



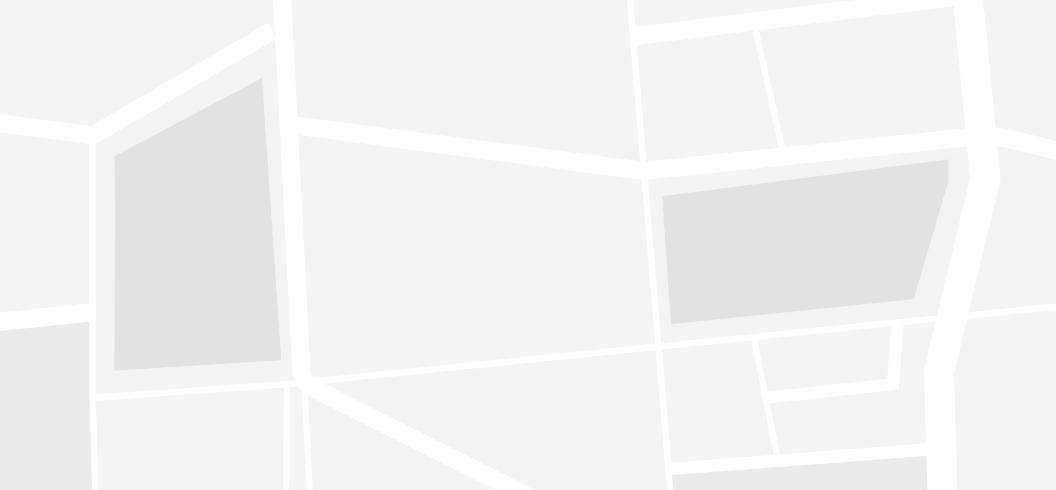
GOBIERNO *de*
GUATEMALA
DR. ALEJANDRO CIAMMATTEI

MINISTERIO DE
TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

GUÍA

P A R A E L

TRABAJADOR



Esta guía fue desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, a través del Viceministerio de Administración de Trabajo, como una herramienta gratuita de asesoría para el sector trabajador y por tanto se le confiere DOMINIO PÚBLICO en Guatemala.

Edición y diseño: Unidad de Comunicación Social

Versión 1

Guatemala – octubre de 2022

Estimado trabajador:

El derecho al trabajo es un derecho fundamental inseparable e inherente a la dignidad humana. Su desarrollo es clave para fortalecer los sistemas económicos y sociales desde un enfoque de derechos, con la importancia para la garantía y disfrute de otros derechos humanos y el desarrollo autónomo de la persona. Además, constituye una vía para garantizar la vida digna de las personas.

Asimismo, el derecho al trabajo comprende una serie de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, y de ambos con el Estado de Guatemala. Por ello, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) se constituye como el garante de la consolidación del trabajo formal, y el desarrollo de las políticas activas de respeto y promoción de las buenas prácticas que en materia laboral se refiera.

En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes y tratados internacionales, garantizan el respeto de los derechos que todo trabajador goza, los cuales están fundados en las disposiciones de los cuerpos legales, entendiéndose el velar por el derecho tutelar de los trabajadores que constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables, y llamadas a ser desarrolladas a través de mecanismos idóneos que permitan responder a la propia dignidad del trabajador, considerando el trabajo como una fuente de ingreso económico que permite el desarrollo integral de la persona.

Por ello, el Mintrab brinda la presente guía, que tiene como finalidad que todo guatemalteco, tenga una clara comprensión de cuáles son los derechos del trabajador que ampara el texto supremo y leyes y tratados en materia laboral, que denotan la tutelaridad del Derecho de Trabajo, manifestada por medio del principio protectorio del denominado garantismo estatal, en virtud del cual se procura proteger al trabajador, a través del conocimiento claro y transparente de sus derechos.



PRIMERA PARTE

***Salarios, jornadas y
descansos***

1. SALARIOS:

1.1 DERECHO A DEVENGAR SALARIO MÍNIMO:

Todo trabajador tiene derecho a devengar el salario mínimo fijado año con año a través de un acuerdo gubernativo (Art. 103, Código de Trabajo).

Los salarios mínimos se establecen por circunscripción económica, es decir el salario mínimo depende de la ubicación de donde realices tu labor:

- Departamento de Guatemala (CE1)
- Todos los demás departamentos excepto Guatemala (CE2)



Consulta los salarios mínimos vigente en la página web oficial de Mintrab.

1.2 DERECHO A QUE SE CANCELE SU SALARIO ÍNTEGRO:

El salario íntegro comprende aquella remuneración en la que se incluyen todos los ingresos mensuales que el trabajador percibe, entre los que pueden estar, comisiones, bonos de productividad, ventajas económicas y otras que puedan pactarse por costumbre o dentro de un contrato de trabajo. Artículo 1 del Convenio 95 Organización Internacional de Trabajo.

1.3 DERECHO A QUE NO SE EFECTÚE DESCUENTO DE SUS SALARIOS:

Se prohíbe a los empleadores que efectúen descuentos, excepto aquellos que sean autorizados legalmente. Artículo 99 del Código de Trabajo, artículo 9 del Convenio 95 Organización Internacional de Trabajo, sobre la Protección del Salario.

2. SALARIOS:

2.1 DERECHO AL GOCE DE VACACIONES:

Todo trabajador tiene derecho a un período de **vacaciones remuneradas**, después de cada año continuo del servicio, cuya duración mínima es de **quince días hábiles**. Artículo 130 del Código de Trabajo.

Es preciso agregar que para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, deberá tener un mínimo de **ciento cincuenta días** trabajados en el año. Artículo 131 del Código de Trabajo.

Dicho período de vacaciones debe ser gozado por el trabajador **sin interrupciones**. Artículo. 136 del Código de Trabajo.

2.2 DESCANSO SEMANAL.

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de **descanso remunerado** después de **cada semana** de trabajo. La semana se computará de **cinco a seis días** según costumbre en la empresa o centro de trabajo. Artículo. 126 del Código de Trabajo.

2.3 LOS DIAS DE ASUETO SON LOS SIGUIENTES:

- 01 de enero
- Jueves, Viernes y Sábado Santos
- 01 de mayo
- 10 de mayo (Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala)
- 30 de junio
- 15 de septiembre
- 20 de octubre
- 01 de noviembre
- 24 de diciembre (a partir del mediodía)
- 25 de diciembre
- 31 de diciembre (a partir del medio día)
- El día de la festividad de la localidad.

Es importante considerar lo establecido en el Decreto Número **19-2018**, reforma al Decreto Número 42-2010 del Congreso de la República, Ley que Promueve el Turismo Interno.

“Artículo 2. Día de asueto: Con el objeto de promover el turismo nacional, cuando el día de asueto coincida en martes o miércoles, se gozará el lunes inmediato anterior, si ocurriere jueves, viernes, sábado o domingo, se gozará el lunes inmediato siguiente.

Como consecuencia la presente ley se aplicará para los siguientes días:

- 30 de junio

y los descansos establecidos en otras leyes

Se exceptúan de la aplicación de la presente ley, los días:

- 01 de enero
- Mediodía del Miércoles, Jueves y Viernes Santos
- 01 de mayo
- 10 de mayo
- 15 de septiembre
- 20 de octubre
- 01 de noviembre
- Mediodía del 24 de diciembre
- 25 de diciembre
- Mediodía del 30 de diciembre
- 31 de diciembre
- El día de la festividad de la localidad

2.4 LICENCIAS

Una obligación del empleador es otorgar a sus trabajadores, licencias con goce de salario como lo establece el artículo 61 literal “ñ”:

- Cuando ocurriere el fallecimiento de un cónyuge o de la persona con la cual el trabajador estuviese unido de hecho o de los padres o hijo: Tres (3) días
- Cuando contrajera matrimonio: Cinco (5) días
- Por nacimiento de hijo: Dos (2) días
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que estos serán también retribuidos.
- Por desempeño de una función sindical siempre que esta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis (6) días en el mismo mes calendario.
- En todos los demás casos específicamente previstos en el Convenio o Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- Por asistencia al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), en caso de enfermedad o por goce del período pre y postnatal.

Artículo 45 del Acuerdo 410 Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre protección relativa a Enfermedad y Maternidad.

3. JORNADAS

3.1 DERECHO A QUE SE RESPETEN LOS LÍMITES MÁXIMOS DEL TIEMPO DE TRABAJO

La jornada de trabajo se refiere al tiempo que el trabajador está a disposición del empleador en el lugar de trabajo.

La jornada puede ser ordinaria o extraordinaria. En el caso de la **ordinaria** es la que habitualmente cumple el trabajador conforme a la ley o al contrato de trabajo, no debiendo exceder de lo que la ley establece.

Por su parte, la jornada **extraordinaria** es la que se prolonga respecto de la jornada normal de trabajo y se ejecuta fuera de los límites de tiempo de la jornada ordinaria.

Cabe resaltar que las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo

caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento.

Artículo 102 inciso “g” de la Constitución Política de la República de Guatemala. Artículos 122 y 126 del Código de Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de 8 horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos de pago del salario.

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

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

3.2

DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado, por lo menos, con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos devengados.

Artículo 121 del Código de Trabajo

3.3

DERECHO A DISFRUTAR DE MEDIA HORA DE DESCANSO DURANTE LA JORNADA CONTINUA

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de dicha jornada. Este tiempo se debe calcular como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 119 del Código de Trabajo

Jornada Continua:

Esta jornada es la que se efectúa sin interrupciones, salvo alguna que determine la ley o los Convenios o Pactos Colectivos de Condiciones de trabajo. La jornada se cumple con horario corrido, de manera que el trabajador no tiene que cumplir su tarea en dos períodos. La jornada

continua es generalmente de ocho horas, con periodo de descanso de media hora para la ingesta de alimentos.

Jornada Discontinua:

Esta jornada es la que se efectúa en dos períodos de igual o diferente duración, por lo que el trabajador dispone de un lapso al mediodía para alimentarse, que es prolongada es decir de dos a tres horas.



SEGUNDA PARTE

Prestaciones

1.

DERECHO A PERCIBIR

1.1

BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO (BONO 14)

DECRETO NÚMERO 42-92 LEY DE BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

La Bonificación Anual es una prestación laboral que se establece con carácter obligatorio consistente en el pago que todo empleador debe realizar a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

Artículo 1 del Decreto Número 42-92, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

Esta prestación laboral se debe pagar a los trabajadores del sector privado y público durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

Artículo 3 del Decreto Número 42-92, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

Un dato importante es que la bonificación anual debe ser calculada del período del **1 de julio del año anterior al 30 de junio del año siguiente.**

1.2

AGUINALDO

DECRETO NÚMERO 76-78 LEY REGULADORA DEL AGUINALDO

Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Artículo 1 del Decreto Número 76-78, Ley Reguladora del Aguinaldo.

Esta prestación laboral deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

Artículo 2 del Decreto número 76-78 Ley Reguladora del Aguinaldo.

Las empresas o patronos particulares que, por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.

1.3

BONIFICACIÓN INCENTIVO

DECRETO NÚMERO 37-2001.

Esta prestación fue creada a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen. Esta es una bonificación de **DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 250.00)** que deberán pagar a sus empleados junto al sueldo mensual devengado.

Artículo 1 del Decreto Número 37-2001.

1. INDEMNIZACIÓN

ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

La Indemnización es una prestación que el empleador debe pagar al trabajador en caso de que lo despidan sin que exista una causa justa.

Artículo 78 del Código de Trabajo.

Procede la indemnización cuando:

- El empleador **despida sin justa causa** al trabajador y este cese efectivamente de sus labores.

- Cuando el empleador no pruebe la justa causa del despido, este deberá hacer efectivo el pago de la indemnización, correspondiéndole **un salario** por cada año laborado; así como las **prestaciones de carácter irrenunciables**, calculadas proporcionalmente a la fecha de finalización de la relación laboral. En estas se incluyen: **Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14), Aguinaldo, Bonificación Incentivo y Vacaciones.**
- Esta prestación se cancela el día en que se ponga fin a la relación laboral.

De igual manera, a título de **daños y perjuicios**, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir, desde el momento del despido, hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses. Es relevante resaltar que esta es autorizada únicamente por un Juez de Instancia de Trabajo.

2. PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS:

Las vacaciones no son compensables en dinero, sin embargo, el trabajador al momento de la terminación de la relación laboral puede reclamar el pago en efectivo de las vacaciones que no haya gozado, pudiendo requerir hasta un máximo de cinco años.

Artículo 136 del Código de Trabajo.



TERCERA PARTE

***Causas de la terminación
de la relación laboral***

1.

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

La terminación de los contratos de trabajo ocurre cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra o en que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

1.1

POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR

Artículo 83 del CÓDIGO DE TRABAJO:

Esta forma de terminación se da cuando el trabajador desea dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado por su propia voluntad. Debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- b) Después de seis meses de servicios continuos, pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;
- c) Después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

En todo lo anterior, se debe entender que dichos avisos se deben dar siempre por escrito al empleador.

1.2 POR DESPIDO INJUSTIFICADO

ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

1.3 POR DESPIDO INDIRECTO

ARTÍCULO 79 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

A continuación se describen las causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;

- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62 ;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y
- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

1.4 POR DESPIDO JUSTIFICADO

El despido justificado es aquel en el que el empleador prueba la justa causa de este, previo haber agotado todos los procedimientos disciplinarios correspondientes y respetando el derecho de defensa del trabajador.

Por otra parte, a la finalización de todo contrato, por cualquier causa que esta finalice, el empleador debe otorgar al trabajador una constancia de trabajo, en la que exprese:

la fecha de su entrada y su salida, la clase de trabajo ejecutado, el salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago, la manera como trabajó y la causa o causas de la terminación laboral.

1.5 LAS PRESTACIONES QUE LE CORRESPONDEN AL TRABAJADOR SEGÚN SEA EL CASO POR EL CUAL FINALICE LA RELACIÓN LABORAL

CAUSA	AGUINALDO	BONO 14	VACACIONES NO GOZADAS	BONIFICACIÓN INCENTIVO	INDEMNIZACIÓN
DESPIDO INJUSTIFICADO	✓	✓	✓	✓	✓
RENUNCIA	✓	✓	✓	✓	✗
DESPIDO JUSTIFICADO	✓	✓	✓	✓	✗
DESPIDO INDIRECTO	✓	✓	✓	✓	✓

Los daños y perjuicios causados. *

Las costas Judiciales. *

** En los últimos dos casos anteriores, es oportuno aclarar que dichos rubros son declarados en sentencia firme, dictada por órgano jurisdiccional competente.*

Es importante señalar que en los casos en que el trabajador no tenga un año completo en la prestación de sus servicios tiene derecho a recibir las partes proporcionales, de las prestaciones laborales de aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado (bono 14), vacaciones y bonificación incentivo. Ello de conformidad con el artículo 1 de la Ley Reguladora de Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto Número 76-78; artículo 2 de la Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto número 42-92.



CUARTA PARTE

Cálculo de prestaciones

1.

COMPENSACIÓN EN EFECTIVO DE VACACIONES

Conforme a lo regulado en el artículo 134 del Código de Trabajo, el método que se utiliza para el cálculo de la compensación en efectivo de vacaciones es el siguiente:

El salario promedio devengado por el trabajador en el último año, dividido 30 días que tiene el mes, multiplicado por 15 días que son los días regulados en el Código de Trabajo, que tiene derecho el trabajador a gozar en concepto de vacaciones, dividido 365 que son los días que tiene el año multiplicado por días laborados por el trabajador.

EJEMPLO:

Salario devengado	÷	Días que tiene el mes	Multiplicar por	Días regulados en el Código de Trabajo
Q. 3,122.55	÷	30	X	15
TOTAL= Q. 1,561.27				

2.

AGUINALDO

Conforme a lo regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, el método que se utiliza para el cálculo es:

Días trabajados por el salario promedio devengado por el trabajador durante el último año, dividido 365 que son los días que tiene un año.

EJEMPLO:

Días trabajados	Multiplicar por	Salario devengado por el trabajador	÷	Días que tiene el año
180 días	x	Q. 3,122.55	÷	365
TOTAL= Q. 1,539.88				

3.

BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

Conforme a lo regulado en el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, el método que se utiliza para el cálculo es:

Días trabajados multiplicado por el salario promedio devengado por el trabajador durante el último año, dividido 365 que son los días que tiene un año.

EJEMPLO:

Días trabajados	Multiplicar por	Salario devengado por el trabajador	÷	Días que tiene el año
300 días	x	Q. 3,122.55	÷	365
TOTAL= Q. 2,566.47				

4.

BONIFICACIÓN INCENTIVO

Conforme a lo regulado en el Decreto Número 37-2001 del Congreso de la República, el método de cálculo que se utiliza es:

El monto establecido en el Decreto número 37-2001 que son Q250.00, dividido 30 días que tiene el mes, multiplicado por los días pendientes de pago de esta bonificación.

EJEMPLO:

Monto de la Bonificación Incentivo	÷	Días del mes	Multiplicar por	Días pendientes de pago de bonificación
Q. 250.00	÷	30	X	230 días
TOTAL= Q. 1,916.66				

5. REAJUSTE SALARIAL

El método de cálculo que se utiliza es:

El salario mínimo menos el salario promedio devengado por el trabajador durante el último año, dividido por 30 días que tiene el mes, multiplicado por los días pendientes de reajuste salarial.

Ejemplo tomando como base el salario mínimo 2021:

Salario mínimo	-	Salario devengado por el trabajador	÷	Días que tiene el mes	Multiplicar por	Días pendientes de reajuste salarial
Q. 3,122.55	-	Q. 2,500.00	÷	30	X	230 días
TOTAL= Q. 4772.88						

6. SALARIOS PENDIENTES DE PAGO

A continuación se presenta el método que se utiliza para el cálculo:

El salario promedio devengado por el trabajador durante el último año, dividido 30 días que son los días del mes, multiplicado por los días pendientes de pago.

EJEMPLO:

Salario devengado por el trabajador	÷	Días del mes	Multiplicar por	Días pendientes de pago
Q. 3,122.55	÷	30	X	25 días
TOTAL= Q. 2,602.12				

7. INDEMNIZACIÓN

De conformidad con lo regulado en el Artículo 82 del Código de Trabajo literal b), el método de cálculo que se utiliza es:

El salario promedio devengado durante los últimos seis meses, multiplicado por 14 (catorce) salarios que el trabajador percibe en el año, dividido 12 meses que son los meses que tiene el año, multiplicado por los días trabajados, dividido 365 días del año.

EJEMPLO:

Salario promedio devengado	x	14	÷	12	Multiplicar por	La totalidad de días laborados	÷	Los días del año
Q. 3,122.55	x	14	÷	12	x	700	÷	365
TOTAL= Q. 6,986.53								



QUINTA PARTE

Otros derechos

1.

DERECHO DE SINDICALIZACIÓN LIBRE DE LOS TRABAJADORES

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

2.

MADRE TRABAJADORA

ARTÍCULOS 151, 152 Y 153 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

Se prohíbe a los empleadores, despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.

En el artículo 151 inciso “e” también se indica que se prohíbe exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los **tres (3) meses** anteriores al alumbramiento.

Por otro lado, en el artículo 152 se expresa que la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.

Es importante agregar que el período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica este deba prolongarse.

3.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 22 DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Cabe destacar que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social.

En el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala: Seguridad social se menciona: *“El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.*

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de la Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.”

3.1

PLANILLA DE SEGURIDAD SOCIAL

Asimismo, todo patrono formalmente inscrito debe entregar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), bajo su responsabilidad, dentro de los primeros veinte días de cada mes, la planilla de seguridad social que incluye la Cuota Patronal y la Cuota Laboral, correspondiente al 10.67% y 4.83% del salario de cada trabajador inscrito, respectivamente, por lo cual el afiliado y su núcleo familiar pueden recibir la cobertura de los Programas de Accidentes, Enfermedad y Maternidad (EMA) e Invalidez Vejez y Sobrevivencia (IVS).

SEXTA PARTE

***PROTECCIÓN A LA ADOLESCENCIA
TRABAJADORA Y ERRADICACIÓN
DEL TRABAJO INFANTIL***



1. ¿A quién se le considera niño?

La Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil 1999 (núm. 182), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definen al niño como toda persona menor de 18 años. La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto Número 27-2003, en su artículo 2 regula: “se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad”.

2. ¿A quién se le considera adolescente?

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto Número 27-2003, en su artículo 2 regula: “Para los efectos de esta Ley se considera adolescente a toda aquella persona desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad”.



3. ¿Cuáles son los principios rectores en materia de niñez y adolescencia?

- **Principio del Interés Superior del Niño:** es una garantía que se aplicará en toda decisión que se adopte con relación a la niñez y la adolescencia. Corresponde al Estado asegurar una adecuada protección y cuidado, cuando los padres y madres, u otras personas responsables, no tienen capacidad para hacerlo.
- **Principio de tutelaridad:** el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

- **Principio de no discriminación:** todos los derechos deben ser aplicados a todos los niños, sin excepción alguna, y es obligación del Estado tomar las medidas necesarias para proteger al niño de toda forma de discriminación.
- **Principio del derecho a la vida, la supervivencia y desarrollo:** todo niño tiene derecho intrínseco a la vida y es obligación del Estado garantizar la supervivencia y el desarrollo del niño.
- **Principio de participación y ser escuchado:** el niño tiene derecho a expresar su opinión y a que ésta se tenga en cuenta en todos los asuntos que le afectan. (Fundamento legal: Convención sobre los Derechos del Niño; Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia; Decreto 1447 del Congreso de la República, Código de Trabajo y Constitución Política de la República de Guatemala).

4. **Edad mínima de admisión al empleo:**

La edad mínima de admisión para el empleo, es de quince años , previa autorización de la Inspección General de Trabajo (IGT), en consecuencia ningún niño que tenga menos de quince años podrá emplearse en un centro de trabajo. De conformidad con lo regulado en el Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y en el artículo 4, literal a) del Acuerdo Ministerial 260-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

5. **¿Qué es el trabajo infantil?**

Con fundamento en los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por trabajo infantil aquella actividad productiva o no, remunerada o no, ya sea que se realice en un a sola ocasión o de forma regular que prive a los niños de su niñez, potencial, dignidad e impida la escolarización y sea perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

6. ¿Cuáles son las peores formas de trabajo infantil?

De conformidad con el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las peores formas de trabajo infantil abarcan:

- Venta y trata de niños, reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para: la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes;
- El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

7. ¿Qué es el trabajo de aprendizaje?

Es aquel a través del cual el empleador o un tercero se comprometen a enseñarle a un aprendiz (trabajador) los conocimientos y habilidades de un arte, profesión u oficio. El contrato solo puede estipularse a plazo fijo, debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o periodo de la misma (artículo 171 Código de Trabajo). La Inspección General de Trabajo (IGT), velará por el cumplimiento de esta disposición, a la que el trabajador menor de edad puede abocarse en caso de asistencia legal.

8. Derechos de la niñez y adolescencia trabajadora:

- A un salario mínimo: el salario del adolescente trabajador deberá ser proporcional al trabajo realizado y será determinado por el patrono, pero en ningún caso menor del salario mínimo mensual fijado de conformidad con la ley, en la actividad laboral de que se trate, artículo 91 del Código de Trabajo.
- Trabajo adecuado a su edad, en condiciones salubres y no peligrosas.

- Pago de prestaciones consistentes en:
 - Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto número 42-92 del Congreso de la República;
 - Aguinaldo, Decreto número 76-78 del Congreso de la República;
 - Vacaciones , artículo 130 del Código de Trabajo;
 - Bonificación Incentivo Decreto número 78-79 del Congreso de la República.
- Tendrán derecho a los beneficios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS);

9. Normativa contra la explotación económica de la niñez y adolescencia:

La normativa guatemalteca protege a las y los niños y adolescentes de la explotación económica. El artículo 51 de la ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia establece que: “Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física y mental o que impida su acceso a la educación. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos por el Estado, la familia y la sociedad a fin de que tengan acceso a la educación, el deporte, la cultura y la recreación propia a su edad, en beneficio de su salud física y mental.”

10. Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora:

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se creó la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora (UPAT), para brindar apoyo y asesoría con relación a la adolescencia trabajadora, en temas de trabajo infantil y explotación laboral infantil.

Para mayor información o denuncias comunicarse a teléfonos: 2422-2542 y 2422-2540. Correo electrónico: upat@mintrab.gob.gt



SEPTIMA PARTE

Ruta de denuncia en IGT

A continuación se describe la ruta de denuncia en la Inspección General de Trabajo (IGT) para los usuarios:

1. El usuario debe presentarse al Ministerio de Trabajo y revisión Social (Mintrab) ubicado en la 7 avenida 3-33 Edificio Empresarial zona 9, primer nivel. Es acá donde inicia la fase administrativa del proceso de denuncia.
2. El personal del Mintrab lo dirige a los toldos del área de espera con un número, para que posteriormente sea llamado en el orden correspondiente.
3. El usuario es trasladado a la persona de recepción (afuera del área de la Inspección General de Trabajo -IGT-), para confirmar si es en la IGT donde debe realizar su gestión, según el motivo de su visita.
4. La recepcionista dentro del área de la IGT, preguntará sobre el motivo de la visita, para seleccionar una de las siguientes categorías de atención:
 - Consulta
 - Cálculo de prestaciones
 - Denuncia
 - Secretaría IGT
 - Consultas IGSS
5. De acuerdo con la categoría que se defina, la recepcionista le preguntará si tiene el Documento de Identificación Personal (DPI) original. En caso no lo tenga, deberá entregar la constancia de que el DPI está siendo tramitado en el Registro Nacional de las Personas.
6. Es necesario que el usuario tenga la dirección del centro de trabajo, donde realizó sus labores.
7. La recepcionista le entregará un ticket con el número de atención dependiendo de la diligencia que corresponda.
8. El usuario pasa al área de espera en las ventanillas de la 1 a la 5.

9. En ventanilla, el analista le preguntará acerca del motivo de su visita para determinar si solo necesitará un cálculo de prestaciones o si procederá una denuncia.
10. Si es cálculo de prestaciones, genera un número de control interno donde queda archivado y registrado.
11. Si el caso es una denuncia, el analista requerirá al usuario los motivos de la denuncia y datos importantes para poder abrir el expediente. (Los datos son: Nombre de la entidad o centro de trabajo, dirección del centro de trabajo, fecha de inicio y finalización de la relación laboral, salario devengado, si existen salarios y prestaciones pendientes de pago).
12. Si el usuario se presenta a la Inspección General de Trabajo, para requerir el cálculo de prestaciones y presentar una denuncia, el analista deberá realizar ambos procedimientos.
13. Si la visita es para desistir de un proceso iniciado, los usuarios son enviados directamente a las ventanillas 4 y 7 donde le atenderá un inspector de turno.
14. Con un orden cronológico se le asignará un inspector de trabajo, quien se encargará del caso.
15. Luego, se genera un nombramiento que se envía al delegado departamental.
16. El delegado departamental autoriza y crea el expediente.
17. El delegado también devuelve los expedientes asignados a cada inspector de trabajo previamente nombrados.
18. El inspector asignado agenda la visita a la entidad para realizar el proceso de inspección, derivado de la denuncia del usuario.

19. El inspector se presenta al centro de trabajo, donde realiza el procedimiento de inspección y en caso de comprobar la existencia de una supuesta infracción a las normas de trabajo y previsión social, formulará prevenciones, misma en la que fija un plazo para su cumplimiento o lo cita a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo, para su respectiva verificación.
20. En visita o audiencia de verificación, se le dará fin a la fase administrativa de la cual se determinará, según su resultado, el cumplimiento de las prevenciones o su incumplimiento.
21. Si existiere un incumplimiento a las prevenciones fijadas, el expediente se remitirá al delegado departamental, para que determine la sanción, de conformidad con las disposiciones vulneradas.
22. Con esto, inicia el plazo de los 30 días calendario para el usuario, para presentarse a la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral e iniciar la fase judicial por medio de la demanda, siempre y cuando, no exceda de la cuantía que dicha dirección tiene a su cargo.



**GOBIERNO *de*
GUATEMALA**
DR. ALEJANDRO CIAMMATTEI

MINISTERIO DE
TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Síguenos en:



como
Ministerio de Trabajo
y Previsión Social

