## CAPÍTULO II

### **2 Trabajadores temporales regulados en la legislación internacional**

Dentro de las leyes guatemaltecas y las leyes de Los Estados Unidos de América, como el país de destino, se puede hacer una comparación entre ambas y ver si están garantizando plenamente los derechos de los trabajadores temporales, o si los países involucrados en esta forma de contratación de trabajadores para salir de su país de origen, violan tales normativas.

#### **2.1 Jerarquía de las leyes**

No se puede pasar por alto lo que se regula en el Artículo 114 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el cual establece la jerarquía de las leyes, enmarcando la supremacía de la Constitución Política de la República de Guatemala, ante otros convenios o tratados y en especial la normativa dice que: “Los tribunales de justicia observarán siempre el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley y tratado internacional, sin perjuicio de que en materia de derechos humanos prevalecen los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.”

En relación al precepto ya mencionado es de importancia para la presente investigación analizar cuáles son las leyes internacionales que benefician a los trabajadores migrantes temporales, por lo que se encontró algunas normativas que deben de mencionarse a continuación.



### **2.1.1 Convenio Internacional del Trabajo No. 97**

Este Convenio en su Artículo 2. contempla que: "Todo miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y especialmente, de proporcionarles información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole". Servicio que en nuestro país no se cumple a favor de los trabajadores migrantes, para que estos no sean explotados y violados en sus derechos laborales, Convenio que en ninguna dependencia del gobierno de Guatemala se cumple a cabalidad, teniendo el trabajador que recurrir a un abogado privado o a un servicio gratuito pero de parte de organizaciones internacionales para el reclamo de sus derechos laborales.

Además este mismo Convenio en su Artículo 3 incluye dos regulaciones; en la primera, todo miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error; y en la segunda a estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros miembros interesados.

Fue este Convenio ratificado por Guatemala el 17 de octubre de 1981, por Acuerdo Gubernativo, de las normas reglamentarias para la aplicación del Convenio 97 relativo a trabajadores migrantes; pero el mismo es inoperante en su implicabilidad de las dos normas del convenio ya referido.



### **2.1.2 La Ley Federal de Normas Justas de Trabajo**

La Ley Federal de Normas Justas de Trabajo, conocida con las siglas en inglés FLSA, fue promulgada en 1938, después de la gran depresión en los Estados Unidos de América. Su motivo principal era proteger a los trabajadores más pobres y solucionar problemas de salarios en el trabajo antes de esta ley, las únicas protecciones provenían de los contratos privados entre los trabajadores y patrones, así como las leyes estatales en algunos Estados que sí favorecen al trabajador.

El congreso estadounidense ha ampliado algunas protecciones a la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo, y durante las últimas décadas esta ley sólo regula el sueldo mínimo, compensación por horas extras, registros requeridos y trabajo de menores.

Es otra ley federal separada la que cubre los días de licencia cuando el trabajador o su familia se enferman, y que sólo benefician a algunos trabajadores, por ejemplo si estos están sindicalizados.

### **2.1.3 Intervención del Departamento de Labor de los Estados Unidos de América**

El Departamento de Labor de los Estados Unidos de América conocido por sus siglas en inglés USDOL, equivale al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, que es la entidad estatal para presentar quejas ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo conocido con siglas EEOC, antes de llevar el reclamo



frente al tribunal cuando existe reclamación por parte de un trabajador en contra de su empleador, durante el trabajo bajo el programa de visas H2B.

Dentro de este departamento existe la División de Salarios y Horas, y tiene la facultad de hacer cumplir los requisitos de la normativa de la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo, a través de de sus inspectores que están encargados de encontrar violaciones de ley desde la práctica de una inspección; o por quejas de un trabajador el cual acude a estas oficinas, incluso por teléfono, proporcionando esta dependencia el número central gratuito 1-866-487-2365, y encargados de esta dependencia lo remiten a la oficina más cercana para presentar su queja, algunas oficinas pueden aceptar quejas anónimas, depende de su queja la que sí puede convertirse en demanda administrativa o demanda judicial ante el Departamento de Labor de los Estados Unidos de América.

## **2.2 Los beneficios que no goza un trabajador bajo el programa H2B**

Las reglas del programa H2B, son limitantes para un trabajador migrante, porque no se le aplican los beneficios de otro programa como el H2A. Bajo el programa H2B, no hay vivienda gratis, transportación o reembolso, no se garantiza las tres cuartas partes de todo el trabajo, no se garantiza trabajo seguro, o ser excluidos de los impuestos, no tiene derecho a una copia de su contrato o consejo legal gratis por servicios legales, esto es para trabajadores de silvicultura, además no hay días de vacaciones, es decir no se descansan ni reciben pago doble si los laboran; no hay pago de horas extras por trabajo durante un día festivo o fin de semana; no existe aguinaldo, no hay un derecho general a tomar un descanso durante el trabajo; no hay horas máximas por semana o por día, solo reglas para menores; no hay seguridad en el empleo, con la excepción de



razones de discriminación, y un patrón puede despedir a un trabajador por cualquier razón con efecto inmediato; y no hay días de enfermedad, sólo se brinda un tiempo de veinte minutos para comer, luego sigue el trabajo, no hay reclamación de horas caídas.

Un trabajador puede recibir estos derechos como por ejemplo un contrato sindical, lo cual es muy difícil de obtener para trabajadores temporales bajo este programa, o por las leyes estatales que buscan una reforma migratoria más justa; el punto es que realmente hay poca regulación a nivel federal, en comparación a otros países. También los acuerdos entre un patrón y un trabajador pueden formar un contrato de empleo especificando cualquier requisito, sólo que no sea por un propósito ilegal. No obstante, un trabajador no puede renunciar a sus derechos bajo la FLSA. Sólo se puede renunciar derechos bajo esta ley con un acuerdo aprobado por el tribunal o el Departamento del Labor de los Estados Unidos de América. Dentro de los derechos que no goza un trabajador temporal están los siguientes:

- Salario mínimo. La ley requiere que los patrones paguen a sus trabajadores un salario mínimo de \$7.25 por hora. Este último aumento en el salario se dio desde el año 2007, y este sueldo mínimo no ha subido sino hasta que se cumplan otros 10 años, y un trabajador temporal H2B siempre le pagan salario inferior a esta regulación, y lo mínimo, ya que el patrono busca mano de obra barata.
- Compensación por horas extras. La Ley Federal de Normas Justas de Trabajo con sus siglas FLSA, requiere que los patrones paguen a los trabajadores compensación de salario regular y el valor de medía hora más por cada hora trabajada al superar las 40 horas en una semana; lo cual no lo paga el patrón.



- No hay límite de horas. Al ser mayor de 16 años, la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo con sus siglas FLSA, no establece un límite respecto de las horas por día o días por semana que un trabajador puede ser obligado a trabajar. Tampoco establece un límite a la cantidad de horas extras que pueden programarse, después de 40 horas a la semana, las demás son extras.
- Costo de transporte. El costo de transporte no puede ser parte del sueldo mínimo, si es necesario para el trabajo. El costo del transporte de un trabajador migrante desde su hogar permanente al sitio del trabajo no lo puede incluir el patrón en el sueldo mínimo, normalmente puede ser incluido en el sueldo mínimo a menos que sea necesario, o para el beneficio del patrón, si este hace taras antes o durante el viaje.
- Uso de visa para poder en un litigio. Consideremos que no hay una visa especial para ir a los Estados Unidos de América para testificar en un caso. “La visa B es una opción entre otras para poder participar en el litigio, Se hace la solicitud en el consulado o embajada estadounidense en el país de origen del trabajador por su situación migratoria irregular”.<sup>6</sup> Y “los requisitos específicos para Guatemala”.<sup>7</sup>

### **2.3 Disposiciones adicionales**

El empleador siempre debe proveer a sus trabajadores, sin ningún costo, todas las herramientas, suministros y equipo exigidos para desempeñar las labores asignadas dentro del contrato; y bajo las leyes y convenios internacionales se deben respetar los siguientes convenios:

- No discriminar o despedir a un trabajador por presentar este una demanda, por

<sup>6</sup> Trabajadores Globales por la Justicia. <http://www.usembassy.state.gov>. (28/02/2014).

<sup>7</sup> Global Workers Justicia. <http://www.guatemala/usembassy/gov>. (28/02/2014).



atestiguar o ejercer sus derechos, o por ayudar a otros a hacer lo mismo.

- Ningún patrono ni sus agentes reclutadores pueden exigir o recibir pago de ningún trabajador por el proceso de obtener la certificación para la visa H2B tal como honorarios de solicitud y reclutamiento.
- Ningún empleador y su reclutador debió haber buscado trabajadores H2B durante una huelga o cierre forzoso en cualquiera de los sitios de trabajo del empleador, o dentro del área geográfica especificada en la orden de trabajo.
- Ningún empleador puede poner a trabajadores H2B fuera del área geográfica u ocupación especificadas en la orden de trabajo.
- Todo empleador como requisito de ley tiene que exhibir esta información en un cartel donde los empleados lo puedan ver fácilmente.
- Ningún empleador puede dejar sin trabajo o desplazar a trabajadores de los Estados Unidos de América, dentro de los 120 días antes de que comience la orden de trabajo y hasta el final de la orden de trabajo.
- Todo empleador debe contratar a cualquier trabajador elegible de los Estados Unidos de América que solicite hasta 21 días antes de que comience la orden de trabajo.
- Todo empleador tiene que cumplir con todas las otras leyes aplicables federales estatales y locales, incluso con la prohibición contra la retención de pasaportes de los trabajadores o cualquier otro documento de inmigración.
- Todo trabajador que sus derechos bajo el programa hayan sido violados puede presentar una demanda confidencial por teléfono al "1-866-4-USWAGE o al 1-866-487-9243. TTU: 1-877-889-5627 o también a [wagehour.dol.gov](http://wagehour.dol.gov)".<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Departamento de Labor de los Estados Unidos de América. [www.wagehour.dol.gov](http://www.wagehour.dol.gov) (02/05/2014).





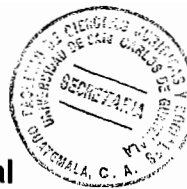
Las anteriores disposiciones ya fueron publicadas por el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América y distribuido en nuestro país en panfletos tamaño carta por la Embajada de los Estados Unidos de América en Guatemala, para su conocimiento al público en general y para que se conozcan los beneficios de los trabajadores temporales que son contratados dentro de este programa cada año.

## **2.4 Instituciones gubernamentales**

Guatemala cuenta con instituciones de gobierno para velar y proteger los derechos de todos los trabajadores, las más relevantes en una participación directa con los trabajadores temporales del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, que van a trabajar a Estados Unidos de América bajo el programa de visas H2B están.

### **2.4.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Es uno de los trece ministerios con que cuenta el Organismo Ejecutivo, sus funciones se encuentran reguladas en la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 114-97 del Congreso de la República; y en el Artículo 40 de la citada ley establece: “Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello tiene las siguientes funciones: a), b), c), d), e), f), g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.”



Así también el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, el cual en el Artículo 276 inciso d) establece como una dependencia la Inspección General de Trabajo y en el Artículo 278 establece: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.”

#### **2.4.2 Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala**

Mediante Decreto Número 46-2007 del Congreso de la República se emitió la Ley del Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala, y de conformidad a su Artículo 2 tiene como naturaleza que: “Conamigua es el ente gubernamental que coordina, define, supervisa y fiscaliza las acciones y actividades de los órganos y entidades del Estado tendientes a proteger, atender y brindar asistencia y auxilio a los migrantes guatemaltecos y sus familias en Guatemala así como los migrantes que se encuentren en el territorio nacional”.

En su Artículo 4 establece: “Objetivo. El Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala, es la instancia nacional que reúne a las autoridades del Estado de Guatemala responsables de la atención y protección de los derechos humanos y garantías individuales del guatemalteco en el extranjero, con el objetivo de propiciar y fortalecer los mecanismos de coordinación interinstitucional y el cumplimiento de las funciones que se establecen en la presente ley y los compromisos del Estado de



Guatemala derivados de convenios, tratados y otras obligaciones internacionales en la materia”.

### **2.4.3 Ministerio de Relaciones Exteriores**

Su funcionamiento se encuentra regulado en la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97 del Congreso de la República; en el Artículo 38 de dicha ley se establece: “Al Ministerio de Relaciones Exteriores le corresponde la formulación de las políticas y la aplicación del régimen jurídico relativo a las relaciones del Estado de Guatemala, con otros Estados y personas o instituciones jurídicas de derecho internacional; a la representación diplomática del Estado; y la nacionalidad guatemalteca; la demarcación del territorio nacional; los tratados y convenios internacionales, y los asuntos diplomáticos y consulares; para ello, cuando fuere necesario y siempre en coordinación y apoyo a otros ministerios y entidad del Estado y del sector gubernamental.”

## **2.5 Instituciones y entidades internacionales**

### **2.5.1 Las Naciones Unidas**

A través de las oficinas de las Naciones Unidas, se pueden reclamar derechos humanos, de trabajo, o trata de personas y existen múltiples mecanismos que se pueden utilizar en la defensa de los trabajadores migrantes. La Carta Internacional de los Derechos Humanos es el nombre dado a la siguiente familia de documentos, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas: a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos, b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos, c) El Pacto Internacional de Derechos



Económicos, Sociales y Culturales, estos instrumentos fueron creados con el fin de cumplir las promesas de su carta fundacional, que obliga a las Naciones Unidas promover y fomentar las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, Artículo 1, apartado tres.

### **2.5.2 La Declaración Universal de los Derechos Humanos**

El preámbulo de esta declaración deja claro las obligaciones a promover el respeto de los derechos y libertades propuestos, y se extienden a todas las personas, órganos de la sociedad, y estados miembros de las Naciones Unidas, lo que es contrastante con la mayoría de los instrumentos internacionales, los cuales: a) ignoran los actores no estatales, y b) crean obligaciones sólo para los estados que lo han ratificado. La universalidad de los derechos y deberes a quién se aplican hace que las disposiciones de esta declaración resulten de especial utilidad para los abogados, a pesar de que no hay mecanismos de aplicación internacionales particularmente accesibles.

Como se señala en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los deberes son aplicables a todas las personas y órganos de la sociedad. Los defensores de los trabajadores migrantes han utilizado esta declaración en negociaciones con empresas multinacionales, en la negociación colectiva con los empleadores, en los procedimientos administrativos, y en los tribunales nacionales; pidiendo que la legislación se interprete de conformidad con las garantías de la mencionada declaración.

Los derechos incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se aplican a todos los seres humanos y prohíbe discriminación de raza, color, sexo,



idioma, religión, opiniones políticas, su origen nacional o social, posición económica, o cualquier otra condición; los sindicatos y otras entidades para la defensa de los trabajadores migrantes, y han utilizado con éxito este principio con relación a la no discriminación, con el fin de promover los intereses de los trabajadores migrantes.

En su Artículo 22, exige el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, que son elementos pertinentes para los trabajadores migrantes y sus familias, incluyen el derecho a la seguridad social, el derecho al trabajo, el principio de igual remuneración por igual trabajo, el derecho al esparcimiento y al descanso, el derecho a la educación; la Declaración Universal de los Derechos Humanos no proporciona ningún recurso, ya sea a través de denuncias de estados o de particulares.

### **2.5.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sólo son obligatorias para los estados que hayan ratificado o se hayan adherido a ellos. Ambos pactos han sido ampliamente ratificados; sin embargo, México, Guatemala y El Salvador han ratificado ambos; “los Estados Unidos de América, ha ratificado solamente los Derechos Civiles y Políticos”.<sup>9</sup>

Los derechos están algo más detallados, pero no son sustancialmente diferentes a los

---

<sup>9</sup> Global Workers Justicia. [http://www.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-4&chapter=4&lang](http://www.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-4&chapter=4&lang). Versión en inglés. (10/05/2014).



de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. A los efectos de los defensores de trabajadores migrantes existen dos puntos importantes. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos tiene un protocolo facultativo que ofrece un mecanismo de denuncia para las quejas individuales. La denuncia podrá solicitar a la comisión que recomiende medidas provisionales, incluso antes de emitir su dictamen final, en cuyo caso la queja debe poner de relieve la posibilidad de daños irreparables al demandante si no se toman medidas inmediatas para proteger sus derechos. El demandante no podrá iniciar o participar en una nueva investigación internacional de la misma materia en tanto que el proceso del Comité de Derechos Humanos esté en marcha. La denuncia debe ser enviada a la oficina del Comité de Derechos Humanos en Ginebra.

#### **2.5.4 Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares**

La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares, ha sido desarrollada para proporcionar directrices comprensibles, tanto a los países emisores como receptores, sobre la protección para los migrantes documentados e indocumentados. En él se abordan cuestiones de captación, transporte, indemnización y condiciones de trabajo, y se ocupa de los migrantes que no forman parte de las relaciones tradicionales entre empleador y empleado, incluidos los jornaleros y los trabajadores independientes.

A pesar de que la Convención se redactó en 1990, no entró en vigor hasta 2003, por lo que tal vez ha sido el instrumento de la ONU más lento en ponerse en marcha. "Si bien



México, Guatemala y El Salvador la han ratificado, los estados receptores del norte global son: Estados Unidos, Canadá y los países de Europa occidental, no la han ratificado”.<sup>10</sup> Conviene tomar en cuenta la resistencia del norte global a la Convención, ya que ésta se ocupa fundamentalmente de las obligaciones de los países de acogida.

## **2.6 Derechos fundamentales e importantes protegidos por la Convención de los Trabajadores Migrantes**

La igualdad de trato, la Convención de los Trabajadores Migrantes establece que todos los trabajadores migrantes deben ser tratados con igualdad con los nacionales en lo que respecta a las remuneraciones, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad y salud ocupacional y la terminación del empleo, se aplica también al trabajador con irregularidad en su visado, como lo contempla en el Artículo 25 de la Convención; y tienen derecho a la representación de un abogado o funcionario consular, si el trabajador se encuentra detenido o bajo juicio se aplica lo estipulado en el Artículo 16 inciso 7; o frente a la expulsión según lo que regula el Artículo 23; si está detenido o bajo juicio, el trabajador migrante tiene derecho a un intérprete, de forma gratuita, durante el curso del proceso según el Artículo 16 inciso octavo.

La protección de los documentos de identidad ante la confiscación o la destrucción por parte de los empleadores o de otras entidades privadas se regula en el Artículo 21; la completa transferibilidad de los ingresos y los bienes de los trabajadores migrantes,

---

<sup>10</sup> Global Workers Justicia. [http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV13&chapter=4&lang](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV13&chapter=4&lang). Versión en inglés. (10/05/2014).



cuando éstos abandonan su país de empleo, se regula en el Artículo 32; así como la libertad de asociación, sin embargo, este es un derecho absoluto sólo para los trabajadores que trabajan legalmente en el país de empleo, como se regula en el Artículo 40 del mismo Convenio.

Los salarios y otros beneficios del Convenio también aborda el pago de los salarios en caso de expulsión, el interesado tendrá oportunidad razonable, antes o después de la salida, para resolver cualquier pago de los salarios y otras prestaciones que se le adeuden, tal como se estipula el Artículo 22 punto seis; la igualdad de trato con los nacionales ante los tribunales u otras autoridades competentes quedó contemplado en los Artículos 18, 25, 54.1-54.2, 55, 61 punto dos. También trata sobre el acceso a la asistencia legal, que es un beneficio de mucha importancia para un trabajador migrante.







## CAPÍTULO III

### 3 Organismos internacionales

#### 3.1 La Organización Internacional de Trabajo

Es una agencia de la Organización de las Naciones Unidas, conocida por sus siglas ONU, cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos, y el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel vida en todo el mundo.

Fue prevista por el Tratado de Versalles en el año de 1919, y la Organización Internacional de Trabajo, fue fundada en el año de 1920, como una sección autónoma de la sociedad de naciones, convirtiéndose ya en el año de 1946, en el primer organismo especializado de la ONU. Su sede central radica en Ginebra Suiza, pero mantiene oficinas en 40 países de todo el mundo, y por su notable labor en el año de 1969 le fue concedido el premio nobel de la Paz.

La Organización Internacional de Trabajo, está integrada por 170 países miembros, se diferencia esta entidad de las otras instituciones formadas por la ONU, porque en sus actividades y decisiones toman parte tanto los funcionarios gubernamentales de los países miembros, así como los representantes de los empresarios y los representantes de los trabajadores de los mismos. Cada país miembro envía a cuatro delegados, dos son funcionarios de gobierno, un representante de los empresarios y uno de los trabajadores.



### **3.2 El Consejo de Administración de la OIT**

Consta de la formación de cincuenta y seis miembros, y esta organizado por representantes gubernamentales que son permanentes de los principales países industrializados, también hay representantes de los empresarios y de los trabajadores, consta de ocho partes como medios jurídicos a favor de los trabajadores migrantes, y en su primera parte el Artículo séptimo se refiere a su política general, que regula a que cada país que suscribió el convenio debe de participar en el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, el nivel de salud y educación de los pueblos interesados, con su participación y cooperación deberá ser prioritario en los planes de desarrollo económico global y de las regiones donde habitan.

Lo anterior refleja la necesidad de ajustar la legislación a la realidad de los trabajadores temporales, para darles protección en igualdad de condiciones y oportunidades al empleo, basándose en los principios de solidaridad y equidad sin ningún tipo de discriminación, en particular garantizar las normas fundamentales para que los trabajadores migrantes que brindan su mano de obra gocen de la protección que confieren la legislación laboral, y sean informados de sus derechos y de los recursos en el régimen de derecho de que disponen.

Esta parte del convenio expresa específicamente las condiciones en que debe de realizarse la contratación laboral, reconocimiento de las garantías mínimas y fundamentales que el estado otorga a todas las personas que realizan cualquier tipo de trabajo ya sea agrícolas y no agrícolas, la contratación laboral debe lograr el desarrollo humano del trabajador en una forma digna.



### **3.3 Tratados internacionales**

Un tratado internacional es un acuerdo escrito entre ciertos sujetos de derecho internacional y que se encuentra regido por éste, puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos y conexos, implica siempre que sean, como mínimo, dos personas jurídicas internacionales quienes concluyan un tratado internacional de Estado a Estado, o conjuntamente entre varios Estados que convengan dichos acuerdos, como medios jurídicos para protección de sus partes.

### **3.4 Convenios internacionales**

Existen ocho convenios que fueron destacados en el año de 1998, e identificados como los convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo, de estos cuatro se refieren a los derechos laborales; entre los más importantes están: Los Convenios 87 y 98 que protegen la libertad de asociación, el derecho a organizarse y la negociación colectiva. Estos convenios tratan en particular de: a) la obligación del Estado a no interferir con el derecho a formar sindicatos y a afiliarse como grupo de trabajadores, y la negociación colectiva, y b) la obligación del Estado a poner en marcha estructuras que permitan promover los derechos sindicales para asegurar un régimen de derecho para la parte laboral.

Los Convenios 100 y 111 prescriben la igualdad de remuneración por igual trabajo y definen medidas para reducir la discriminación en el empleo; los Convenios 138 y 182 tratan sobre la edad mínima para trabajar y buscan un fin a las peores formas de trabajo infantil.



También están suscritos los Convenios 29 y 105 que demandan la erradicación del trabajo forzado, se consideran tan cruciales que todos los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de respetarlos. No importa si los países interesados han formado parte o no de los Convenios ochenta y siete y noventa y ocho ya mencionados. “Con respecto al resto de los convenios de la OIT, las reclamaciones sólo pueden ser presentadas si el país las ha ratificado”.<sup>11</sup>

El Convenio 143 establece lo referente a las migraciones en condiciones abusivas y contempla la promoción de la igualdad de oportunidades y trato de los trabajadores migrantes, este convenio ha sido ratificado sólo por unos pocos países, para los trabajadores que se hallan en el país de acogida legalmente la convención va más allá que la Convención del año 97, no sólo se prohíbe el trato desigual por parte de los estados, sino que en realidad les exige en forma más directa, promover activamente a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, como se dispone en su Artículo 10, para un mayor control y protección de los trabajadores en constante migración por motivos de trabajo.

En el año 2011, la Asamblea General del OIT, aprobó el nuevo Convenio 189 sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, que son empleadas con las mismas condiciones laborales de los trabajadores temporales, por primera vez en la historia, normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo, muchos de ellos migrantes que viajan a países desarrollados para ofrecer su mano de obra.

---

<sup>11</sup> La red de defensores de trabajadores globales. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>. (05/05/2014).



En el mes de mayo del año 2012, la República de Uruguay como parte de la Organización Internacional de Trabajo, fue el primer país en ratificar este nuevo convenio para proteger a sus trabajadores migrantes que buscan como país de destino a los Estados Unidos de América.

### **3.5 Comité de libertad sindical**

El Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo, está facultado para tramitar las denuncias relacionadas con violaciones de los Convenios 87 y 98, referentes a los trabajadores migrantes, con respecto al derecho de asociación, sindicalización y de negociación colectiva.

Como se señaló anteriormente estos convenios son considerados tan importantes y fundamentales en la realización de la protección de los derechos laborales en general, que todos los estados miembros de la Organización Internacional de Trabajo tienen la obligación de respetarlos, y están sujetos a la jurisdicción del Comité de Libertad Sindical.

“Las quejas pueden ser presentadas en contra de cualquier Estado miembro de la OIT, por una organización nacional de trabajadores o de empresarios que estén directamente interesados o afectados por la cuestión, una organización internacional de empleadores o de trabajadores que tenga carácter consultivo ante la OIT, así como una organización internacional de empleadores o trabajadores cuyas finalidades nacionales



estén afectadas por el problema.”<sup>12</sup>

Como antecedente de lo anterior puede citarse el caso número 2227 que se refería a una denuncia presentada por los sindicatos organizados conjuntamente entre trabajadores de los Estados Unidos de América y trabajadores de México, contra el gobierno de los Estados Unidos de América, centrándose en la decisión promulgada por parte del Tribunal Supremo de ese país, en relación con la empresa Hoffman Plastic Compounds, y la posterior falta de acción de los poderes ejecutivo y legislativo del gobierno demandado.

La anterior denuncia afirmaba que sí existía una eminente falta de protección para todos los trabajadores migrantes indocumentados que trataban de organizarse entre ellos para frenar las formas de contratar en forma desigual de la empresa demandada, y las disposiciones que ésta tomó, refleja la continua violación de los convenios laborales.

### **3.6 Desprotección de los derechos laborales del trabajador guatemalteco**

Las leyes laborales guatemaltecas, los tratados internacionales, y las leyes de Los Estados Unidos de Norte América, no brindan el marco legal adecuado para que no sean violados sus derechos laborales dentro del programa de visas H2B; viéndose en la práctica cotidiana de cada trabajador las violaciones individualizadas a continuación.

---

<sup>12</sup> La Red de defensores de trabajadores globales.  
<http://www.ilo.org/pardev/partnerships-and-relations/civil-society/lang-en/index.htm>.  
(14/05/2014).



### **3.6.1 Derechos laborales más vulnerados a los trabajadores guatemaltecos temporales en el extranjero**

Dentro de los derechos más comunes que no se protegen a favor de los trabajadores migrantes temporales, bajo este programa están:

- Incumplimiento de leyes laborales guatemaltecas, por los empleadores o empresas estadounidenses, sin indemnizaciones, sin prestaciones laborales, ni bonificación por el tiempo laborado, pago de daños y perjuicios y falta de seguridad en el trabajo.
- El Incumplimiento de leyes americanas por parte del empleador o empresa estadounidense, falta de pago de reintegros en gastos hechos por el trabajador, reembolsos, pagos mínimos por hora de trabajo, lo cual varía según la localización geográfica del trabajo a desempeñar, cobros ilegales de vivienda y alimentación, o por el uso de herramientas.
- Falta de pago del tiempo adicional requerido federalmente y cobro ilegal de uso de herramientas, trámites migratorios y gastos que implican el viaje y traslado hacia el país de los Estados Unidos de América.
- Desproporcionalidad bien marcada en el pago a la prestación de compensación por accidente. Esta práctica crea una fuerza laboral cautiva, siendo probable que un trabajador no se queje de los sueldos y las condiciones laborales.
- Acciones ilegales por parte de los empleadores al retener el pasaporte y otros documentos de identificación a los trabajadores como medio de intimidación y sujeción forzosa en la relación de trabajo.
- Inexistencia de registro o control en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de los reclutadores de trabajadores guatemaltecos.





- Cobros ilegales por parte de los reclutadores de trabajadores guatemaltecos al momento de la contratación de servicios.
- Desconocimiento de las condiciones de trabajo ejecutado en los Estados Unidos de América por parte de los trabajadores guatemaltecos.
- Contratos de trabajo redactados en idioma inglés, lo cual es notoriamente violatorio a los derechos de los trabajadores guatemaltecos, provocando vicios en la forma de contratación.

Con tales prácticas por parte del empleador, quedan desprotegidos los trabajadores guatemaltecos, los cuales al ver una oportunidad de trabajo, hacen prestamos garantizados con su casa o terreno de su propiedad, para viajar al extranjero, quedando en una condición de explotación laboral así como en una condición económica precaria para él y sus familias; porque al regresar, si la temporada no fue buena, en vez de tener ingreso o pago por su trabajo viene a quedarse en un endeudamiento y con sus derechos violados por el empleador que requirió de su fuerza de trabajo.

### **3.7 Falta de aplicación de leyes específicas**

Además existen leyes específicas como la Ley Reguladora de Protección del Aguinaldo, para los trabajadores del sector privado, contenida en el Decreto 76-78, del Congreso de la República de Guatemala, el Bono Incentivo, Decreto 78-89, la Ley de Bonificación anual o bono 14, en el Decreto 42-92, fijación de Salarios Mínimos por Acuerdos Gubernativos, generalmente cada año, no se aplican estas leyes laborales mínimas por parte de los empleadores extranjeros, a favor de los trabajadores temporales.



### **3.7.1 El debido acceso a la justicia laboral**

La legislación guatemalteca cuenta con el procedimiento ordinario en forma oral, para que ante un tribunal, un trabajador pueda demandar a un patrono nacional, y reclamar el pago de sus prestaciones laborales, pero no para un empleador en el extranjero. Por lo que se realizó una comparación con los convenios internacionales sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares, de lo cual se deduce que Guatemala como parte de los Estados firmantes y que ha ratificado dichos convenios.

En la ley laboral vigente que contempla este tipo de contratos laborales para salir a trabajar fuera del país, sólo se considera y enfatiza sobre los derechos que tiene un trabajador: el respeto que goza como persona, a su vida, a su trabajo, a su familia; pero no regula sanciones de tipo económico o legal para un patrono o empresa extranjera cuando estos violan todos los derechos laborales de un trabajador guatemalteco, el cual emigra a este país de destino para ahí prestar sus servicios, y su mano de obra con un patrono determinado, como lo determina la visa que se le otorgó con este fin.

Por eso, es necesario que al trabajador migrante se le garantice por escrito en el contrato que firma, el debido procedimiento o acceso a la justicia laboral respetando los convenios y tratados internacionales, la Constitución Política de la República de Guatemala, los códigos y decretos creados para la protección de los trabajadores temporales migrantes.



Ante todo se debe de contar con el mecanismo fidedigno para poder reclamar ante un tribunal el pago de todas sus prestaciones laborales que le garantiza la legislación guatemalteca, protegiéndose de esta forma los derechos laborales mínimos contemplados en el ordenamiento jurídico laboral vigente, el que está apegado a los convenios internacionales que protejan este fin.

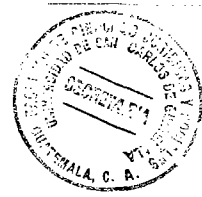
El derecho del trabajo es el único vehículo legal eficaz para el debido cumplimiento de los derechos derivados de las relaciones sustantivas de trabajo. Las prestaciones son de condición especial en una relación de trabajo; por ejemplo, el salario, el aguinaldo, las comisiones, las prestaciones adicionales en especie, la participación en utilidades, las gratificaciones, las horas extras, las vacaciones, el séptimo día, los viáticos, gastos de representación, propinas, ventajas económicas; y, sobre todo, el reintegro en los gastos de viaje y visado al extranjero.

Hasta el presente año, internamente, a petición de organizaciones internacionales que se dedican a la defensoría de los trabajadores migrantes, y con el apoyo del Gobierno de Guatemala, el Ministerio Público creó la fiscalía especial que atiende e investiga los casos de estafas a personas trabajadoras que viajan a trabajar con visas H2B, y ha empezado a conocer las denuncias presentadas contra los reclutadores que estafan a los trabajadores temporales.

Conociendo esta fiscalía, en lo general dichas denuncias, en especial las que realizan los trabajadores migrantes por haberles sido quitada sus propiedades por dejarlas en garantía para cubrir los gastos de su viaje, y como también las denuncias en donde estos mismos reclutadores realizan grandes cobros de dinero a estos mismos



trabajadores, cobros que son ilegales, para poder ir ellos a trabajar a los Estados Unidos de América, aunado a los esfuerzos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza para proteger los derechos de los trabajadores migrantes, como el desarrollo de su proyecto de un reglamento para el control de las agencias reclutadoras que contratan a los trabajadores migrantes dentro del programa de visas H2B, el cual se anexa más adelante a esta investigación.





## CAPÍTULO IV

### **4 Derechos del trabajador temporal bajo el contrato del programa H2B**

Se encontró que en estas contrataciones de guatemaltecos dentro del año 2011 y 2012, para ir a trabajar al extranjero bajo este programa, les son violados la mayoría de sus derechos laborales, y gran sector de este grupo son trabajadores del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, quienes no gozaban de beneficios que la ley contempla como los que a continuación se detallan.

#### **4.1 Formalidades que deben observarse por parte de los empleadores extranjeros al contratar a un trabajador no agrícola migrante**

Los trabajadores estacionales y locales, ciudadanos o residentes en los Estados Unidos de América, tienen el derecho bajo la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales, conocida con sus siglas AWPA, de recibir por escrito la información, sólo si es un jornalero.

En este caso un trabajador es contratado y es diariamente transportado por el patrón desde su campamento proporcionado, o desde un lugar central de reunión al lugar de trabajo, y el trabajador *debe* recibir una descripción por escrito de las cláusulas y condiciones de su empleo al momento de su contratación como trabajador migrante.

Para tal fin la ley obliga al patrón a que debe de exhibir esta información por medio de un letrero que les haga saber sus derechos dentro de un contrato. "La información es



sobre las condiciones de trabajo; y además, debe de exhibirse en el campo para que todos los trabajadores la puedan ver”.<sup>13</sup> Los patronos llamados rancheros y contratistas también deben colocar un letrero sobre los derechos de los trabajadores agrícolas bajo la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales conocida con sus siglas AWPA, para que todos puedan verlo.

#### **4.2 Prohibición de proporcionar información no fidedigna**

Los contratistas, patronos, y asociaciones de patronos agrícolas no deben proveer información falsa o engañosa sobre el empleo, sus términos y condiciones. Como el horario que se debe trabajar, lugar del trabajo, si tendrán oportunidad a laborar horas extras, y cuánto será el pago por hora trabajada; si ofrecen vivienda y transporte, y los demás servicios básicos para la estadía en el trabajo.

#### **4.3 Cumplimiento de las condiciones convenidas en los contratos de trabajo celebrados entre un trabajador temporal y un empleador extranjero**

Ningún patrón, asociación de patronos agrícolas o sus reclutadores pueden violar injustificadamente los términos de cualquier acuerdo de trabajo. El acuerdo de trabajo debe de incluir siempre la provisión y las garantías de la declaración escrita, como también las promesas verbales hechas al momento del reclutamiento, como ofrecerles vivienda gratuita, es decir que bajo estos términos el patrón debe cumplir con los ofrecimientos tanto verbales como escritos, tal y como lo regula la Ley de Protección a

---

<sup>13</sup> La Alianza de Justicia para Trabajadores Globales. **Defendiendo los derechos de los migrantes transnacionales en los Estados Unidos.** Pág. 125.



Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales, con sus siglas en inglés AWPA.

#### **4.4 Formalidades al momento de efectuar el pago correspondiente a salarios**

En cada pago de salario, según el día acordado, cada trabajador debe recibir su propio talón de cheque o el Boucher que indica las horas que trabajó, cuántas unidades cortó o sembró y el salario por hora o la tarifa por unidad, las deducciones o descuentos deben estar anotados en el talón de cheque, como lo contempla la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales, con sus siglas en inglés AWPA.

#### **4.5 Mantenimiento de registros del trabajo**

De conformidad a la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales, los patrones están obligados a llevar un registro escrito en el lugar de trabajo, en donde se haga constar la cantidad de horas efectivamente laboradas, el detalle del salario pagado, salario por unidad, y cualquier descuento de conformidad a la ley que es aplicado al pago del salario del trabajador contratado bajo este programa.

#### **4.6 Derechos para los trabajadores temporales no agrícolas**

El empleador extranjero dentro de su industria o rancho tiene la obligación de proporcionar a todos los trabajadores temporales migrantes los medios e insumos necesarios para que desarrollen sus actividades laborales y no existan demoras para cumplir con las jornadas de trabajo, como por ejemplo:





#### **4.6.1 Obligación de proporcionar un medio de transporte seguro**

Los trabajadores agrícolas tienen el derecho de ser transportados en vehículos seguros, adecuadamente protegidos y conducidos por chóferes con licencia válida que los transportan a los campamentos en donde tienen que laborar, si un trabajador se sienta en el piso de ese vehículo que lo transporta es un acto ilegal, porque para un transporte seguro debe de tener su propio asiento dentro del vehículo.

#### **4.6.2 Obligación de proporcionar una vivienda digna**

Los campamentos a donde llegan a laborar los trabajadores, según la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales, contempla que los patrones no tienen obligación de proveer vivienda a sus trabajadores, pero si la proveen, hay ciertas normas que tienen que respetar.

Las personas encargadas de las viviendas de los trabajadores son responsables de asegurar de que cumplan con las reglas de seguridad y salud federales y estatales que se aplican. La gran mayoría de los trabajadores agrícolas migrantes que viven en viviendas temporales están protegidos bajo esta disposición, las personas encargadas de las viviendas tienen que obtener y colocar una certificación del gobierno dándole permiso para alojar a trabajadores en el campamento laboral.

#### **4.6.3 Prohibición de represalias**

Es ilegal bajo la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales,



que un patrón, ranchero, contratista, o supervisor tome represalias, venganzas o discrimine a cualquier trabajador que presente una queja para hacer cumplir con sus derechos legales bajo esta norma. Algunos contratistas, reclutadores y patrones se encuentran exceptuados de la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales conocida con sus siglas AWWA, en determinadas circunstancias limitadas. Excepciones comunes incluyen fincas muy pequeñas.

#### **4.6.4 Derecho al pago íntegro de salarios**

Se encuentra establecida la sección de horas y sueldos del Departamento de Labor de los Estados Unidos de América, en forma definitiva, aunque hay casos especiales, que se regula que se debe pagar horas extras, el over time a un trabajador, derecho que debe ser igual para todos los empleados contratados en este y los demás programas de migración, derecho que no goza ningún trabajador bajo el programa H2B, ya que la legislación Americana no contempla garantías o procedimientos de reclamos prácticos o fáciles para un trabajador migrante que reclame este derecho.

#### **4.6.5 Forma del pago de los salarios**

Debe existir un acuerdo justo entre las partes en este tipo de contratos, en que se le pague al trabajador, por lo menos cada semana, de acuerdo con la tasa especificada en la orden de trabajo, por todas las horas trabajadas, siempre varía el tiempo de pago regular, según el estado donde se labora, pero debe de pagarse a tiempo según la ley federal de Normas Justas de Trabajo, para poder cubrir sus gastos de estadía y poder enviar una remesa para el sostenimiento de su hogar en Guatemala, y que dichos



**pagos sean equitativos al talón de pagos como el control que lleva el trabajador para poder verificar el pago total de su salario, y no ser estafado.**

**Además es importante para el pago, que se le informe al trabajador, por escrito y en idioma español, de todas las deducciones no exigidas de otro modo, que por ley se harán del cheque de pago del trabajador, también recibir una declaración de ingresos, comprobándola en el talón de pago, detallada y escrita por cada período de pago, y que se le garantice en el empleo el pago de por lo menos tres cuartos o sea el setenta y cinco por ciento de las horas prometidas en la orden de trabajo, cada periodo de doce semanas o un periodo de seis semanas para órdenes de menos de 120 días.**

**Existe una regla de equidad que siempre se debe cumplir: que es pago igual, para trabajo igual. La legislación americana cuenta con el Acta de Igualdad de Salarios, que requiere al patrón, pague igual por trabajo sin importar el sexo del trabajador, que incluye principalmente pago de sueldo, beneficios, vacaciones y prestaciones de ley.**

**Para hacer uso de este reclamo que se contempla en el Acta de Igualdad de Salarios, el trabajador tiene que demostrar que su patrón pagó un sueldo diferente a trabajadores de sexo diferente, y que los trabajadores, sin distinción de género, hacen trabajos iguales y con las mismas capacidades de laborar en iguales condiciones de empleo. Con lo regulado en esta acta no se requiere de pruebas para demostrar que el patrón viola la igualdad de pagos, ya que esta ley fue creada para proteger el sueldo de los hombres y de las mujeres, inclinada más a favor de las mujeres, o pagos basados también en la antigüedad de un trabajador.**



#### **4.6.6 Derecho a estar informados**

Es de carácter principal el recibir información escrita en idioma español y precisa sobre los salarios, las horas, las condiciones de trabajo y los beneficios de empleo que se ofrecen, además deben de recibir esta información antes de conseguir un visado en el caso de trabajadores H2B fuera de los Estados Unidos de América y no más tardar, el primer día de trabajo para otros trabajadores, y se debe enfatizar en que esta información debe estar en el idioma que entienda el trabajador, no en idioma inglés.

#### **4.6.7 Reintegro de gasto de transporte y trámites migratorios**

Que el patrono proporcione a cada trabajador al cumplir la mitad del periodo de la orden de trabajo, este reembolso para cubrir los gastos de transporte y alimentación, incluso alojamiento, este reintegro es a favor del empleado, calculando los gastos desde la salida de su hogar de origen hasta al lugar de empleo en el extranjero. Es de carácter urgente garantizar este pago ya que como se ha observado la legislación Americana tampoco garantiza el cumplimiento de este derecho en caso de su reclamación, por no gozar el trabajador de este beneficio dentro del programa de visas H2B.

Es primordial que a todo trabajador se le reintegre los gastos de trámites migratorios, el cruce de fronteras y los pagos relacionados a visados durante la primera semana laboral de empleo, porque él debe cancelar compromisos adquiridos para poder optar a este tipo de trabajo. Al terminar la orden de trabajo, por despido temprano o por cualquier otra razón, el patrono le tiene que proporcionar y pagar el transporte de regreso



y alimentación, el transporte ha de cumplir con todas las normas aplicables a este programa, evitando las violaciones a sus derechos como ser humano.

#### 4.7 Disposiciones de garantías laborales adicionales

Tanto la legislación guatemalteca como la de los Estados Unidos de América en materia laboral, deben garantizar los pagos de indemnización por tiempo laborado proporcional, pago de salarios, horas extras, gastos médicos por accidentes en el trabajo, derechos que también los convenios y tratados internacionales han estipulado como una garantía a la persona del trabajador dentro del programa de las visas H2B; como ejemplo de esto se ven las marcadas diferencias entre programas de visas similares, según la siguiente comparación.

<b>DERECHOS DENTRO DE</b>	<b>LA VISA H2A</b>	<b>Y LA VISA H2B</b>
Vivienda gratis	Sí	No
¾ de Garantía del contrato	Sí	No
Trabajo garantizado	Sí	No
Excepto de impuestos	Sí	No
Acceso a servicios legales gratis	Sí	No
Gastos de transporte cubiertos por el empleador	Sí	No



## **4.8 Principios laborales que garanticen los derechos de los trabajadores temporales**

Para la eficaz aplicación de las normas del Código de Trabajo, y mantener siempre la buena relación entre los trabajadores y empleadores es necesario mantener la sólida estructura de los principios fundamentales que inspiraron al derecho laboral como atributos de esta rama del derecho, y pueden enumerarse como los más importantes los siguientes:

### **4.8.1 Principio de tutelaridad**

El Código de Trabajo establece en el inciso a, del cuarto considerando que el Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, convirtiéndose en la inspiración primordial del derecho de trabajo, es decir la protección del trabajador.

Se debe considerar la situación de ambas partes, en especial que el trabajador siempre estará en desventaja para negociar los acuerdos en la contratación, por tal razón, es necesario promulgar las disposiciones para garantizarle la no desigualdad, contando con este principio compensatorio de la desigualdad económica entre las partes dentro de una relación contractual. La mayoría de tratadistas y estudiosos del derecho, mantienen criterios paralelos definiendo al derecho de trabajo como una protección jurídica de carácter preferente, siendo la tutelaridad un medio de protección dentro de la realidad de un contrato en donde es el trabajador temporal el más afectado.



#### **4.8.2 Principio de derechos mínimos**

Quedó establecido este principio en el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el mismo se convierte en una limitante al patrono, quien esta obligado a otorgar a los trabajadores dichas garantías mínimas dentro de una relación laboral, buscando siempre la equitativa remuneración para el trabajador temporal.

Este estatuto de prestaciones mínimas a favor del trabajador es invulnerable por disposición legal, dejando al Estado de Guatemala indirectamente presente en las condiciones a contemplar dentro de un contrato de trabajo.

#### **4.8.3 Principio de irrenunciabilidad**

Su aplicación la encontramos regulada en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, aludiendo de que son nulas todas las estipulaciones que impliquen una disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento como los contratos bajo este programa en donde se reclutan a trabajadores migrantes para ir a trabajar en labores no de agricultura.

Su fin de implementarlo es el de asegurar los derechos mínimos que establece la ley, y así evitar que el trabajador renuncie a esos derechos mínimos, ya sea por presiones de un reclutador o su empleador o por ser engañados por ofrecerles salarios superiores por su trabajo desempeñado y accedan a firmar contratos que le son contrarios a su pago de salarios justo.



#### **4.8.4 Principio de imperatividad**

Como una aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que le concede la ley a todo trabajador, estando esta a favor siempre de la parte más débil de la relación contractual, su base de autonomía de voluntad permite que esta parte débil como empleado sepa qué está regulado como protección, que debe aplicarse de forma obligatoria, para su justa aplicación.

#### **4.8.5 Principio de realismo**

Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, contempla este principio viendo la realidad social del trabajador, y busca una equidad económica entre las partes que intervienen en un contrato y así resolver injusticias que son ya fenómenos marcados dentro de nuestra realidad actual dentro del fenómeno de la migración. Su finalidad es mantener armonía de intereses dentro del empleador y el trabajador, siempre respetando la ley y su aplicación justa para beneficio de la mayoría de personas dentro de nuestra sociedad asalariada, dentro de la cual destacan los trabajadores temporales de la región.

#### **4.8.6 Principio de objetividad**

Es la tendencia de resolver los problemas surgidos entre las partes involucradas dentro de un contrato, siempre manteniendo un criterio de justicia palpable que busque la equidad de intereses dentro del sector laboral. Por mencionar puntos claves la aplicación de justicia a través de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social aplicando





las leyes de trabajo de conformidad a sus preceptos, que garanticen una instancia con resultados favorables para toda la sociedad.

#### **4.8.7 Principio conciliatorio**

Está consignado en el inciso f, del cuarto considerando del Código de Trabajo, e implica que dentro de una pugna legal no se puede negar que existen intereses encontrados entre las partes. Y ante las convergencias de las partes y sus diferencias lograr llegar a un feliz término de intereses, pudiéndose compensar las reclamaciones de las partes contratantes y no acrecentando la diferencia entre los mismos, sino buscar las soluciones que beneficien a los involucrados en tal discrepancia.

#### **4.8.8 El derecho de trabajo es hondamente democrático**

De acuerdo al inciso f, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho se orienta a obtener dignificación económica y moral para los trabajadores, que siempre constituyen la mayoría de la población. Velando por una equitativa retribución que debe gozar el trabajador para lograr una condición de vida aceptable con calidad humana dignificando moral y económicamente a estos, manteniendo un respeto mutuo entre los patrones y trabajadores, construyendo así el modelo de sociedad justa y equilibrada.

#### **4.8.9 Principio de in dubio pro operario**

Se encuentra contemplado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, aceptando que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las



disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.

Es extensiva la normativa también a la costumbre, a los usos, los pactos colectivos de trabajo y contratos individuales de trabajo, que son regulados en la forma más favorable al trabajador, cuando no se pueda resolver por la reglas legales y convenciones la duda sobre la normativa del derecho laboral es donde se debe aplicar este principio.

#### **4.8.10 Principio de estabilidad en el trabajo**

Este principio otorga un carácter permanente en la relación de trabajo, pudiendo disolverse dicho contrato, únicamente por voluntad del trabajador, y muy excepcionalmente por el patrono, por incumplimiento grave de las obligaciones a que está sujeto un trabajador, que son situaciones ajenas a la voluntad de los sujetos que en esta relación intervienen haciéndose imposible continuar con esta relación contractual.

En el presente caso por ser trabajos temporales en el extranjero, y no ser estables en cuanto al tiempo de la relación de trabajo, se ve muy marcada la decisión de la terminación laboral que corresponde a la parte empleadora extranjera, quien es la que requiere mano de obra barata para sus empresas en determinada época del año.





## CAPÍTULO V

### **5 Necesidad de adecuación legal**

La investigación ya desarrollada en los capítulos anteriores, emite argumentos para que la legislación guatemalteca laboral sea reformada, creando los mecanismos para el cumplimiento a lo que regulan los Artículos 34 y 35 del Código de Trabajo, que sólo garantiza el cumplimiento de los requisitos que se deben de adjuntar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que un grupo de trabajadores pueda salir con autorización fuera de las fronteras del país, así de cómo se deben presentar las copias de los contratos celebrados entre un empleador extranjero y los trabajadores connacionales migrantes que viajan al país de destino a donde han sido contratados.

Se debe crear urgente la reforma a la ley laboral guatemalteca para garantizar al trabajador temporal que viaja a los Estados Unidos de América dentro del programa de visas H2B, ya que al día de hoy no existen los procedimientos legales para el reclamo de parte de estos para que se les cancelen sus salarios completos, prestaciones laborales de ley, pago de los gastos de viaje y trámites migratorios.

Así como la reforma que garantice poder plantear la demanda contra el reclutador o empleador que los haya estafado, por no haber cumplido el contrato y haberles exigido una cantidad ilegal de dinero para incluirlos en la lista de espera para el trabajo, como el cobro de la obtención de la visa americana, la cual es un trámite gratuito en donde sólo se cancela el valor de la misma, pero en la embajada que las extiende.



Una razón más que se encontró para la reforma de nuestra legislación y garantizar así la reclamación de estos derechos es que, la legislación americana no tiene contemplado garantías y pago de reclamos laborales para trabajadores temporales bajo el programa de visas H2B, siendo el criterio de ese gobierno que en estos contratos las partes que intervienen sólo son el Gobierno de los Estados Unidos de América y el empleador, y en ningún momento se toma en cuenta al trabajador y a sus derechos por no contar con estatus migratorio, quedando fuera de la protección de esa legislación, ya que las leyes extranjeras sí permiten este tipo de contrataciones, con lo cual los patronos extranjeros ven una oportunidad de obtener mano de obra barata y sin pago de las prestaciones de que gozan otros trabajadores en otros programas temporales o sus trabajadores ciudadanos o residentes del país de destino.

### **5.1 Propuesta para la creación de servicios móviles legales**

Se descubrió que en la Constitución de los Estados Unidos de América, no tienen ningún derecho las partes en litigio civil a un abogado gratuito, pero sí existe un sistema de servicios legales gratis para gente pobre, creado desde la década de los 70, en donde ese Congreso creó una agencia llamada la Corporación de Servicios Legales con siglas en inglés LSC, las cuales funcionan en cada uno de sus Estados con fondos federales, los que son repartidos a organizaciones de servicios legales independientes para representar a gente con ingresos menores al nivel oficial de pobreza.

También existen centros de derechos laborales en muchas ciudades grandes, los que cuentan con servicios legales gratuitos para ayudar a los trabajadores de bajos recursos y muchos tienen abogados que hablan el español; hay bufetes sin fines de lucro, como



la Unión Americana de Libertades Civiles, o bufetes asociados con organizaciones religiosas, para llevar casos gratis por parte de muchos migrantes.

En nuestro caso, por el constante cruce de la frontera de Los Estados Unidos de América ya sea de trabajadores temporales de nuestra región con autorización de visas H2B o de trabajadores en condición de ilegales, y en aras de la protección del trabajador como ser humano, de la dignidad de su trabajo para que no sean explotados y abusados en sus derechos, y su estadía sea sin represalias en un país extranjero, existen organizaciones no gubernamentales como es la Alianza de Justicia para Trabajadores Globales, conocida como Global Workers Justice, misma que fue fundada en el año 2005, con sede actual en Nueva York, entidad que está dedicada a velar por los trabajadores globales y defender los derechos de los migrantes.

Para poder apoyar a defender los derechos de los migrantes que viajan a los Estados Unidos de América, desde Guatemala, se formó la Red de Defensores de Trabajadores Globales, de la cual somos parte y es una organización sin fines de lucro y se han involucrado profesionales del derecho, así como organizaciones de derechos humanos y sociales, que ya abarcan regiones de Guatemala como lo es el departamento de Huehuetenango que, por ser fronterizo, existe cruce de fronteras con o sin visa.

En sí esta red fue creada para asesorar y defender a los trabajadores migrantes guatemaltecos que regresan a su país de origen y que en el extranjero, por falta de apoyo, no han requerido el pago de sus salarios dignos, el pago de prestaciones laborales, gastos médicos o reintegros por gastos de viaje y de sus trámites migratorios, teniendo muchas veces que abandonar sus derechos, por la poca posibilidad de que su



reclamación sea atendida. Cada profesional u organización que viene a ser parte de la red de la Alianza de Justicia de Trabajadores Globales, esta comprometido a cinco ejes sobre los cuales funda sus fines y objetivos la misma, que son:

- Educación de migrantes y sus familias sobre derechos laborales en los Estados Unidos de América, antes de migrar.
- Identificación de casos de explotación laboral con relación al empleo en los Estados Unidos de América, recibiendo denuncias de migrantes que sufrieron explotación laboral mientras trabajaban en el extranjero.
- Facilitación de casos concretos en colaboración con las organizaciones no gubernamentales de los Estados Unidos de América, sirviendo de enlace para que los trabajadores le den seguimiento a sus casos pendientes en tribunales del extranjero.
- Incidencia sobre explotación laboral relacionado con el empleo en los Estados Unidos de América, aquí se encuadran a los trabajadores temporales con visas H2B que son los trabajadores de nuestra suscripción geográfica que laboran en el extranjero bajo este programa.
- Denunciar las violaciones de trabajadores migrantes que estos sufren por parte de sus patronos o reclutadores en el país de destino al que van a trabajar.

Actualmente esta red esta funcionando en los países de México y Guatemala, y aquí en nuestro país ya son varios los profesionales y las organizaciones comprometidas como miembros de la red para colaborar y velar por los derechos de los trabajadores temporales, y darle seguimiento a sus casos de reclamaciones laborales o a las estafas



de las cuales han sido objeto por laborar bajo este programa en los Estados Unidos de América.

Se debe de tener siempre en cuenta que solamente los abogados americanos y miembros de la red pueden representar a un cliente en casos civiles para ayudar a los trabajadores migrantes a recibir compensaciones por falta de pago de salarios, prestaciones o reintegros dejados de percibir por parte de su empleador, ya que son los únicos con acceso y conocimiento en el sistema jurídico de las leyes federales o estatales según el tipo de reclamación que tengan que apoyar, sirviéndoles desde aquí como el enlace para la facilitación de casos y la localización de los trabajadores que acuden a la red para hacer efectivas las reclamaciones de tipo laboral.

## **5.2 Garantías para el pago de responsabilidades económicas**

Una adecuada normativa a favor del trabajador temporal para erradicar la explotación y violación a sus derechos laborales a la cual se debe de enfrentar continuamente sería la de comprometer con un documento legal, que sirva de título ejecutivo ante los Tribunales de Justicia guatemaltecos, al patrono y su reclutador como contratista para garantizar el pago al cien por ciento de cualquier reclamación de tipo laboral que se entable en su contra.

Y que en este caso, no sólo se llegue a reglamentar su registro ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como requisito para contratar trabajadores guatemaltecos y sacarlos a trabajar al extranjero bajo el programa de visas H2B, como se ve al día de hoy, y quedándose únicamente así, como una falta más ante la Inspección General de





Trabajo, sino que aparejada a este reglamento al quedar aprobado, se garantice el cumplimiento del mismo, en futuras reclamaciones laborales, para cumplir así con los convenios y tratados internacionales suscritos por Guatemala, en materia laboral a favor de los trabajadores migrantes que salen del país, bajo el programa de visas H2B, hacia los Estados Unidos de América.

Es muy necesario verificar que cualquier agencia de colocación y los reclutadores de las mismas, tienen prohibido realizar cobros ilegales de dinero a los trabajadores que solicitan una oportunidad de empleo y apuntarlos en una lista de espera para incluirlos dentro de los contratos del programa H2B, así como realizar cobros exagerados por la capacitación y la obtención de su visa para el trabajo en el país extranjero que requiere de sus servicios.

También puede verificarse, que el reclutador no realice descuentos a los salarios de los trabajadores contratados por servicios prestados, así como de que éste les ofrezca un empleo ilícito o falso, estafándolos al no llevárselos a trabajar al extranjero, quitándoles sus propiedades a cambio de trabajo o confiscando sus títulos de propiedad como condición de que se les pagará por contratarlos.

Tampoco debe practicarse la retención de sus visas como coacción a que trabajen, y no se quejen o que no se escapen del trabajo en el país extranjero de destino en este tipo de contratos, pudiéndolos de manera directa sancionar de acuerdo a lo establecido en la normativa laboral existente y poder acudir también a la nueva fiscalía encargada de ver delitos de contrataciones de trabajadores con este tipo de visas.



### **5.3 Adecuación de la legislación laboral para demandar el pago de prestaciones laborales dentro del programa H2B**

El Código de Trabajo es tutelar de los trabajadores, porque da protección jurídica preferente al trabajador para compensar la desigualdad económica que existe entre este y el patrono; como se ha visto en el capítulo anterior el derecho de trabajo da un mínimo de garantías sociales al trabajador temporal en el extranjero, las cuales son irrenunciables y de cumplimiento obligatorio.

Porque el empleador extranjero o el reclutador que contrata para representarlo dentro de este tipo de programa H2B, es superior a la ley, por lo tanto nadie puede tergiversar los derechos que el Código de Trabajo le da a los trabajadores temporales para ir a trabajar a los Estados Unidos de América.

En la presente investigación se ve claramente, que los trabajadores temporales bajo el programa de visas H2B, buscan un salario superior al salario mínimo que se puede ganar dentro de nuestro país; debiendo, por lo mismo, el Estado de Guatemala garantizar estos derechos mínimos a favor de los trabajadores temporales guatemaltecos, tales como su salario, las prestaciones laborales de indemnización, vacaciones, aguinaldo y bonificaciones.

Pudiendo además el trabajador obtener ventajas económicas, así como el no impedirles a estos el derecho de su libre asociación y sindicalización y de optar por la negociación colectiva para equilibrar una migración justa y ordenada para el sector obrero de la región.



## **5.4 Derechos mínimos que se deben aplicar a favor de los trabajadores temporales**

### **5.4.1 Salario**

El salario es la retribución que el patrono le paga al trabajador por un servicio pactado en un contrato, y el salario constituye la única fuente de ingresos por parte del esfuerzo del trabajador para brindarle alimentos a su familia. El Estado de Guatemala debe brindar la misma atención y apoyo a las comunidades, velando por la protección del salario de un trabajador temporal bajo el programa de visas H2B.

Ya que el contrato laboral bajo este programa, sólo contempla el pago de horas trabajadas al mínimo, según el Estado en donde se desarrolla el trabajo, debería de ser su pago en moneda del curso legal en Guatemala, pero el contrato regula que el pago, por ser en Estados Unidos de América el pago es en dólares americanos, a través del cheque que el patrono paga dentro de su empresa o en su rancho al trabajador migrante, pago que él lo envía a su familia en Guatemala por medio de una remesa, para solventar deudas de viaje o los gastos de alimentación de su familia. En la legislación guatemalteca, el salario dentro de un contrato, puede ser pagado de las siguientes formas:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora),
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o destajo), y;
- Por participación en las utilidades, ventajas o cobros que haga el patrono.



### **5.4.2 Indemnización**

La indemnización constituye el resarcir un daño o un perjuicio que se ha hecho al trabajador, quien al perder su trabajo, pierde su fuente de ingresos económicos, la indemnización se da ante el término de la relación laboral, después de transcurrido el periodo de prueba, que es de dos meses y que esta terminación se dé en una forma injustificada o indirecta. El empleador deberá darle el aviso al trabajador por escrito de su despido.

El empleador extranjero, constitucionalmente aquí en Guatemala debe indemnizar al trabajador migrante, dándole a éste el salario proporcional por el tiempo que trabajo en el extranjero para él, y por ser una obligación del empleador de indemnizar cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, debiéndose respetar las siguientes reglas de conformidad con la ley laboral guatemalteca:

- Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado;
- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas, ya que el Código de Trabajo vigente, sólo regula que es una suspensión y no terminan el contrato de trabajo;
- Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y,



- El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no esta obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actual sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Para el cálculo de esta indemnización, también se debe de tomar en cuenta el monto de la bonificación anual devengada, y también la del aguinaldo, en la proporción correspondiente a seis meses. Si estos fueran menor de seis meses deberá ser la proporción correspondiente al tiempo laborado por el trabajador.

### **5.4.3 Vacaciones**

La Constitución Política de la República de Guatemala, nos da lo referente a vacaciones indicando que es el 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 de trabajo.

Al respecto, nuestro Código de Trabajo indica que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días



hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme las reglas de los incisos c y d del Artículo 82. Es de mucha importancia que el trabajador goce del período de vacaciones, ya que el trabajador tendrá tiempo libre, el cual podrá disfrutar con su familia y al regresar a su centro de trabajo, lo ayudará a contribuir de mejor manera en la productividad de la empresa para la que labora.

Además, se protege la salud de los trabajadores. Si el patrono no cumple con esto se estará desvirtuando dicho derecho, por lo tanto, esta prestación no se puede compensar con dinero. El contrato bajo el programa de visas H2B no da este beneficio al trabajador, por lo cual se debería de implementar para seguridad de la salud del trabajador como para el respeto de sus derechos laborales, aunque sea migrante.

#### **5.4.4 Aguinaldo**

Es un sueldo anual complementario que los trabajadores tienen derecho a recibir de su patrono. El aguinaldo no puede ser menor al cien por ciento del salario, tal como lo regula el Artículo 102 inciso i) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y paralelamente lo regula el Artículo 130 del Código de Trabajo de Guatemala. Esta prestación también puede pagarse proporcionalmente al tiempo laborado en los casos de trabajadores que no tengan un año de servicio. Del pago de esta prestación se deberá dejar constancia.

El aguinaldo no puede acumularse de año en año, y que se le hagan efectivos todos los pagos dejados de percibir el trabajador, para que obtenga una suma mayor; este



deberá ser pagado en la época estipulada y el patrono deberá pagar inmediatamente la parte proporcional a la que el trabajador tiene derecho.

#### **5.4.5 Ventajas económicas**

Son una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo, y forman parte del salario, las cuales se deben tomar en cuenta en el cálculo de la indemnización del trabajador; ejemplo de ello es que algunas empresas le dan a sus trabajadores el beneficio de tener una clínica médica.

Es importante que el contrato de trabajo bajo el programa de visas H2B cuente con este tipo de ventaja al tener atención médica, ya que en lugares retirados de trabajo se sufren accidentes en el mismo, y un trabajador migrante debe de gozar de dicho beneficio, por seguridad de su salud y su vida.

Nuestra legislación únicamente hace referencia a ellas en el Código de Trabajo; que en su Artículo 90 en su último párrafo indica: “Asimismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pago en contrario, deben entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

Por la escasez de oportunidades de trabajo en el país, y ofreciendo el mismo mucha mano de obra barata, los trabajadores temporales buscan estas ventajas económicas al tratar de mejorar sus ingresos con los trabajos que les ofrecen los reclutadores para ir a trabajar a los Estados Unidos de América, anhelando con ellos laborar horas extras



para obtener ingresos más grandes que le ayudarían a cubrir sus necesidades básicas como alimentación, vivienda y salud.

#### **5.4.6 Libertad de sindicalización**

El trabajador tiene desigualdad ante el patrono, y como una parte mas débil en la contratación de trabajo, no cuenta con los mismos recursos económicos que posee el patrono; por lo tanto, muchas veces recurre a asociarse con otros trabajadores que realicen la misma actividad laboral para hacer sus peticiones con mayor fuerza al patrono, ya que no tiene la misma fuerza una petición de un solo trabajador que una petición de varios de ellos.

Se dice que libertad sindical es el: “Derecho reconocido por algunas Constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo que cada uno esté en libertad de afiliarse al sindicato que sea mas conforme a sus ideas o que le parezca mas beneficioso”.<sup>14</sup>

La legislación laboral da el derecho en forma libre a los trabajadores de asociarse para la solución de sus problemas laborales, se debe indicar que en dicha libertad también el trabajador puede escoger el no pertenecer a ningún sindicato, y no se puede forzar a un trabajador a formar parte de un sindicato. En el programa de visas H2B no se goza de este beneficio por parte de la ley extranjera, por tal motivo existen diversidad de violaciones a sus derechos laborales, en especial el de reclamar sus prestaciones laborales que por derecho le corresponde a cada trabajador.

---

<sup>14</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** pág. 577.





#### **5.4.7 Negociación colectiva**

La negociación colectiva es un derecho protegido para los trabajadores, y son las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, o varios empleadores y una organización de trabajadores o varias organizaciones de trabajadores, para regular las relaciones laborales entre ellos. Por medio de la negociación colectiva se logra desarrollar y superar los derechos mínimos de los trabajadores garantizados en la ley, siendo el instrumento por excelencia en el derecho laboral el llamado pacto colectivo de condiciones de trabajo.

También se encuentra regulado en el Artículo 2 del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo. Por ser un derecho o garantía para el grupo de los trabajadores, es necesario implementarse con el respaldo de la legislación adecuada dentro del programa de visas H2B como un beneficio innegable para los trabajadores, ya que no se tiene derecho a este tipo de negociaciones por no permitirlo la ley extranjera a donde el trabajador migrante llega a desarrollar su trabajo.

Un pacto colectivo de condiciones de trabajo, constituye una ley profesional para las partes que lo suscriben, por lo tanto, deben de observarse las formalidades establecidas en el Código de Trabajo. La contratación colectiva es la que se celebra entre un sindicato o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios sindicatos de patronos, esto se lleva a cabo con el objeto de que todos o algunos de los trabajadores de los referidos sindicatos presten los servicios a los patronos o al sindicato de patronos.



## **5.5 Propuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para crear el Reglamento de Control de Reclutadores y Agencias de Colocación**

A la presente fecha, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por sugerencia de organizaciones internacionales y nacionales, así como los defensores de los derechos laborales de los migrantes, está trabajando en una propuesta de ley sobre el reglamento que servirá para llevar en esa institución el control de las agencias de reclutamiento, y mantener una base de datos para el registro o control de quiénes son los empleadores extranjeros y reclutadores locales, autorizados para este tipo de contrataciones.

Con lo cual se pretende arraigarlos de conformidad con la ley para que cumplan con las condiciones del contrato celebrado con los trabajadores temporales guatemaltecos; así como al aprobarse este reglamento, se espera que sirva como un mecanismo ante los tribunales de justicia para el cobro de salarios y prestaciones laborales con relación a reclamaciones de trabajadores que hayan trabajado en el extranjero; y proteger, en alguna manera sus derechos laborales como la retribución digna por su fuerza de trabajo.

El proyecto de este reglamento se nos ha facilitado por parte del Ministerio de Trabajo, y se adjunta textualmente a la presente investigación en la parte de anexos, proyecto del cual podemos analizar sus beneficios para el sector de trabajadores temporales migrantes, así como sus debilidades en su implementación dentro de la legislación laboral vigente; y así, poder hacer a futuro las recomendaciones apegadas a la realidad de los trabajadores temporales de nuestro país, especialmente con casos concretos



suscitados con trabajadores del municipio de la Democracia, del departamento de Huehuetenango.

## **5.6 Implementaciones de derechos a favor de los trabajadores temporales con visas H2B**

### **5.6.1 Derecho a viviendas dignas**

Cuando un grupo de trabajadores temporales bajo el programa de visas H2B es contratado para ir a trabajar a los Estados Unidos de América, su empleador o el reclutador representante del patrono les debe de proporcionar campamentos laborales que son la vivienda gratuita, y de acuerdo a las regulaciones federales de Estados Unidos de América, la vivienda debe de ser inspeccionada y certificada con anticipación cumpliendo las normas de seguridad y de salud de ese gobierno.

En la realidad la calidad de estas viviendas son deficientes y peligrosas, los alojan en contenedores acomodados para dormir, a veces con colchonetas sucias, anti higiénicas o rotas, si es que las hay, y colocan una alta cantidad de trabajadores por contenedor, sin electricidad o iluminación, mucho menos servicio de teléfono por estar estas en lugares rurales muy aislados por el tipo de trabajo que se desempeñan en estas áreas geográficas, en especial las actividades de siembra de árboles.

### **5.6.2 Derecho a atención médica**

Los trabajadores siempre están expuestos a sufrir accidentes o lesiones por caídas o cortes en el trabajo; y como se explica, los lugares de trabajo son inaccesibles, no



cuentan con primeros auxilios o clínicas para ser atendidos, por lo que ha habido casos de pérdidas de dedos por falta de atención, como también se debe de regular a favor de los trabajadores el pago de salarios por el tiempo que no laboren para su patrón por la necesidad de ser atendidos médicamente.

### **5.6.3 Derecho a una alimentación higiénica y apropiada**

Un serio problema que enfrentan los trabajadores temporales es que no cuentan con una cocina adecuada para preparar sus alimentos, por ser una cantidad grande de trabajadores; y tendrían que turnarse para prepararlos y utilizar las pequeñas estufas de gas improvisadas en las viviendas a donde van a dar, y por el tipo de trabajo no tienen tiempo para prepararla, llegando a extremos de comer alimentos acedos, lo cual les provoca enfermedades gastrointestinales.

A la presente fecha, algunos patronos ya están permitiendo que trabajadores migrantes guatemaltecos contraten una cocinera para este oficio a la cual los trabajadores pagan para prepararles los alimentos que llevan al campo, ya que en algunos trabajos como en los bosques las leyes estatales o federales les prohíben hacer fuego para calentar sus alimentos, lo cual los retrasa mucho en el trabajo, y es exigente para ellos, ya que la ley extranjera no contempla un tiempo u horario para comida.

### **5.6.4 Derecho a servicios sanitarios**

Los lugares improvisados para vivienda, por ser lugares rurales, no cuentan con las construcciones de inodoros adecuados para utilizarse por los trabajadores, los cuales



deben tener drenaje, no pozo negro que estanque el agua; además no cuentan con agua potable para asearse, jabón o toallas para su higiene y si se comparte no están separados para hombres y mujeres y no tienen el estándar adecuado para su uso.

Ya que estos deben contar con baños en buen estado, ser limpiados a diario, con un mínimo de un inodoro para cada quince trabajadores, dentro de sesenta metros de cada dormitorio, con ventana para luz natural y artificial toda la noche.

#### **5.6.5 Derecho a tener equipo protector para exposiciones tóxicas**

Existen actividades laborales para trabajadores temporales en donde fueron contratados para determinada labor; pero hacen otra por imposición, por lo cual se exponen como seres humanos a intoxicarse por no contar con el equipo necesario para protegerse de plaguicidas o insecticidas de tipo de aerosol, que son en alto grado cancerígenos y mortales al aplicarse en algunas plantaciones o cultivos,

Otro equipo muy necesario es el calzado y vestimenta adecuado para regiones de nieve o de mucho hielo, con lo cual los trabajadores se exponen a bajas temperaturas para cumplir con su cuota de trabajo, ya sea reforestando bosques o actividades similares. En otros Estados los trabajos también aumentan el riesgo por tener que realizar oficios de plantaciones o de sombras de árboles, en pantanos donde hay muchos lagartos que se acercan al trabajador y lo único que tienen a la mano es una pequeña pala, si es el caso con lo cual corren un eminente peligro en su trabajo. Por este equipo no tiene que pagar el trabajador reintegro alguno, por ser obligación del patrono en proporcionarlo para ser usado en actividades productivas a favor de este.



### **5.6.6 Derecho a transporte dentro del trabajo**

Las grandes distancias entre la vivienda y los lugares a realizar los trabajos son extensas, por lo cual se deben caminar muchas horas con herramientas y materia prima; en su caso cajas con árboles, por lo que al trabajador se le debe de proporcionar transporte seguro y cómodo con choferes con licencia, por parte del empleador para que realice su trabajo, con lo que se ahorraría tiempo, esfuerzo y riesgos innecesarios para cumplir con las labores a distancia, transporte que no debe ser descontado de los salarios del trabajador.

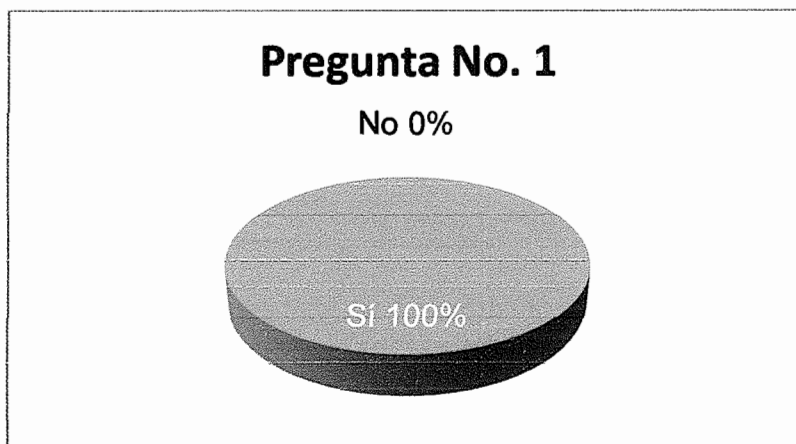
### **5.7 Trabajo de campo**

El trabajo de campo es información de primera mano, y consistió en pasarles boletas de encuestas a quince trabajadores temporales del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, quienes durante los años 2011 y 2012 trabajaron bajo el programa de visas H2B, para ir a trabajar a los Estados Unidos de América, y se encontró que los derechos laborales mas violados a estos trabajadores por parte de los empleadores extranjeros que los contrataron son los que se explican mejor en las siguientes gráficas.

**Pregunta número 1** ¿Firmó algún contrato en inglés cuando trabajó en el programa temporal de visas H2B?

Sí

No

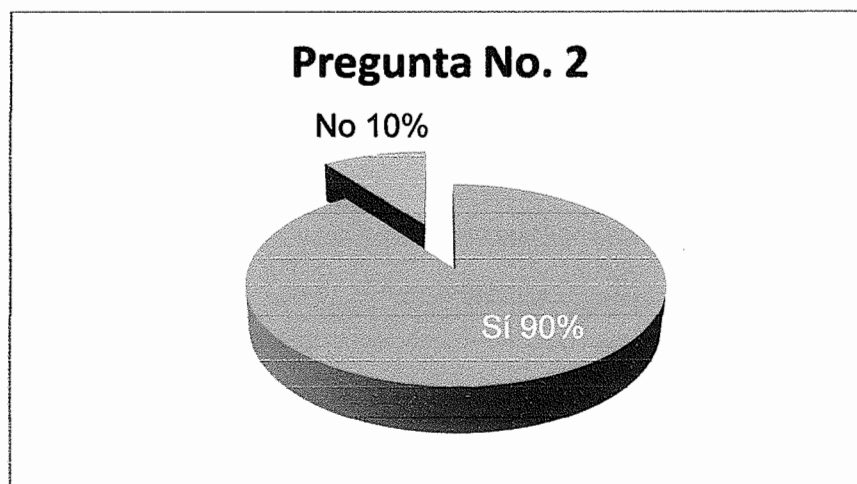


Interpretación: Con relación a esta pregunta, como se observa, el 100 % contestaron categóricamente que sí habían firmado contratos en idioma inglés porque los trabajos a realizar fueron en los Estados Unidos de América.

**Pregunta número 2** ¿El reclutador que lo contrató, le cobró alguna comisión para conseguir el trabajo y su visa para ir a los Estados Unidos de América?

Sí

No



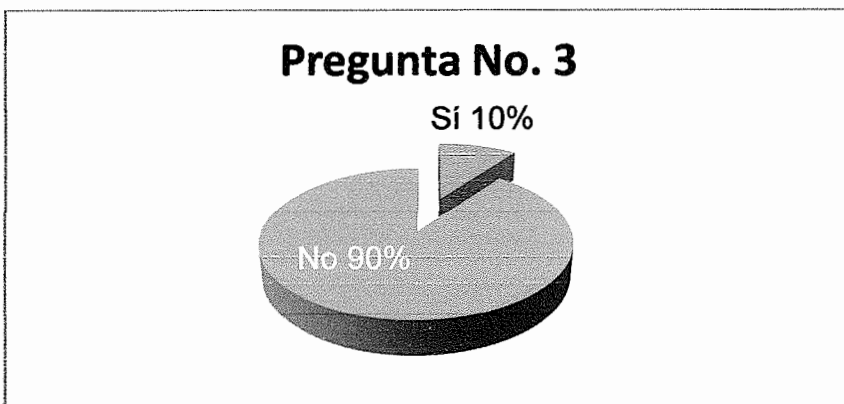


Interpretación: En esta pregunta, el 90 % contestaron que el reclutador que los contrató sí les había cobrado comisión para conseguir el trabajo en Estados Unidos de América; además de pedirles que dejaran garantía para poder ir a trabajar al extranjero, mientras que el 10 % de los trabajadores que se encuestaron respondieron que no.

**Pregunta número 3** ¿Si usted es trabajador temporal con visa H2B, su patrón le pagó todo su salario?

Sí

No



Interpretación: En esta pregunta, el 90 % de los trabajadores temporales bajo el programa de visas H2B, contestaron que no les habían pagado sus salarios completos; es decir que según su control que llevaban de las horas laboradas y acumuladas por

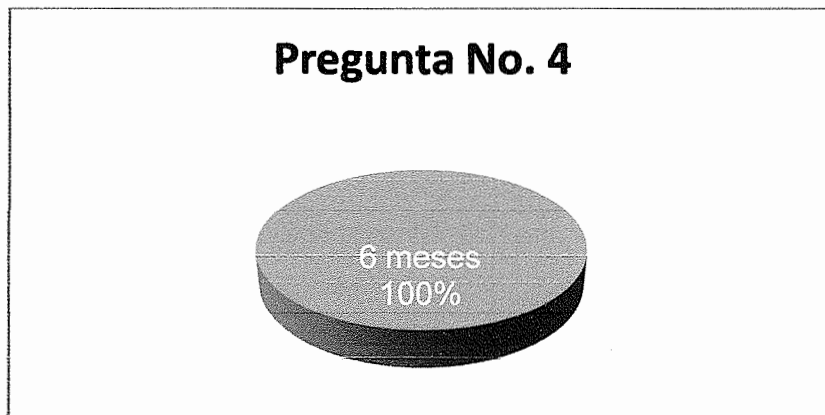




semana; mientras que el otro 10 % de los trabajadores respondieron que sí les pagaron sus salarios.

**Pregunta número 4** ¿Cuánto tiempo trabajó usted?

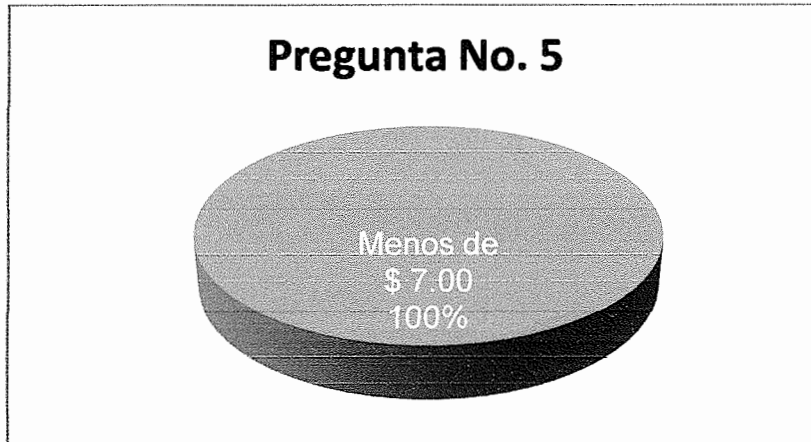
- A. Tres meses  B. Seis meses  C. Un año



Interpretación: En esta pregunta, el 100 % de los trabajadores contestaron que los contratos con su empleador en los Estados Unidos de América fueron por una temporada de seis meses.

**Pregunta número 5** ¿Cuánto le pagaban por hora de trabajo?

- A. \$7.25  B. \$ 8.00  C. \$ 9.00  D. menos de \$ 7.00

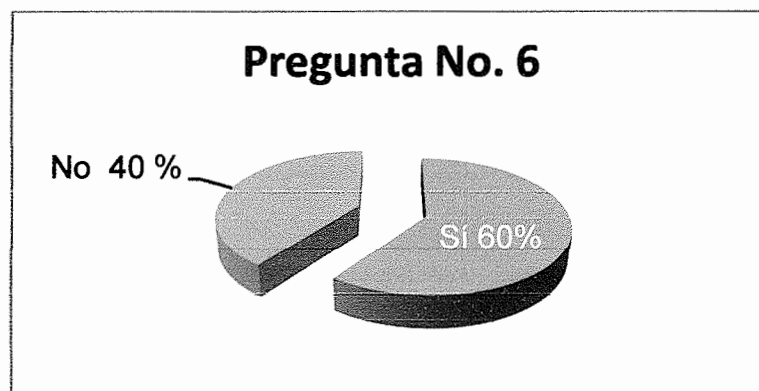


Interpretación: En esta pregunta, el 100 % de los trabajadores contestaron que según sus registros de horas de trabajo les pagaron menos del salario mínimo que se paga en los Estados Unidos de América, y no recibieron el pago que les habían prometido pagar.

**Pregunta número 6** ¿Mantuvo escrito el registro de las horas trabajadas cada día, semana y mes?

Sí

No

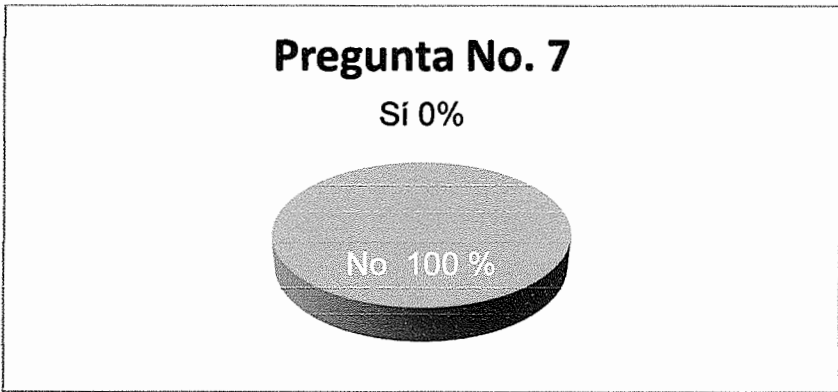




Interpretación: En esta pregunta, el 60 % contestaron que sí llevaron un control de las horas de trabajo laboradas por día, semana y mes, mientras que el 40 % de los trabajadores que se encuestaron respondieron que no llevaron bien su control por constarles escribir en su libreta.

**Pregunta número 7 ¿Le pagaron las horas extras trabajadas?**

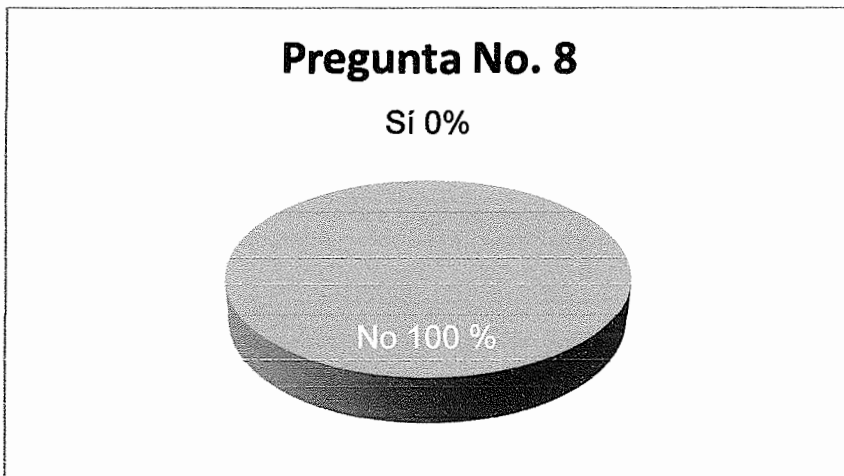
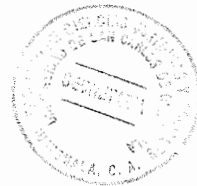
Sí                      No



Interpretación: En esta pregunta, el 100 % de los trabajadores temporales bajo el programa de las visas H2B, contestaron categóricamente que el patrón, cuando les daban sus cheques de sus salarios, no les pagaron sus horas extras laboradas a diario.

**Pregunta número 8 ¿Le reintegraron los gastos migratorios y transporte por avión?**

Sí                      No

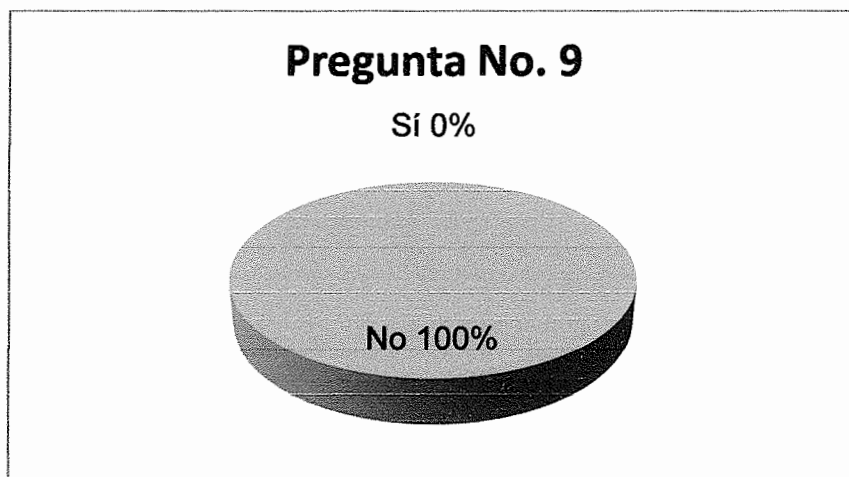


Interpretación: En esta pregunta, el 100 % de los trabajadores bajo este programa H2B contestaron que su empleador o el reclutador que los contrató no les reintegraron los gastos de transporte por avión, ni tampoco los gastos migratorios para obtener su visa.

**Pregunta número 9** ¿Le pagó el patrono prestaciones laborales de ley o su indemnización por el tiempo de trabajo en su empresa?

Sí

No



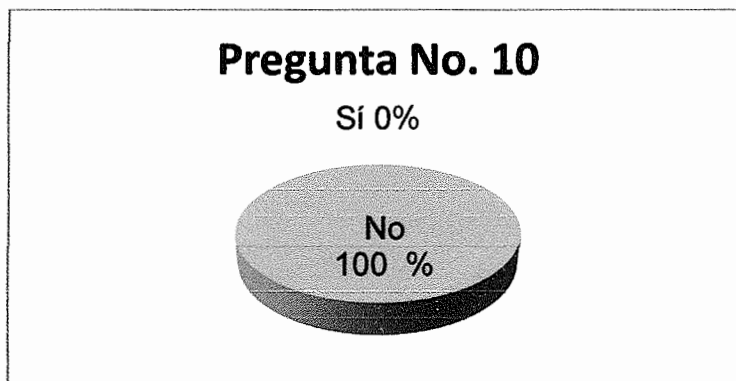


Interpretación: En esta pregunta, el 100 % de los trabajadores contestaron categóricamente que su patrono no les pago la indemnización por el tiempo que trabajaron para él en los Estados Unidos de América, ni ninguna otra prestación laboral, ni mucho menos un bono que les prometieron cancelar al terminar el contrato.

**Pregunta número 10** ¿Le entregaron el talón de su cheque cuando le pagaban?

Sí

No

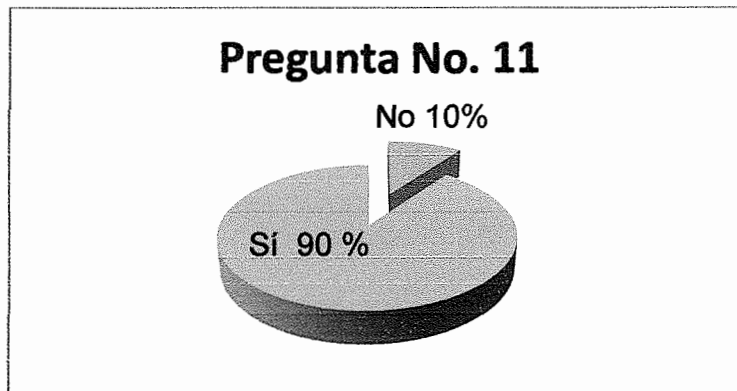


Interpretación: En esta pregunta, el 100 % contestaron categóricamente que sólo recibieron su cheque para enviarlo por remesa, y que el talón o Boucher no lo entregaba el patrón

**Pregunta número 11** ¿Pagó usted al patrono por el uso de herramientas o equipo de trabajo?

Sí

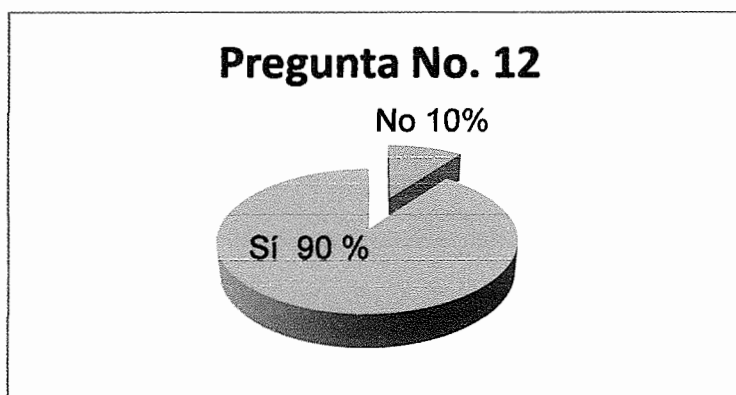
No



Interpretación: En esta pregunta, el 10 % contestaron que no pagaron por el uso de sus herramientas, mientras que el 90 % de los trabajadores que se encuestaron respondieron que el patrón les hizo descuentos en sus pagos de salario por el uso de las herramientas que utilizaron en el trabajo.

**Pregunta número 12** ¿Le cobraron por la vivienda en donde se alojó en su trabajo, si su respuesta es sí cuánto le cobraron?

S í                      No                      Cuánto le cobraron. \_\_\_\_\_

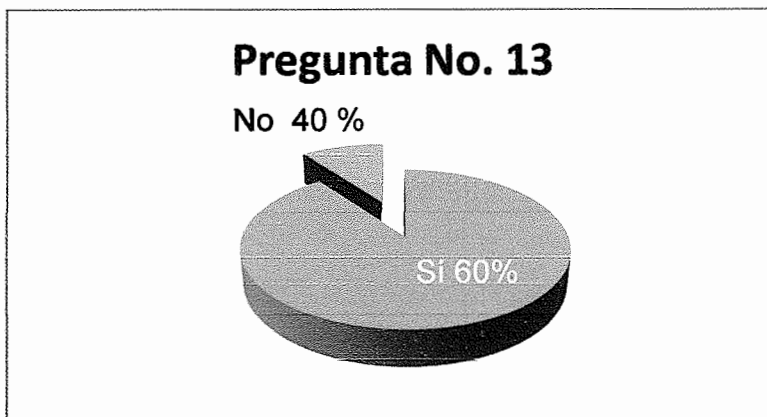




Interpretación: En esta pregunta, el 10 % contestaron que no pagaron por vivienda mientras estuvieron en el extranjero, mientras que el 90 % de los trabajadores que se encuestaron respondieron que el patrón les hizo deducciones entre \$25.00 y \$30.00 de su cheque semanal por pago de la vivienda acomodada en furgones para descansar y cocinar a la vez.

**Pregunta número 13** ¿Le hicieron algún descuento de su cheque, si su respuesta es sí por qué?

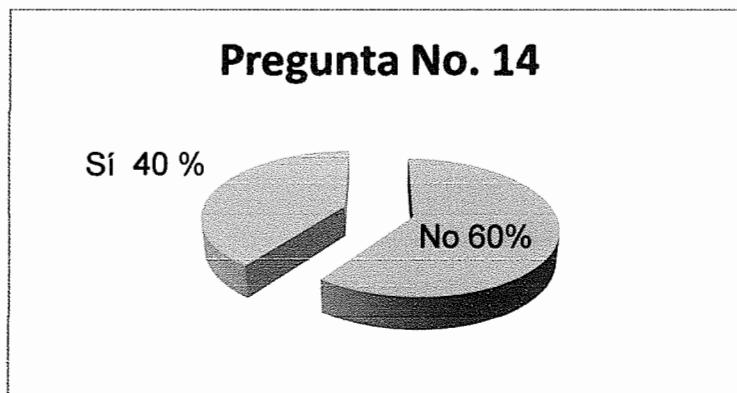
Si                      No                      Por qué \_\_\_\_\_



Interpretación: En esta pregunta, el 90 % contestaron que sí les hicieron descuentos o deducciones cuando cambian sus cheques, por pago de seguro social, impuestos federales y estatales por estar trabajando en el extranjero, mientras que el 10 % de los trabajadores que se encuestaron respondieron que no saben si les hicieron dichos descuentos.

**Pregunta número 14** ¿Le dieron transporte seguro, de ida y vuelta, para salir a su jornada de trabajo?

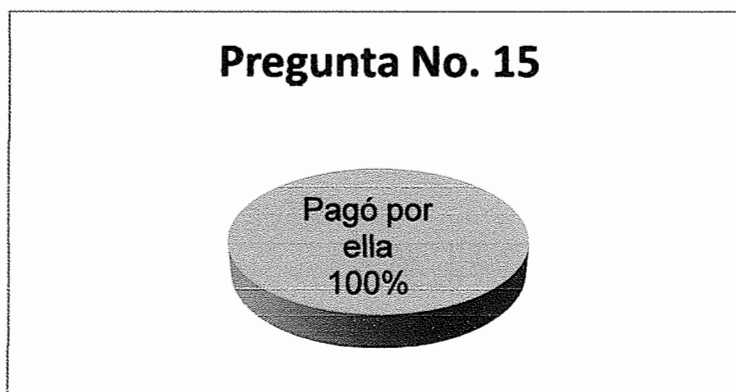
Sí                      No



Interpretación: En esta pregunta, el 40 % contestaron que sí utilizaban un bus o camión bueno para transportarlos de su campamento o vivienda al lugar del trabajo en el campo, por estar acostumbrados; mientras que el 60 % de los trabajadores que se encuestaron respondieron que no era seguro el transporte que los llevaba y traía del campamento al campo por no estar en buenas condiciones para sentarse o viajar.

**Pregunta número 15** En cuanto a su alimentación:

A. ¿Le dio la empresa?  B. ¿Tuvo que prepararla?  C. ¿Pagó por ella?



Interpretación: En esta pregunta, el 100 % contestaron categóricamente que la empresa no brindaba alimentación y prefirieron pagar por la misma, ya que por falta de

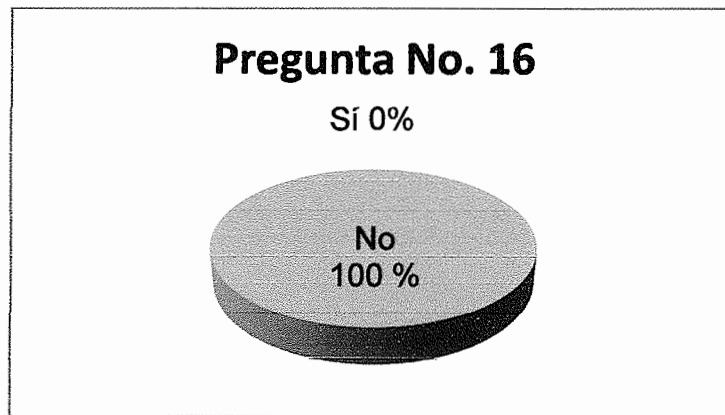




tiempo y cocinas no las preparaban, y la que preparaban no había donde calentarla o se les acedaba por los climas en donde trabajaban, por lo que sí pagaban por ella.

**Pregunta número 16** ¿Le dieron asistencia médica cuando se enfermaba o sufría algún accidente dentro del trabajo?

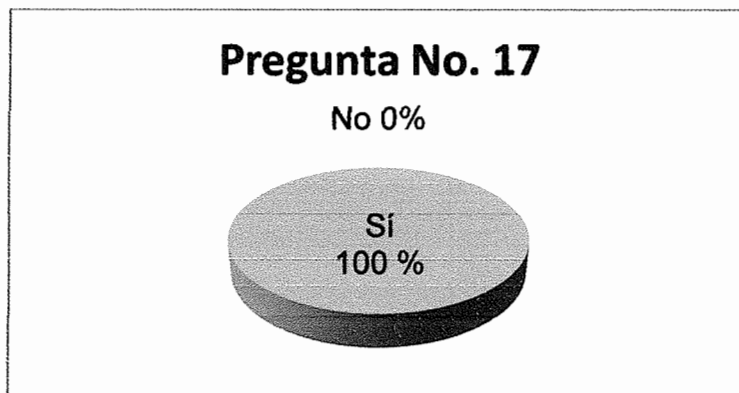
Sí                      No



Interpretación: En esta pregunta, el 100 % contestaron categóricamente que no los atendían cuando sufrían accidentes en el trabajo; y algunos trabajadores perdieron dedos en los accidentes de trabajo, por lo cual no les compensaron conforme a la ley, sólo el encargado de trabajo brindaba algunas pastillas o vendas para calmar el dolor.

**Pregunta número 17** ¿Le quitaron su pasaporte cuando llegó al trabajo en Estados Unidos de América?

Sí                      No



Interpretación: En esta pregunta, el 100 % contestaron categóricamente que el patrón o el administrador en los ranchos o empresas a donde llegaron a trabajar, les quitaron sus pasaportes para que no se escaparan, y los intimidan con llamar a migración si se quejaban por el trabajo que realizaban.





## **CONCLUSIÓN DISCURSIVA**

La falta de aplicación de las leyes guatemaltecas, y de los Convenios internacionales con relación a la protección de los derechos laborales de los trabajadores temporales dentro del programa con visa H2B, genera conflictos de índole social, económico, político y laboral para el Estado de Guatemala, dicha inobservancia en materia internacional a la no erradicación de la violación de los derechos de los trabajadores migrantes crea ante la Organización Internacional del Trabajo una clara violación a estos tratados, reflejando la continua realidad nacional de las obligaciones del Estado de Guatemala ante los trabajadores temporales del municipio de La Democracia, del departamento de Huehuetenango.

Los mecanismos que existen al día de hoy para velar el cumplimiento a las normas laborales y las declaraciones en materia internacional no son eficaces por parte de las autoridades gubernamentales que tienen a su cargo dicha actividad, no olvidando que dentro de este programa de visas H2B no existen garantías laborales para un trabajador migrante, constituyendo una repetitiva desprotección a favor de la clase trabajadora guatemalteca, por no contar nuestro país con estatus migratorio.

El Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, como la entidad responsable de velar por los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el programa de visas H2B, ha dejado de aplicar el principio de tutelaridad dentro del contrato de este programa, y desconoce las causas y los efectos que generan estas violaciones, y no ha creado el control logístico para garantizar que no se violen los referidos derechos tanto en el país de destino de los trabajadores guatemaltecos como, al regreso a su país de origen.





## **ANEXOS**





## ANEXO I



### UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO

#### BOLETA DE ENCUESTA

**INSTRUCCIONES:** La presente encuesta es de tipo académico, se utilizará para la recolección de datos de la tesis intitulada: "Derechos laborales de los trabajadores temporales del municipio de la Democracia, departamento de Huehuetenango contratados con visas H2B hacia los Estados Unidos de América, por lo que le agradeceré su colaboración, contestando cada una de las preguntas que a continuación se establecen. No necesita identificarse. Marque con una X la respuesta que crea conveniente.

1. ¿Firmó algún contrato en inglés cuando trabajó en el programa temporal de visas H2B?

Sí  No

2. ¿El reclutador que lo contrató, le cobró alguna comisión para conseguir el trabajo y su visa para ir a los Estados Unidos de América?

Sí  No

3. ¿Si usted es trabajador temporal con visa H2B, su patrón le pagó todo su salario?

Sí  No

4. ¿Cuánto tiempo trabajo usted?

A. Tres meses  B. Seis meses  C. Un año

5. ¿Cuánto le pagaban por hora de trabajo?

A. \$7.25  B. \$ 8.00  C. \$ 9.00  D. menos de \$ 7.00

6. ¿Mantuvo escrito el registro de las horas trabajadas cada día, semana y mes?

Sí  No

7. ¿Le pagaron las horas extras trabajadas?

Sí  No





8. ¿Le reintegraron los gastos migratorios y transporte por avión?

Sí  No

9. ¿Le pagó el patrono prestaciones laborales de ley o su indemnización por el tiempo de trabajo en su empresa?

Sí  No

10. ¿Le entregaron el talón de su cheque cuando le pagaban?

Sí  No

11. ¿Pagó usted al patrono por el uso de herramientas o equipo de trabajo?

Sí  No

12. ¿Le cobraron por la vivienda en donde se alojó en su trabajo, si su respuesta es sí cuánto le cobraron?

Sí  No  Cuánto le cobraron. \_\_\_\_\_

13. ¿Le hicieron algún descuento de su cheque, si su respuesta es sí por qué?

Sí  No  Por qué \_\_\_\_\_

14. ¿Le dieron transporte seguro de ida y vuelta para salir a su jornada de trabajo?

Sí  No

15. En cuanto a su alimentación:

A. ¿Le dio la empresa?  B. ¿Tuvo que prepararla?  C. ¿Pagó por ella?

16. ¿Le dieron asistencia médica cuando se enfermaba o sufría algún accidente dentro del trabajo?

Sí  No

17. ¿Le quitaron su pasaporte cuando llegó al trabajo en Estados Unidos de América?

Sí  No



## **ANEXO II**

### **PROPUESTA REGLAMENTO DE AUTORIZACIÓN Y REGISTRO PARA LAS AGENCIAS DE RECLUTAMIENTO Y COLOCACION DE TRABAJADORES**

#### **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

Acuérdese aprobar el siguiente reglamento para registrar y regular las agencias de reclutamiento.

**ACUERDO GUBERNATIVO No. -2014  
Guatemala, enero de 2014**

#### **EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

##### **CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que es obligación del Estado orientar la economía nacional, para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional. Asimismo, establece la libertad de industria, comercio y trabajo, el adecuado traslado de trabajadores y su protección, así como el derecho al trabajo, los derechos sociales mínimos, que contempla la legislación de trabajo y lo inherente a la tutelaridad que otorgan las leyes de trabajo.

##### **CONSIDERANDO:**

Que el Estado de Guatemala ha ratificado el Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo, debiéndose implementar a través de los mecanismos legales correspondientes.

##### **CONSIDERANDO:**

Que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

##### **CONSIDERANDO:**

Que es atribución del Presidente de la República, emitir Acuerdos, Reglamentos y Resoluciones de conformidad con la Ley.

##### **POR TANTO:**

Con base en lo anterior, considerando y de conformidad a lo establecido en la literal m) del artículo 27 y 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, 43, 44, 46, 101 al 103, 106, 118, 153, 193 y 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 20, 34, 35, 137 bis, 138, 140, 141, 278, 279, 280 y 281 del Código de Trabajo de Guatemala y Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo, suscritos y ratificados por Guatemala.



## ACUERDA:

Emitir el siguiente:

### REGLAMENTO PARA LAS AGENCIAS DE RECLUTAMIENTO Y COLOCACIÓN DE TRABAJADORES

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. OBJETO:** Establecer las normas y condiciones fundamentales para el reclutamiento, contratación y colocación de trabajadores para la prestación de servicios, ejecución de obras, así como regular, registrar y autorizar a las personas naturales y jurídicas que recluten o contraten mano de obra, para laborar dentro y fuera del territorio nacional.

**Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Es competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social promover, ejecutar actividades de intermediación de empleo en todo el territorio nacional, así como establecer controles y verificación del cumplimiento de normas para los trabajadores guatemaltecos en territorio nacional.

**Artículo 3.** Para los efectos del presente Reglamento se considerarán las siguientes definiciones:

- a) **AGENCIAS DE COLOCACIÓN DE TRABAJADORES:** Son aquellas personas individuales o jurídicas, nacionales o extranjeras domiciliadas en Guatemala, que se dediquen a las actividades dirigidas a la vinculación entre las personas que requieran la prestación de una fuerza de trabajo de naturaleza física o intelectual o de ambos géneros a cambio de un salario justo.
- b) **AGENCIAS DE COLOCACIÓN CON FINES LUCRATIVOS:** Para efectos se entiende a toda persona, individual o jurídica, nacionales o extranjeras domiciliadas en Guatemala, que se dediquen a las actividades dirigidas a la vinculación de un empleo a una trabajadora o un trabajador, obteniendo con ello una retribución económica.
- c) **AGENCIAS DE COLOCACIÓN SIN FINES LUCRATIVOS:** Para efectos se entiende a toda persona, individual o jurídica, nacionales o extranjeras domiciliadas en Guatemala, que se dediquen a las actividades dirigidas a la vinculación de un empleo a una trabajadora o un trabajador, sin obtener por ello una retribución económica.
- d) **RECLUTAMIENTO:** Etapa previa a la contratación que consiste en convocar, registrar, orientar, evaluar y seleccionar candidatos (as), para un puesto de trabajo.
- e) **SERVICIOS DE COLOCACIÓN DE TRABAJADORES:** Todas las acciones cuyo objeto principal sea el reclutamiento, selección de trabajadores y localización de vacantes para vincular laboralmente a un trabajador con un empleador o viceversa, bajo cualquier modalidad.



- f) **RECLUTADOR:** Persona que convoca, registra, orienta, evalúa y selecciona candidatos (as), previo a la contratación, para un puesto de trabajo.

**Artículo 4.** Las oficinas de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no serán consideradas como agencias de colocación de trabajadores.

**Artículo 5.** Para el funcionamiento de las agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro y sin lucro, deberá tener previamente autorización y registro del funcionamiento por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con lo dispuesto en este reglamento.

## **CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO GENERAL DE AUTORIZACIÓN**

**Artículo 6.** Para tales efectos el interesado deberá proporcionar y presentar la siguiente información y documentación:

- a) Solicitud dirigida a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- b) Fotocopia legalizada de la escritura constitutiva y de los documentos que acrediten la inscripción de la entidad en él o los registros correspondientes.
- c) Fotocopia legalizada que acredite la representación legal correspondiente debidamente inscrita en los registros respectivos.
- d) En caso de ser persona individual, fotocopia legalizada del documento personal de identificación, (DPI). De ser comerciante individual acompañar documentos acreditativos.

**Artículo 7.** Previo a la entrega de la resolución el interesado deberá pagar la suma de Q.5,000.00 si opera en el territorio nacional y para el extranjero; y entregar el comprobante de pago, importe que deberá ser cancelado a la Sección de Caja del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 8.** Recibida la solicitud, se verificará si la misma cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 6; de lo contrario deberá ordenarse que se subsane en el plazo de treinta días. Vencido el plazo sin que se cumplan los requisitos la solicitud se rechazará y se procederá a su archivo.

**Artículo 9.** Cumplidos los requisitos el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitirá resolución, autorizando el funcionamiento de la agencia de colocación de trabajadores y procederá al registro respectivo. Dicha resolución será notificada al interesado; la cual tendrá vigencia un año pudiendo ser renovada un mes antes de su finalización; siempre y cuando el interesado haya cumplido con las leyes laborales y los convenios internacionales vigentes relacionados con la materia.

## **CAPÍTULO III OBLIGACIONES**

**Artículo 10.** Toda persona natural o jurídica que se dedique al reclutamiento y/o contratación de guatemaltecos está obligada a:



- a) Contar con la resolución de autorización establecida en el capítulo II, para ejercer la actividad y que la misma se encuentre vigente.
- b) Dar cumplimiento a lo que establece el Código de Trabajo, demás leyes laborales y convenios internacionales en materia laboral al momento de realizar la actividad de vinculación de trabajadores.
- c) Notificar por escrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los 30 días posteriores cualquier cambio relativo a la información y/o documentación presentada en la solicitud original; para el efecto deberá acompañar fotocopia legalizada de los documentos que según el caso correspondan.
- d) Ser veraces en su publicidad e informar ampliamente a los solicitantes de empleo respecto a las vacantes que ofrezcan especificando las características, condiciones de empleo las cuales harán referencia exclusivamente a las capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada; y proporcionar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los ejemplares del material promocional o informativo que utilizará para ofrecer sus servicios.
- e) Indicar en la publicidad su nombre o razón social, domicilio, teléfono, y el número de autorización y de registro de funcionamiento de la agencia reclutadora.
- f) Las Agencias de colocación deben garantizar que el trabajo a realizar no exponga al trabajador en riesgo de enfermedades, accidentes en el área de trabajo.
- g) Dar cumplimiento a lo establecido en los Artículos 34, 35 y 36 del Código de Trabajo.
- h) Deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables
- i) Permitir y facilitar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la supervisión del proceso de reclutamiento de trabajadores (as) guatemaltecos (a) para laborar en el extranjero.
- j) Mantener registro permanente de las personas contratadas en los distintos puestos de trabajo a los cuales hayan sido remitidas, sectores productivos a los cuales corresponden y demás datos relacionados con el mercado de trabajo, información que debe ser remitida mensualmente y cuando se le requiera al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El cumplimiento de las obligaciones que establece el artículo 10, podrán ser entregadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por la vía electrónica y física.

#### **CAPÍTULO IV DERECHOS**

**Artículo 11.** Todas las agencias de colocación tienen el derecho a:

- a) Ejercer libremente la actividad para la que fue autorizada y registrada.
- b) Estar incluidas como Agencias de Reclutamiento, dentro de los registros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- c) Presentar los problemas o inconvenientes que encuentre en la ejecución de sus actividades y diseñar conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las estrategias de solución.
- d) Ser anunciados en la página Web y publicaciones que emita el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



## **CAPÍTULO V PROHIBICIONES**

**Artículo 12.** Todas las agencias de colocación tienen prohibido:

- a) Efectuar cualquier cobro a los trabajadores solicitantes de empleo, ya sea en dinero, servicios, o especie, en forma directa o indirecta, incluyendo los gastos por difusión y propaganda de sus solicitudes de empleo, el costo de información, curso de capacitación, adiestramiento o cualquier concepto relativo al reclutamiento.
- b) Convenir directa o indirectamente con los empleadores a los que presten el servicio, que los costos de administración de las agencias reclutadoras sean descontados parcial o totalmente del salario de los trabajadores contratados.
- c) Ofrecer un empleo ilícito, una vacante inexistente, características o condiciones de empleos falsos, y en general, cualquier acto u omisión que se constituya en engaño para el trabajador violando sus derechos fundamentales, así como cualquier forma de trata de personas.
- d) Hacer uso indebido o ilícito de la información y documentación que los usuarios les proporcionen, así como la retención de documentos de identidad u otros que formen parte del expediente.
- e) Usar nombre o razón social distinto al que tienen registrado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
- f) No podrán reclutar trabajadores(as), si no es en base a las condiciones fijadas en la resolución de autorización y lo contemplado en la legislación vigente.
- g) Ejercer actividades que impliquen cualquier forma de discriminación en el reclutamiento de trabajadores (as); el cumplimiento de los requisitos para optar a un trabajo no constituye discriminación alguna.
- h) Usar parcial o totalmente en la publicidad o papelería de uso de la Agencia; emblemas, logos y nombres de Instituciones de Gobierno y de Organismos Internacionales.
- i) Reclutar trabajadores(as) para laborar en países no miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización de Naciones Unidas (ONU).

## **CAPÍTULO VI SANCIONES**

**Artículo 13.** Las infracciones al presente reglamento, al Código de Trabajo de Guatemala y demás leyes vigentes que le sean aplicables, se sancionarán de acuerdo a lo establecido por los órganos jurisdiccionales correspondientes al procedimiento de faltas preceptuado en la ley citada.

**Artículo 14.** Toda denuncia por infracción del presente Reglamento, deberá dirigirse a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## **CAPÍTULO VII DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 15.** Las agencias reclutadoras que se encuentren funcionando en el país a la fecha de entrar en vigencia el presente Reglamento, deberán presentar solicitud para registrarse y obtenerla la resolución de autorización en un plazo de 6 meses contados a partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo Gubernativo.



**Artículo 16.** Se prohíbe a los funcionarios y servidores públicos dedicarse en forma privada a actividades de reclutamiento y/o contratación de trabajadores guatemaltecos para laborar en territorio nacional y en el extranjero, los casos detectados serán notificados a la dependencia respectiva para que se aplique en la medida que corresponda.

### **DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 17.** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Unidad de Comunicación Social, publicará periódicamente en la página electrónica, el listado de las agencias de colocación autorizadas para efectuar actividades de selección, reclutamiento y/o contratación de trabajadores (as) guatemaltecos para laborar en territorio nacional y en el extranjero.

**Artículo 18.** La Dirección General de Empleo supervisará el cumplimiento del presente Reglamento.

**Artículo 19.** Lo relativo a la gente del mar será regulado por la ley específica.

**Artículo 20.** En los casos no previstos en el presente reglamento, serán resueltos por el funcionario que designe el Ministro de Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 21.** El presente acuerdo entrará en vigor a los 8 días siguientes de su publicación en el diario oficial.

Dado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a los XX días del mes de enero de dos mil catorce.

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Carlos Francisco Contreras Solórzano  
Ministro de Trabajo y Previsión Social

Paola Manrique  
Secretaria General



# DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO EL PROGRAMA H-2B

## SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

La Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés) permite el empleo de trabajadores temporeros no inmigrantes en trabajos o servicios no agrícolas (Trabajadores H-2B). Los reglamentos del Departamento de Seguridad Nacional (DHS-siglas en inglés) permiten el empleo de **TRABAJADORES H-2B** siempre y cuando no se impacten adversamente los salarios y las condiciones de trabajo de trabajadores de EEUU.

Dos clases de trabajadores tienen derechos bajo este programa:

- **Trabajadores H-2B** y
- **OTROS TRABAJADORES** que estén desempeñando substancialmente el mismo trabajo incluido en la orden de trabajo H-2B o que estén desempeñando substancialmente el mismo trabajo que desempeñan los trabajadores H-2B, salvo ciertos empleados existentes de larga duración y ciertos empleados bajo un acuerdo colectivo o un contrato individual de empleo.

- DECLARACIÓN**
- Recibir **INFORMACIÓN ESCRITA** y precisa sobre los salarios, las horas, las condiciones de trabajo y los beneficios de empleo que se ofrecen
  - Recibir esta información antes de conseguir un visado (en el caso de trabajadores H-2B fuera de EEUU) y no más tarde del primer día de trabajo (para otros trabajadores)
  - Recibir esta información en un idioma que lo entienda el trabajador
- SALARIOS**
- Que se le PAGUE por lo menos cada dos semanas de acuerdo con la tasa especificada en la orden de trabajo por todas las horas trabajadas
  - Que se le informe, por escrito, de todas las **DEDUCCIONES** (no exigidas de otro modo por ley) que se harán del cheque de pago del trabajador
  - Recibir una **DECLARACIÓN DE INGRESOS** (talón de pago) detallada y escrita por cada período de pago
  - Que se le garantice empleo o pago de por lo menos **TRES CUARTOS (75%)** de las horas prometidas en la orden de trabajo cada período de **12 semanas** (o un período de **6 semanas** para órdenes de menos de 120 días)
- TRANSPORTE Y GASTOS DE VISADOS**
- Que se le proporcione o, al cumplir 50 por ciento del período de la orden de trabajo, reembolse por los costos razonables incurridos por transporte y alimentación (incluso alojamiento incurrido a favor del empleador y comidas) del hogar del empleado al lugar de empleo
  - A todo trabajador H-2B se le tiene que proporcionar o reembolsar por todo honorario de visado, cruce de fronteras y honorarios relacionados a visados durante la primera semana laboral de empleo
  - Al terminar la orden de trabajo o por despido temprano por cualquier razón, se le tiene que proporcionar o pagar transporte de regreso y alimentación
  - Todo transporte proporcionado por el empleador ha de cumplir con todas las normas de seguridad aplicables
- DISPOSICIONES ADICIONALES**
- Que se le provea, sin ningún costo, todas las **HERRAMIENTAS, SUMINISTROS y EQUIPO** exigidos para desempeñar cargos asignados
  - **ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN o DESPIDO** por presentar una demanda, por atestiguar o por ejercer de cualquier modo sus derechos o por ayudar a otros a hacer lo mismo
  - Ningún empleador ni sus agentes **PUEDEN** exigir o recibir pago de ningún trabajador por ningún costo relacionado al proceso de obtener la certificación H-2B (tal como honorarios de solicitud y reclutamiento)
  - **NINGÚN** empleador **DEBIÓ HABER BUSCADO** trabajadores H-2B durante una huelga o cierre forzoso en cualquiera de los sitios de trabajo del empleador dentro del área geográfica especificada en la orden de trabajo
  - **NINGÚN** empleador **PUEDE** poner a trabajadores H-2B fuera del/de las área(s) geográfica(s) u ocupación especificadas en la orden de trabajo
  - Todo empleador **TIENE** que exhibir este cartel donde los empleados lo puedan ver fácilmente
  - **NINGÚN** empleador **PUEDE** desemplazar o desplazar a trabajadores de EEUU semejantemente empleados dentro de 120 días antes de que comience la orden de trabajo y hasta el final de la orden de trabajo
  - Todo empleador **TIENE** que contratar a cualquier trabajador elegible de EEUU que solicite hasta 21 días antes de que comience la orden de trabajo
  - Todo empleador **TIENE** que cumplir con todas las otras leyes aplicables federales, estatales y locales (incluso con la prohibición contra la retención de pasaportes de los trabajadores o cualquier otro documento de inmigración)

Todo trabajador que crea que sus derechos bajo el programa hayan sido violados puede presentar una demanda confidencial.



Para información adicional:  
**1-866-4-USWAGE**  
 (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627  
**WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV**

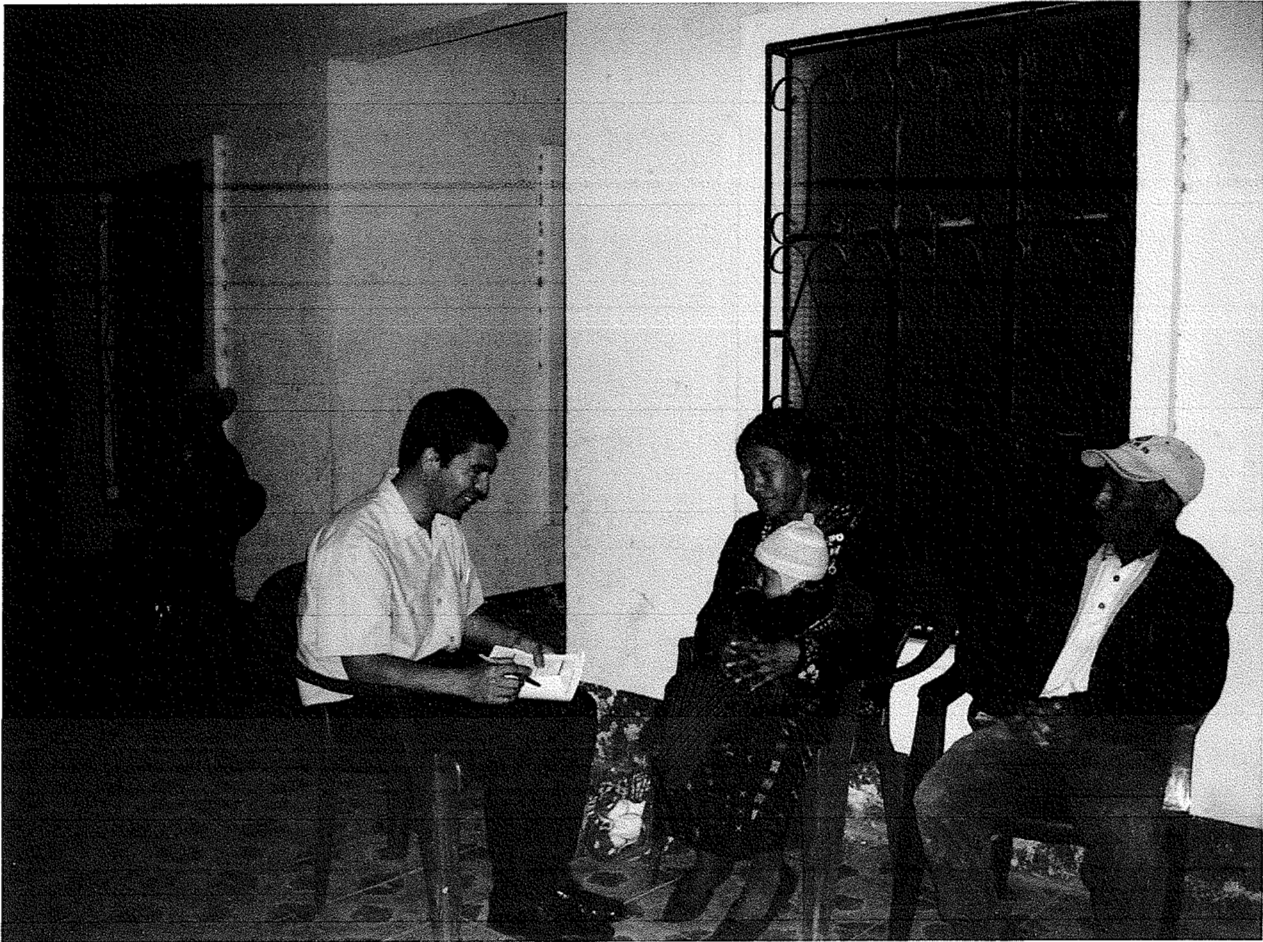


U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division

WHD-SP 1505  
Febrero 2012



ANEXO IV



ANEXO V



# NO AL FRAUDE MIGRATORIO

**UTILIZAR DOCUMENTOS FALSOS  
PARA SACAR VISA ES UN DELITO**

***Desconfíe de quien le prometa  
una visa de trabajo o  
turismo a cambio de cantidades  
excesivas de dinero***

**¡NO SE DEJE ENGAÑAR!**



Embajada de los Estados Unidos de América

**PARA DENUNCIAS Comuníquese a:  
Sección Consular Unidad de Prevención de Fraude  
Avenida La Reforma 7-01, Zona 10, Guatemala**

**Tel.: 2326-4000**

**Guatemalafpm@state.gov**

Mensaje patrocinado por la Embajada de los Estados Unidos de América en Guatemala





## BIBLIOGRAFÍA

Comisión de Derechos Humanos de México. **Diagnóstico de derechos humanos del distrito federal de México.** Año 2009.

Departamento de Labor de los Estados Unidos de América. [www.wagehour.doi.gov](http://www.wagehour.doi.gov). (02/05/2014).

Global Workers Justice. <http://www.globalworkers.org/ourwork/publications/visas-inc>. (02/05/2014).

Global Workers Justice. [http://www.globalworkers.org/countrydatacountries/united states](http://www.globalworkers.org/countrydatacountries/unitedstates). (02/05/2014).

Global Workers Justice. <http://www.guatemala/usembassy/gov>. (28/02/2014).

Global Workers Justice. [http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV4&chapter=4&lang](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV4&chapter=4&lang). En inglés. (10/05/2014).

Global Workers Justicia. [http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATRY&mtdsg\\_no=IV13&chapter=4&lang](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATRY&mtdsg_no=IV13&chapter=4&lang). Versión en inglés. (10/05/2014).

La Alianza de Justicia para Trabajadores Globales. **Defendiendo los derechos de los migrantes transnacionales en los Estados Unidos.** San Cristóbal de las Casas, Chiapas, México: 2ª ed. 17-19 noviembre 2009.

La red de defensores de trabajadores Globales. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newatframeS.htm>. (05/05/2014).

La Red de defensores de trabajadores globales. <http://www.ilo.org/pardev/partnerships-and-relations/civil-society/lang-en/index.htm>. (14/05/2014).



**LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Editorial Universitaria Universidad de San Carlos de Guatemala. 2003.

**OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 28ª ed. Buenos Aires ed. Heliasta, 2001.

**Real Academia Española. Diccionario de la lengua española, 21ª ed. II Tomo.** España. Ed. Espasa Madrid 1992.

**Trabajadores Globales por la Justicia.** <http://www.usembassy.state.gov>. (28/02/014).

#### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

**Bonificación Incentivo.** Decreto número 78-89, Congreso de la República de Guatemala. 1989.

**Código de Derecho Internacional Privado.** Decreto número 1575, de la Asamblea Legislativa de la República de Guatemala, 1929.

**Código de Trabajo.** Decreto número 1441. Congreso de la República de Guatemala, 1961.

**Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.** Decreto número 1-86 Congreso de la República de Guatemala, 1986.

**Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.** Decreto número 42-92, 1992.

**Ley del Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala.** Decreto número 46-2007, Congreso de la República de Guatemala, 2007.



**Ley de Migración y su Reglamento.** Decreto número 95-98, Congreso de la República de Guatemala, 1998.

**Ley del Organismo Ejecutivo.** Decreto número 114-97, Congreso de la República de Guatemala, 1997.

**Ley Reguladora de la Protección del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.** Decreto número 76-78, Congreso de la República de Guatemala, 1978.

**Salarios Mínimos.** Acuerdo Gubernativo Número 537-2013.

**Ley de Control y Reforma de Inmigración.** Departamento de Labor de los Estados Unidos de América, 1986.

**Ley Federal de Normas Justas de Trabajo.** Departamento de Labor de los Estados Unidos de América, 1938.

**Ley de Inmigración y Nacionalidad.** Con sus siglas INA, 1952.

**Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales.** Conocida con sus siglas AWPA, 1983.

**Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.** Asamblea General Resolución 45/158, 18 de diciembre de 1990. En vigor el 1 de julio de 2003, Artículo 87. Guatemala ratificó la Convención el 14 de marzo de 2003.

**Convenio Internacional del Trabajo No. 97.** OIT. De las Naciones Unidas, Convenios de la Organización Internacional de Trabajo. Ginebra, 1949.

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** De las Naciones Unidas, París 1948.

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** De las Naciones Unidas, 1976.