

# NORMATIVA LABORAL

para proveedores

---



DESARROLLO PARA TODOS



**DESARROLLO PARA TODOS**

## COORDINACIÓN DE LA EDICIÓN

Azúcar de Guatemala

## CONTENIDO TÉCNICO

Valenzuela Herrera & Asociados  
Info@valenzuela-herrera.com

## DIAGRAMACIÓN Y ESTILO GRÁFICO

VCH Studio  
Info@vchstudio.com

## ILUSTRACIÓN

Loren Giordano  
hola@lorengiordano.com

© 2019 Azúcar de Guatemala

Impreso en Guatemala

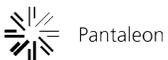
Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sea por medios mecánicos o electrónicos, sin la debida autorización del editor.

# NORMATIVA LABORAL

para proveedores



DESARROLLO PARA TODOS



Pantaleon



INGENIO  
PALO  
GORDO



INGENIO  
MADRE  
TIERRA



San Diego  
Ingenio Trinidad



INGENIO  
Santa Teresita S.A.



INGENIO  
"LA SONRISA"



INGENIO  
LA UNIÓN  
Responsabilidad & Desarrollo



SANTA ANA  
Grupo Corporativo



MAGDALENA  
¡Tierra dulce!



EL PILAR, S.A.



ASAZGUA



FUNJAZUCAR  
GUATEMALA



Engicaña  
Ciencia y Tecnología



EXOGRANEL, S.A.  
Puerta al mundo y  
competitividad

# INTRODUCCIÓN POLÍTICAS GREMIALES

En el orden social y económico del mundo actual, es cada vez más frecuente hablar de cadenas productivas, encadenamientos productivos, cadenas de valor y otras más. Si esto lo traducimos a las relaciones comerciales del mercado, se refieren a con Quién y Cómo hacemos negocios: ya sea como proveedores o acreedores. El debido cumplimiento y la transparencia, son atributos que los clientes exigen y buscan la forma de conocer el cómo y con quién, operan las empresas para entregar los productos a la sociedad.

Desde el año 2000, el Azúcar de Guatemala, ha diseñado e implementado Políticas Gremiales. Éstas se constituyen el eje central de la Gobernanza Corporativa para la operación responsable con enfoque ambiental, social y económico. La legislación nacional, los compromisos internacionales y los Derechos Humanos son el marco referencial de las Normativas de cada política. Por tal razón, podemos expresar con claridad, nuestro aporte a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este sentido, partiendo de lo más relevante: la generación de empleo de calidad como el instrumento más efectivo para alcanzar el ODS 1. Fin de la pobreza; ODS 8 Trabajo decente.

Estamos comprometidos con el desarrollo de las personas, la sustentabilidad del planeta y la sostenibilidad del negocio, por lo que este es un proceso dinámico que nos mantiene en la debida observancia a todos los ingenios azucareros y organizaciones del

Azúcar de Guatemala.

# PRESENTACIÓN POLÍTICAS GREMIALES

ASAZGUA como organización gremial de los ingenios azucareros de Guatemala, presenta las Políticas Gremiales Laboral y Ambiental, que integran las diferentes normativas que adaptan la actividad agroindustrial de la caña de azúcar, a las regulaciones nacionales e internacionales. La productividad y la competitividad del Azúcar de Guatemala está debidamente enmarcada en el debido cumplimiento de los compromisos éticos y legales que dictan las políticas.

## PRINCIPIOS

- **COHERENCIA** implica la coordinación de todos los departamentos de la empresa, con el fin de asegurar la cultura del cumplimiento y observancia
- **RESPONSABILIDAD** generar evidencia documental que facilite capacidad de respuesta, rendición de cuentas, legitimidad
- **INTEGRACION** extender el debido cumplimiento, a lo largo de la cadena productiva para sumar esfuerzos y multiplicar resultados para la sostenibilidad/sustentabilidad
- **INVESTIGACION** como el medio para asegurar la viabilidad social, ambiental y legal de cada normativa a ser adoptada e implementada
- **MONITOREO Y EVALUACION EXTERNA** detección oportuna de la mejora, así como la evaluación de un tercero que sustente los resultados

# PRESENTACIÓN POLÍTICA PROVEEDORES

## Normativa Laboral a Proveedores

ASAZGUA manifiesta la clara convicción que las Políticas Gremiales permiten la sistematización de la operación responsable. De tal manera que en 2013, da inicio al proceso preparatorio para la formulación de la Política de Proveedores de Insumos y Servicios. Se da un compás de afinamiento de tres zafras, para que en el 2017 se implemente la transferencia gradual de las Políticas Gremiales, empezando por la Laboral. Es oportuno evidenciar que el compromiso participativo de los proveedores, permite avanzar de manera fluida y segura.

Esta iniciativa se ve fortalecida al contar con el acompañamiento institucional del Ministerio de Trabajo de Guatemala, como el órgano rector de las condiciones laborales de la PEA del país. Asimismo, se contó con el Reino de los Países Bajos y CentraRSE en Guatemala, organizaciones que comparten con nosotros la importancia del empleo decente en condiciones de libertad y desarrollo humano.

Dejamos aquí la primera fase de la Política Laboral que deberá ser observada y cumplida, comprometidos con la generación de empleo digno y decente en todos los eslabones de la cadena productiva, con apego a la ética y el firme cumplimiento de la ley. Hacemos entrega de la Normativa Laboral a Proveedores, la cual constituye una herramienta de consulta, donde puede encontrar los principales aspectos de cumplimiento en la legislación nacional guatemalteca tales como: contrato de trabajo, jornadas de trabajo, salario mínimo, prestaciones laborales irrenunciables, reglamento interno de trabajo, suspensión del contrato de trabajo, terminación del contrato de

trabajo. finiquito laboral. seguridad social. obligaciones patronales. salud y seguridad ocupacional. NO trabajo infantil. entre otros. Finalmente. se abordan las sanciones legales que aplica la legislación nacional. Seguros que esta Normativa le permitirá comprender e implementar los aspectos laborales que rigen el país y de esta manera responder a la sociedad. con evidencia documental del debido cumplimiento.

Isabel Chiroy

Cumplimiento Laboral

Otto Fuentes

Cumplimiento Ambiental

María Silvia Pineda

RSE & Sostenibilidad

Luis Miguel Paiz Maldonado

Gerente General



## ABREVIATURAS

ASAZGUA: Asociación de Azucareros de Guatemala

CPRG: Constitución Política de la República de Guatemala

DPI: Documento Personal de Identificación

IGSS: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

IGT: Inspección General de Trabajo

MINTRAB: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

NIT: Número de Identificación Tributaria

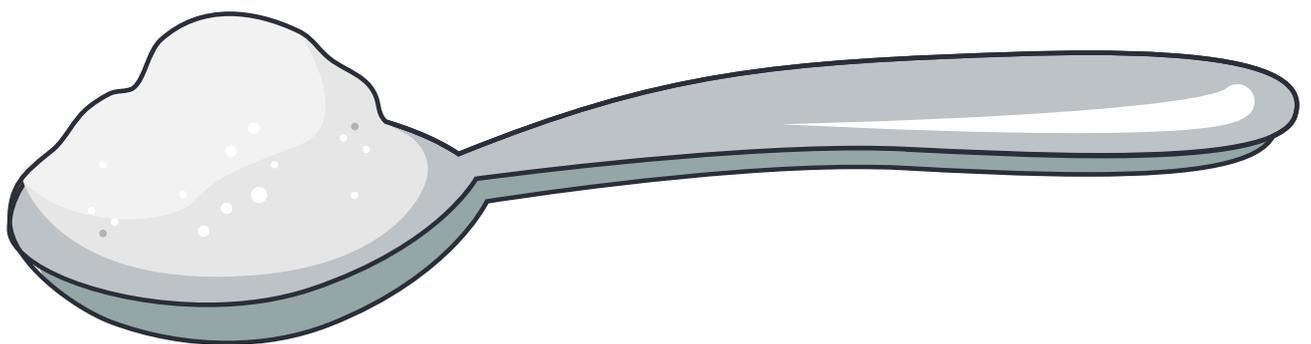
OIT: Organización Internacional del Trabajo

RIT: Reglamento Interior de Trabajo

RTU: Registro Tributario Unificado

SM: Salario mínimo

SSO: Salud y Seguridad Ocupacional



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
NORMAS DE LAS RELACIONES LABORALES EN GUATEMALA .....	12
TRABAJO AGRÍCOLA .....	16
PROTECCIÓN CONTRA EL TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO ...	18
<b>CAPÍTULO 1 - CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR .....</b>	<b>20</b>
1 - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL .....	24
2 - JORNADAS DE TRABAJO .....	36
3 - SALARIO .....	46
4 - PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES .....	58
5 - REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO - RIT .....	70
6 - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	74
7 - TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	78
8 - FINIQUITO LABORAL .....	88
<b>CAPÍTULO 2 - OTROS ASPECTOS LABORALES .....</b>	<b>94</b>
1 - PRESCRIPCIÓN .....	96
2 - SEGURIDAD SOCIAL .....	100
3 - SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL .....	106
4 - OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES .....	116
5 - INCUMPLIMIENTO A LEYES LABORALES .....	120

# ¿CÓMO UTILIZO ESTA GUÍA?

NORMATIVA LABORAL PARA PROVEEDORES

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

### RELACIÓN LABORAL

Es el vínculo, de subordinación y dependencia, que existe entre el patrono y trabajador.

- El patrono tiene el poder de dirección y de ordenar el trabajo
- El trabajador debe cumplir con el trabajo a cambio de una retribución



### TIPOS DE DEPENDENCIA

**Económica:** Todo trabajo tiene una remuneración



**Jurídica:** El patrono puede dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales.



**Técnica:** Cuando el patrono es quien tiene el conocimiento técnico para realizar el trabajo.



## TÍTULOS Y SUBTÍTULOS

## FUNDAMENTO LEGAL DEL CONTENIDO

**ARTÍCULOS**  
Código de Trabajo

26

19  
RELACIÓN  
LABORAL

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

## ILUSTRACIONES

### CONTRATO DE TRABAJO\*

Es el vínculo económico jurídico por el que el trabajador se obliga a prestar sus servicios o realizar una obra a cambio de un salario que debe pagar el patrono.

Es un documento que sirve para probar la relación de trabajo y las condiciones en que debe desarrollarse el mismo.



### PERÍODO DE PRUEBA

*Durante el período de prueba:*

- El trabajador no da un preaviso.
- El patrono no paga indemnización.

Es de 2 meses contados desde la fecha de inicio de la relación laboral. Cualquiera de las partes puede concluir el contrato sin responsabilidad de su parte durante este período.

El hecho de que un trabajador se encuentre en período de prueba no significa que no deba recibir sus prestaciones laborales (salario, bonificación incentivo, aguinaldo, bono 14 y vacaciones).



PERÍODO DE PRUEBA

Se puede contratar a tiempo parcial de conformidad con el Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial (Acuerdo Gubernativo 89-2019). El contrato deberá realizarse por escrito y llenar las formalidades que señala la ley.

## FUNDAMENTO

Legal

18

ARTÍCULO  
CÓDIGO DE  
TRABAJO

CONTRATO  
DE TRABAJO

81

ARTÍCULO  
CÓDIGO DE  
TRABAJO

PERÍODO DE  
PRUEBA

89-2019

ACUERDO  
GUBERNATIVO

27

## NOTAS EXTRA O COMENTARIOS

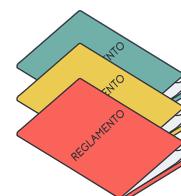
## NORMAS DE LAS RELACIONES LABORALES EN GUATEMALA

### NORMATIVA EN GUATEMALA

Son todas las leyes, convenios, acuerdos y reglamentos que rigen las relaciones laborales en el país.

#### NORMATIVA GENERAL

1. Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG)
2. Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala)
3. Otras leyes ordinarias:
  - Aguinaldo: Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para trabajadores del sector privado (Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala).
  - Bonificación anual (Bono 14): Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (Decreto número 42-92).
  - Bonificación Incentivo: Decreto número 78-89 y sus reformas
4. Acuerdos gubernativos: de fijación de salarios mínimos.
5. Reglamentos:
  - Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo (Acuerdo gubernativo 346).
  - Reglamento de autorización de trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado (Acuerdo gubernativo 528-2003).
  - Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo. sobre el trabajo a tiempo parcial. Acuerdo Gubernativo 89-2019
  - Otros



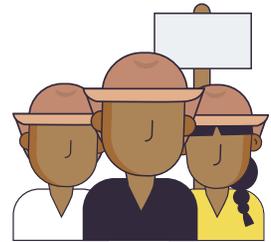
## NORMAS DE LAS RELACIONES LABORALES EN GUATEMALA

### NORMATIVA ESPECÍFICA

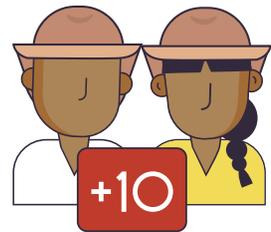
Contrato Individual de Trabajo  
(ver páginas 26 a la 35)



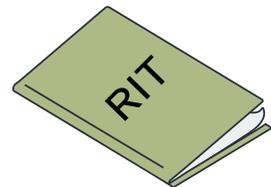
El Pacto Colectivo de  
Condiciones de Trabajo.



El Convenio Colectivo de  
Condiciones de Trabajo



El Reglamento Interior de  
Trabajo (RIT)  
(ver páginas 70 a la 73)



La Costumbre



## NORMAS DE LAS RELACIONES LABORALES EN GUATEMALA

## NORMATIVA INTERNACIONAL

(NÚM. 87)

### CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Entró en vigencia el 4 de julio de 1950. ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952. Este convenio establece el principio de la libertad de asociación sindical, e indica que se reconoce el derecho que tienen los trabajadores de constituir organizaciones sindicales, afiliarse a las mismas y desarrollar sus actividades.



(NÚM. 98)

### CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Entró en vigencia el 18 de julio de 1951. ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952. Este señala la protección que debe brindarse al trabajador contra todo acto que implique discriminación y que sea tendiente a menoscabar la libertad sindical, por lo que no debe haber prohibición para que el trabajador se afilie a un sindicato, ni tampoco se le puede despedir por cualquier acción que constituya afiliación sindical.



(NÚM. 100)

### CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Entró en vigencia el 23 de mayo de 1953. ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1962. Este establece el principio de igualdad de remuneración entre el trabajo del hombre y la mujer por un trabajo de igual valor. Indica que el salario es el sueldo ordinario en dinero o en especie pagado al trabajador en concepto de empleo por lo que no debe de existir distinción en el pago de la persona quien lo presta.



(NÚM. 29)

### CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO

Entró en vigencia el 1 de mayo de 1932. ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989. Este convenio regula la supresión del trabajo forzoso u obligatorio en cualquiera de sus formas, el cual consiste en el trabajo exigido a una persona bajo la amenaza de imponerle una pena.



## 8 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT



*La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.*

(NÚM. 105)

### CONVENIO SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

Entró en vigencia el 17 de enero de 1959. ratificado por Guatemala el 9 de diciembre de 1959. Este convenio indica que los Estados tienen obligación de suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio. ni como medio de coerción. método de movilización y utilización de mano de obra. medida disciplinaria. como castigo por haber participado en huelgas. ni como medida de discriminación racial.



(NÚM. 111)

### CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN)

Entró en vigencia el 15 de junio de 1960. ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 1960. Este convenio establece el compromiso de los Estados de prohibir todo tipo de discriminación y exclusión en cualquier forma. y cualquier distinción por motivo de raza. color. sexo. religión. entre otros.



(NÚM. 138)

### CONVENIO SOBRE LA EDAD MÍNIMA

Entró en vigencia el 19 de junio de 1976. ratificado por Guatemala el 27 de abril de 1990. Este convenio regula que los países deben determinar libremente la edad mínima para el empleo. Se permite que las personas menores de 18 años puedan trabajar siempre que las condiciones de trabajo no pongan en peligro la vida ni que las condiciones puedan resultar peligrosas para la salud o seguridad de las personas.



(NÚM. 182)

### CONVENIO SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

Entró en vigencia el 19 de noviembre de 2000. ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 2001. Este convenio señala las peores formas de trabajo infantil como: la esclavitud. el tráfico de niños. la servidumbre. la prostitución. la producción de pornografía y el reclutamiento de los menores para actividades ilícitas. Se debe velar porque el trabajo. por su naturaleza o por sus condiciones. no dañe la salud. seguridad y moralidad de los menores.

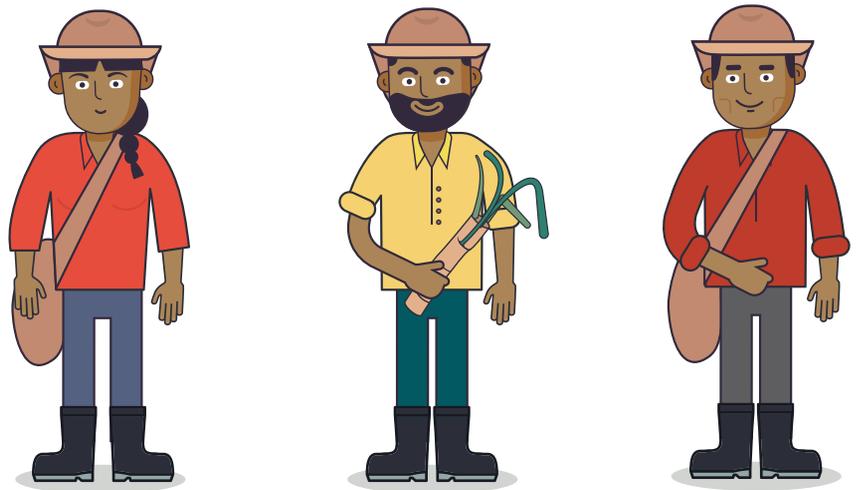


## TRABAJO AGRÍCOLA

### TRABAJO AGRÍCOLA

El trabajo agrícola se regula en Guatemala dentro del Código de Trabajo como un trabajo sujeto a un régimen especial, el cual comprende toda actividad realizada por las personas que se dedican a labrar la tierra.

### SUJETOS DEL TRABAJO AGRÍCOLA



Los trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros y otros análogos que realizan trabajos en una empresa agrícola.

## TRABAJO AGRÍCOLA

### CARACTERÍSTICAS

#### Contrato

Estos trabajadores campesinos se consideran vinculados por un contrato de trabajo.



#### Constancia

Por obligación, patrono o su representante debe exigir al trabajador campesino una constancia de haber terminado su trabajo anterior, antes de iniciar un nuevo contrato.



#### Intervención de la IGT

Es obligación de la IGT instruir a los trabajadores campesinos para que puedan exigir la defensa de sus intereses.



#### Condiciones del espacio de trabajo

Los trabajadores agrícolas deben permanecer en espacios que reúnan las condiciones higiénicas que fijan los reglamentos de salubridad.



#### Contrato de trabajo verbal

Por ser trabajo agrícola puede celebrarse el contrato de forma verbal. Según el artículo 27 del Código de Trabajo.



## PROTECCIÓN CONTRA EL TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

### CONVENIO 29 OIT

Este convenio sobre Trabajo Forzoso fue ratificado en Guatemala el 13 de junio de 1989. El convenio define trabajo forzado como: 'todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente'.

### CONVENIO 105 OIT

Este Convenio sobre abolición del trabajo forzado fue ratificado por Guatemala el 9 de diciembre de 1959. Este convenio establece que todos los miembros de la OIT se obligan a suprimir todas las formas de trabajo forzado y obligatorio:

Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.	Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.
Como medida de disciplina en el trabajo	Como castigo por haber participado en huelgas
Como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido	

### TRABAJO INFANTIL

El Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil fue ratificado en Guatemala el 21 de agosto de 2001. Asimismo, el reglamento para la aplicación de dicho convenio fue emitido mediante el Acuerdo Gubernativo número 250-2006.

#### PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

El Convenio considera como niño a todo aquel menor de 18 años e indica que las 'peores formas' de trabajo infantil pueden ser:

Esclavitud o prácticas similares

Tales como la venta o trata de niños, la servidumbre por deudas o la condición de siervo.



Trabajo obligatorio o forzoso

Incluido el reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos armados.



## PROTECCIÓN CONTRA EL TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

### Prostitución

La contratación, utilización u oferta de niños para la prostitución, materiales pornográficos o shows de la misma índole.



### Actividades ilícitas

La contratación, utilización u oferta para actividades ilícitas. en especial la producción o tráfico de drogas, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes



### Trabajos riesgosos

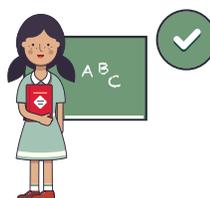
Trabajos que, por su naturaleza o condiciones en que se realizan, puedan poner en riesgo la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.



## CONTRATACIÓN DE MENORES

El Código de Trabajo permite que menores de 18 años, pero mayores de 14, accedan a plazas laborales, pero establece que el trabajo que realice el menor de edad debe ser acorde a su edad, capacidad y condiciones físicas, además de la disminución de la jornada laboral. Dicho trabajo puede realizarse siempre que no constituya una peor forma de trabajo infantil, entre ellas la incompatibilidad con la educación mínima obligatoria (tercero básico).

Sin embargo, aunque la ley permita que menores de edad puedan trabajar, debido a que las labores agrícolas implican el manejo de utensilios y maquinaria peligrosa, así como otros posibles riesgos para la salud, en el AZUCAR DE GUATEMALA, NO se contrata a menores de 18 años en labores agrícolas, con el fin de proteger su vida, salud e integridad, ya que es considerado trabajo riesgoso según la OIT.

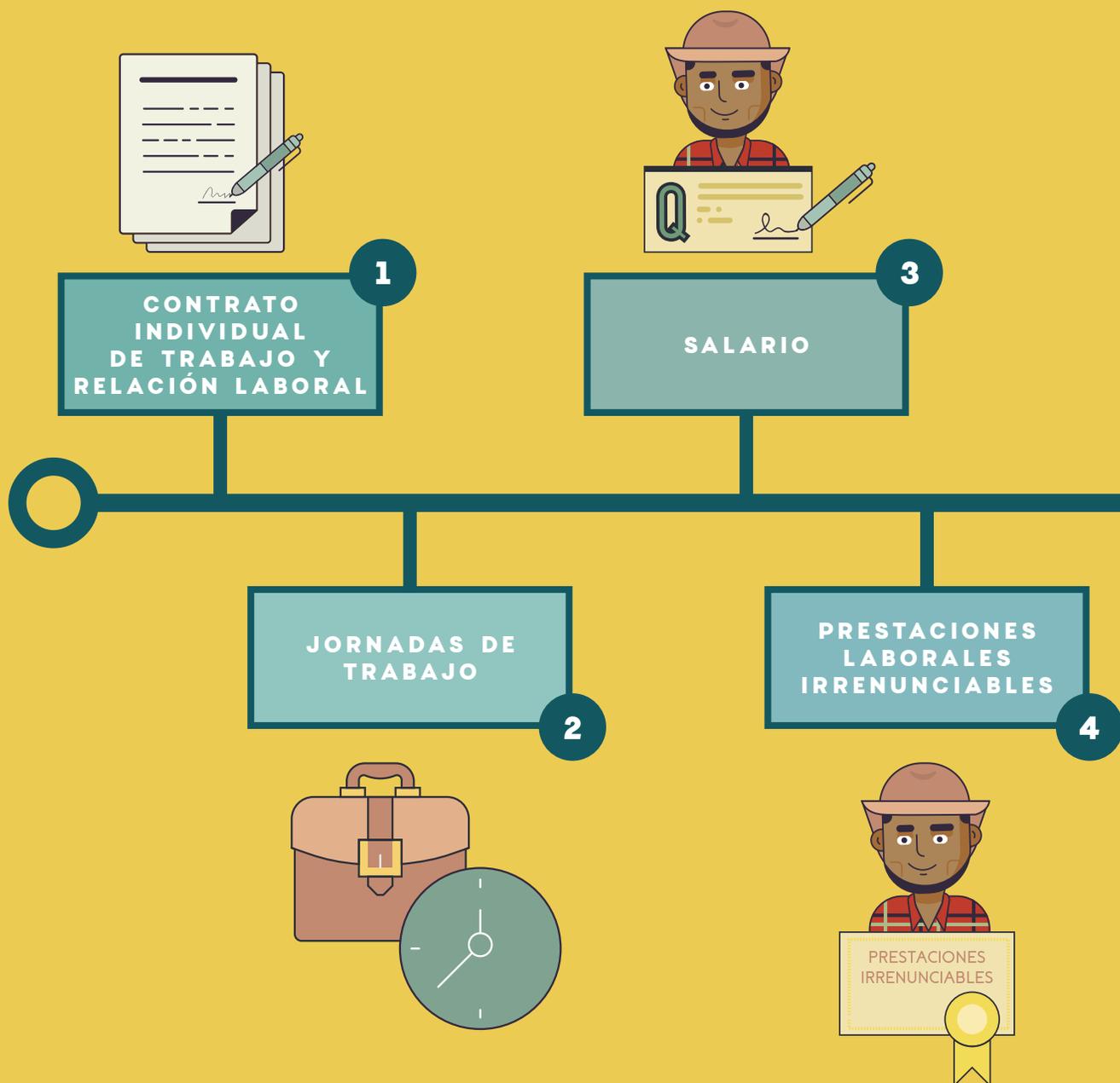


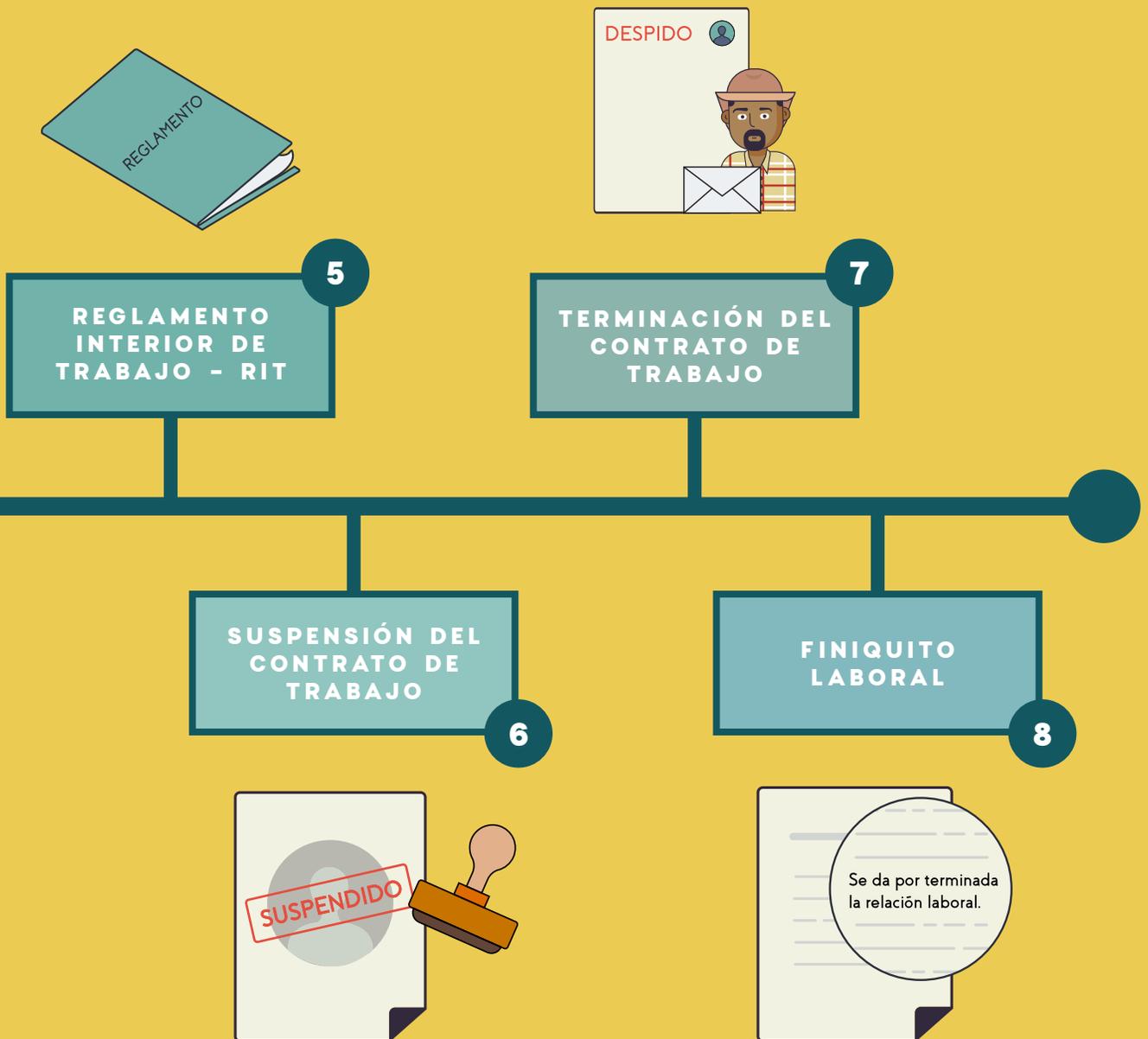
# **CAPÍTULO 1**

## **CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR**



# CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR





# CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR

# 1

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

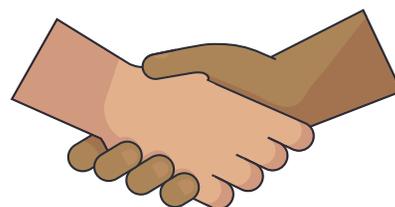


## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

### RELACIÓN LABORAL

Es el vínculo, de subordinación y dependencia, que existe entre el patrono y trabajador.

- El patrono tiene el poder de dirección y de ordenar el trabajo
- El trabajador debe cumplir con el trabajo a cambio de una retribución



### TIPOS DE DEPENDENCIA

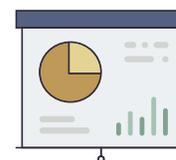
**Económica:** Todo trabajo tiene una remuneración



**Jurídica:** El patrono puede dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales.



**Técnica:** Cuando el patrono es quien tiene el conocimiento técnico para realizar el trabajo.



## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

### CONTRATO DE TRABAJO\*

Es el vínculo económico jurídico por el que el trabajador se obliga a prestar sus servicios o realizar una obra a cambio de un salario que debe pagar el patrono.

Es un documento que sirve para probar la relación de trabajo y las condiciones en que debe desarrollarse el mismo.



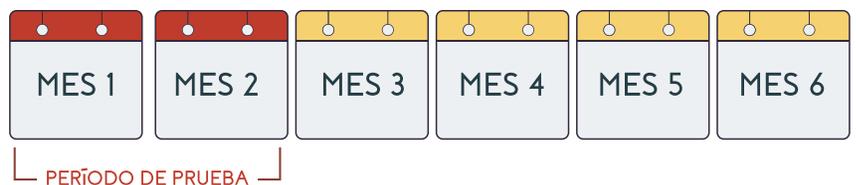
### PERÍODO DE PRUEBA

*Durante el período de prueba:*

- El trabajador no da un preaviso.
- El patrono no paga indemnización.

Es de 2 meses contados desde la fecha de inicio de la relación laboral. Cualquiera de las partes puede concluir el contrato sin responsabilidad de su parte durante este período.

El hecho de que un trabajador se encuentre en período de prueba no significa que no deba recibir sus prestaciones laborales (salario, bonificación incentivo, aguinaldo, bono 14 y vacaciones).



\*se puede contratar a tiempo parcial de conformidad con el Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial ( Acuerdo Gubernativo 89-2019). El contrato deberá realizarse por escrito y llenar las formalidades que señala la ley.

### FUNDAMENTO

Legal

18

ARTÍCULO  
CÓDIGO DE  
TRABAJO

CONTRATO  
DE TRABAJO

81

ARTÍCULO  
CÓDIGO DE  
TRABAJO

PERÍODO DE  
PRUEBA

89-2019

ACUERDO  
GUBERNATIVO

# CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

## SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

### Trabajador

Persona individual que presta sus servicios a un patrono a cambio de una remuneración.



### Patrono

Persona individual o jurídica que utiliza servicios de uno o más trabajadores en virtud del contrato o relación laboral



## EDAD Y CAPACIDAD DEL TRABAJADOR

Aunque la ley permita que menores de edad puedan trabajar (desde los 14 años), por la naturaleza del trabajo del corte de caña y producción de azúcar, se requiere el manejo de ciertos utensilios y maquinaria que pueden ser peligrosos, por lo que en este sector no se contrata a menores, con el fin de proteger la vida, salud e integridad de las personas y, sobre todo, de los menores. *(Más info en la página 18)*



 En producción de caña de azúcar no se permite el trabajo de menores

## ARTÍCULOS

Código de Trabajo

31

CONTRATOS DE JOVENES DE 14 AÑOS O MÁS PERO MENORES DE 18

32

CONTRATO DE TRABAJO DE MENORES DE 14

# CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

## MODALIDADES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO



### ESCRITO

El contrato debe ser escrito reuniendo determinados requisitos, Este es un documento de soporte que permite dejar claras las condiciones de trabajo.

Labores agrícolas o ganaderas

Servicio doméstico

60 días

Trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días.

Por obra determinada que no exceda el valor de 100 y ni el plazo de de 60 días.

Aunque la ley no exige contrato escrito en estos casos, se recomienda igualmente realizarlo.

### A PLAZO O TIEMPO INDEFINIDO

En este tipo de contrato no existe fecha de terminación del mismo. Por regla general todos los contratos deben ser indefinidos.



### A PLAZO FIJO U OBRA DETERMINADA

Son una excepción y se realizan cuando el trabajo lo requiera por ser temporal el servicio o la obra que se va a realizar



## 10 ASPECTOS IMPORTANTES PARA QUE TU CONTRATO CUMPLA CON LOS REQUISITOS LEGALES

INFORMACIÓN EN EL CONTRATO	0 PUNTOS
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PATRONO Y TRABAJADOR	<input type="radio"/> NO TIENE NOMBRE Y APELLIDOS
FECHA EN QUE INICIÓ EL TRABAJO	<input type="radio"/> NO TIENE FECHA
INDICACIÓN DE LOS SERVICIOS QUE EL TRABAJADOR VA A PRESTAR	<input type="radio"/> NO INDICA DE FORMA DETALLADA LOS SERVICIOS QUE REALIZARÁ EL TRABAJADOR
LUGAR DONDE SE REALIZARÁ EL TRABAJO	<input type="radio"/> NO INDICA EL LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
DESIGNACIÓN DEL LUGAR DE VIVIENDA DEL TRABAJADOR	<input type="radio"/> NO ESPECÍFICA SOBRE LA VIVIENDA
DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	<input type="radio"/> NO INDICA QUE ES POR TIEMPO INDEFINIDO O EN SU CASO POR OBRA DETERMINADA
JORNADA DE TRABAJO	<input type="radio"/> NO SE ESTABLECE EL LÍMITE DE HORAS EN QUE DEBERÁ LABORAR EL TRABAJADOR
SALARIO DEL TRABAJADOR	<input type="radio"/> NO INDICA EL MONTO DEL SALARIO DEL TRABAJADOR
LUGAR Y FECHA DEL CONTRATO	<input type="radio"/> NO ESTABLECE EL LUGAR Y FECHA DEL CONTRATO.
FIRMA	<input type="radio"/> CARECE DE FIRMAS

Para cada tema selecciona un aspecto. Cada columna tiene un puntaje 0, 1 y 2 puntos.  
En la siguiente página encontraras resultados y recomendaciones en base al puntaje que obtengas

1 PUNTO	2 PUNTOS
<input type="radio"/> SOLO TIENE NOMBRE Y APELLIDOS, EDAD Y SEXO	<input type="radio"/> NOMBRE Y APELLIDOS, EDAD, SEXO, ESTADO CIVIL, NACIONALIDAD Y VECINDAD DE CONTRATANTES.
<input type="radio"/> SOLO TIENE MES Y AÑO	<input type="radio"/> LA FECHA SI APARECE COMPLETA
<input type="radio"/> SOLO INDICA EL PUESTO QUE VA A OCUPAR EL TRABAJADOR	<input type="radio"/> ESTABLECE UNA EXPLICACIÓN CLARA DEL PUESTO A DESEMPEÑAR
<input type="radio"/> SOLO APARECE EL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DONDE SE DESEMPEÑARÁ	<input type="radio"/> SI APARECE LA DIRECCIÓN EXACTA DEL LUGAR
<input type="radio"/> SE DESCRIBE VAGAMENTE EL LUGAR DE VIVIENDA DEL TRABAJADOR	<input type="radio"/> SI SE ESTABLECE A DETALLE LA VIVIENDA DEL TRABAJADOR
<input type="radio"/> SOLO INDICA EL DÍA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL	<input type="radio"/> HACE LA ACLARACIÓN QUE ES A TIEMPO INDEFINIDO O LA CONTRATACIÓN POR OBRA DETERMINADA
<input type="radio"/> ESTABLECE UNA JORNADA QUE NO ESTÁ ACORDE A LOS LÍMITES DEL CÓDIGO DE TRABAJO	<input type="radio"/> INDICA LA JORNADA Y CUMPLE CON LOS TIPOS DE JORNADA QUE SE ESTABLECEN EN LA LEY
<input type="radio"/> SE INDICA EL MONTO, PERO NO LA FORMA DE PAGO	<input type="radio"/> SE INDICA EL MONTO, FORMA, PERÍODO Y LUGAR DE PAGO
<input type="radio"/> CUENTA SOLAMENTE CON LA FECHA	<input type="radio"/> SE ESTABLECE LUGAR Y FECHA DEL CONTRATO
<input type="radio"/> SOLO CUENTA CON LA FIRMA Y EL ESTÁ DPI DE UNA DE LAS PARTES	<input type="radio"/> EL CONTRATO ESTÁ FIRMADO POR EL PATRONO Y EL TRABAJADOR, E INCLUYE EL DPI DE AMBOS.

Esta evaluación te ayudará a comprender mejor el tema de contratos de trabajo y que debe contener este documento, pues te permite evaluar cómo están tus contratos actuales y si estás considerando todos los factores clave.

## AUTOEVALUACIÓN

# 10 ASPECTOS IMPORTANTES PARA QUE TU CONTRATO CUMPLA CON LOS REQUISITOS LEGALES

### RESULTADOS

El contenido de esta evaluación solamente es una guía de apoyo para poder diagnosticar fácilmente el contenido de los contratos de trabajo. Sin embargo, solamente es una guía que no puede utilizarse como respaldo ante ninguna entidad.

#### 22 PUNTOS

Felicitaciones por tu contrato contiene todo lo que el Código indica, así que no tendrás que preocuparte de alguna inspección.



#### 21 PUNTOS O MENOS

Debes de identificar los aspectos que tienes pendientes para garantizar tu cumplimiento con la ley. Pon atención a todos los elementos que son importantes para poder inscribir tu contrato, te recomendamos buscar asesoría para poder complementar dicha la información.



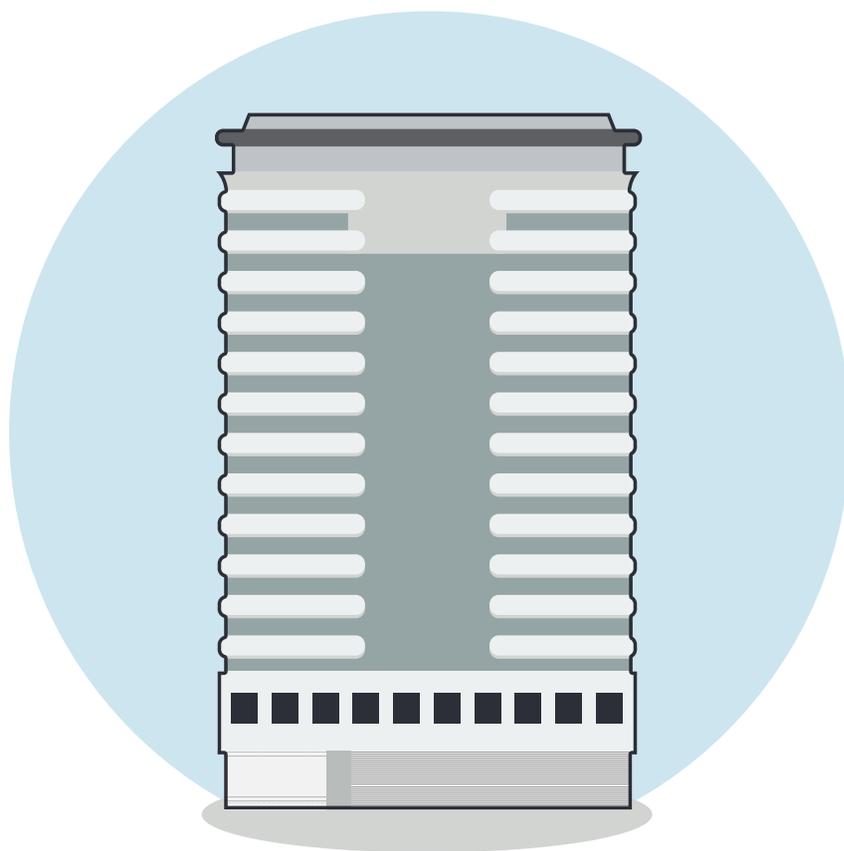
*Asegúrese que su contrato cumpla a cabalidad con la legislación laboral.*

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

### ¿CÓMO AUTORIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO?

Debe enviarse a la Dirección General de Trabajo o inspectoría regional de trabajo dentro de los 15 días de haberse firmado.

También se puede enviar el contrato de forma electrónica a través de un sistema electrónico que ha establecido el Ministerio de Trabajo. **(Para más información visita la Página Web del Ministerio de Trabajo)**



# CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

## MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO

*Este es el documento que describe y respalda las condiciones de trabajo pactadas entre el patrono y el trabajador.*

Nosotros: Por una parte, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años, \_\_\_\_\_  
(nombre completo del representante del patrono como aparece en el DPI) (edad) (estado civil)

\_\_\_\_\_, sexo \_\_\_\_\_, con domicilio en el departamento de \_\_\_\_\_  
(nacionalidad) (profesión u oficio) (masculino o femenino) (especificar el departamento)

identificándome con el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número \_\_\_\_\_ extendido por  
(escribir en letras los números)

el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, comparezco en mi calidad de representante patronal de \_\_\_\_\_, con sede legal en la \_\_\_\_\_  
(nombre del patrono) (dirección del patrono)

del departamento de \_\_\_\_\_; y por la otra, \_\_\_\_\_  
(especificar el departamento) (nombre completo del trabajador como aparece en el DPI)

de \_\_\_\_\_ años, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, sexo \_\_\_\_\_ con domicilio  
(edad) (estado civil) (nacionalidad) (profesión u oficio) (masculino o femenino)

en el departamento de \_\_\_\_\_, identificándome con el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número \_\_\_\_\_  
(especificar el departamento)

\_\_\_\_\_ extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, actuando en nombre propio. con residencia en \_\_\_\_\_  
(escribir en letras los números) (dirección del trabajador)

En lo sucesivo y para los efectos de este contrato, nos denominaremos, 'EL PATRONO' y 'EL (LA) TRABAJADOR (A)', respectivamente. Por este acto celebramos el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO contenido en las cláusulas siguientes:

**PRIMERA:** La relación de trabajo se inicia el \_\_\_\_\_, **SEGUNDA:** El trabajador (a) ocupará el cargo de \_\_\_\_\_, debiendo cumplir con las atribuciones siguientes: a) \_\_\_\_\_; b) \_\_\_\_\_; c) \_\_\_\_\_; d) \_\_\_\_\_; e) \_\_\_\_\_. **TERCERA:** Los servicios serán prestados en \_\_\_\_\_ del departamento de \_\_\_\_\_  
(fecha de inicio) (especificar cargo) (especificar todas las atribuciones del cargo) (dirección del patrono)

\_\_\_\_\_, **CUARTA:** La duración del presente contrato es \_\_\_\_\_  
(especificar el departamento)

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

por tiempo indefinido. **QUINTA:** La jornada ordinaria de trabajo será de \_\_\_\_\_  
(horas a la semana)  
 horas semanales: de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ horas a \_\_\_\_\_ horas y de \_\_\_\_\_  
(indicar días que labora el trabajador(a)) (indicar horas que labora el trabajador(a))  
 horas a \_\_\_\_\_ horas. **SEXTA:** Ambas partes convienen expresamente que el salario  
 ordinario será de \_\_\_\_\_ quetzales (Q. \_\_\_\_\_) mensuales. El patrono podrá  
(indicar monto en números)  
 determinar que el pago tenga lugar dentro del centro de trabajo, Pueda efectuarse  
 en efectivo, con cheque o por medio de depósito directo en la cuenta bancaria del  
 (la) trabajador (a): en el caso de que el día de pago sea inhábil el pago se efectuará el  
 día hábil anterior o posterior. Adicionalmente, el patrono pagará al trabajador (a), en  
 concepto de Bonificación Incentivo contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la  
 República y sus reformas (Decreto 7-2000 y 37-2001 del Congreso de la República),  
 una suma no menor a doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) mensuales.

**SÉPTIMA:** Los días de descanso semanal y los días de asueto serán remunerados  
 conforme lo contemplan los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo, respectivamente.

**OCTAVA:** Las vacaciones, la bonificación anual contemplada en el Decreto 42-92 del  
 Congreso de la República y el aguinaldo contemplado en el Decreto 42-92 se pagarán  
 al trabajador (a) conforme a la ley. El presente contrato individual de trabajo se suscribe  
 en la ciudad \_\_\_\_\_ departamento de \_\_\_\_\_ el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de dos mil \_\_\_\_.  
(indicar ciudad) (especificar el departamento) (fecha del contrato)  
 en tres ejemplares: uno para cada una de las partes y uno que el patrono remitirá a la  
 Dirección General de Trabajo.

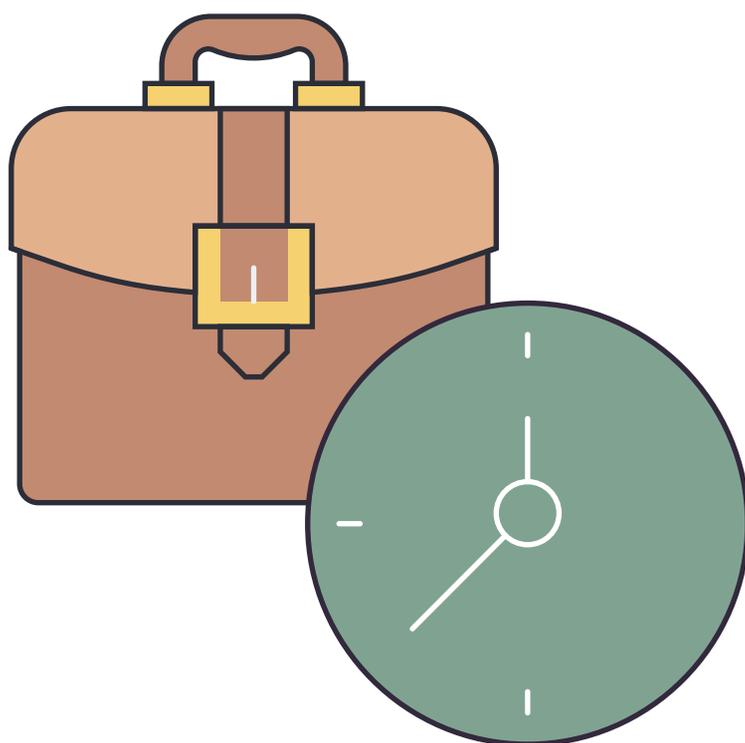
(F) \_\_\_\_\_  
(nombre y firma del patrono)

(F) \_\_\_\_\_  
(nombre y firma del trabajador)

# CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR

# 2

## JORNADAS DE TRABAJO



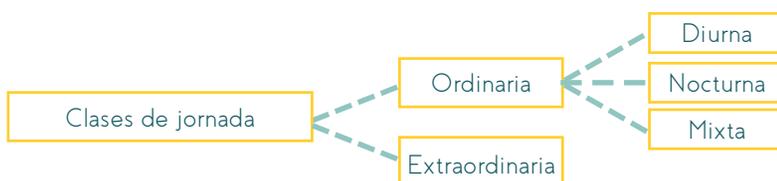
# JORNADAS DE TRABAJO

## JORNADA

Tiempo en que el trabajador está obligado a prestar sus servicios al patrono. No podrá exceder de los límites diarios y semanales que establece la Constitución y otras leyes ordinarias de trabajo.



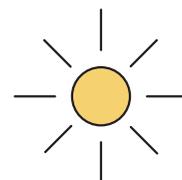
## TIPOS JORNADA\*



### Jornada Ordinaria

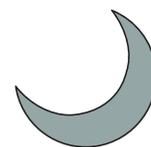
#### Diurna

Aquella comprendida entre las **6:00 y las 18:00 horas** de un mismo día. No deberá ser mayor de **8 horas diarias**, ni de **44 a la semana**.



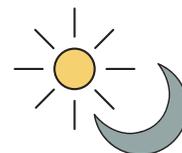
#### Nocturna

Aquella comprendida entre las **18:00 horas de un día a las 6:00 horas del día siguiente**. No puede exceder **6 horas diarias** ni **36 horas a la semana**.



#### Mixta:

Abarca parte de la jornada nocturna y parte de la jornada diurna. No puede exceder **7 horas diarias** ni **42 a la semana**. Si abarca 4 o más horas de una jornada nocturna, se considera nocturna.



\*En el contrato a tiempo parcial los servicios prestados se realizan en una jornada inferior a la establecida, ya sea diurna, mixta o nocturna.

## FUNDAMENTO

Legal

116

JORNADA ORDINARIA DIURNA, NOCTURNA

117

JORNADA ORDINARIA MIXTA

89-2019

ACUERDO GUBERNATIVO

## JORNADAS DE TRABAJO

*Asegúrese cumplir con los horarios de trabajo como indica la legislación laboral.*

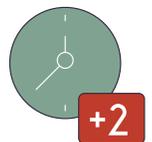
Cuadro comparativo de las jornadas ordinarias

TIPO DE JORNADA	HORAS MÁXIMAS AL DÍA	HORAS MÁXIMAS A LA SEMANA
 Diurna	8 Horas	44 Horas
 Nocturna	6 Horas	36 Horas
 Mixta	7 Horas	42 Horas

Jornada Extraordinaria (Horas extra)

Cuando el trabajador labora fuera de los límites establecidos para la jornada ordinaria.

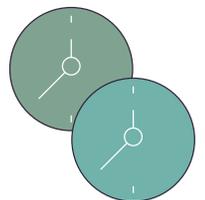
La ley permite que se extienda solo 2 horas por día, siempre que no sobrepase los límites semanales. **(para el pago de la hora extraordinaria ver página 51)**



Jornada continua y discontinua

La jornada de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso por la naturaleza del trabajo o necesidades del trabajador.

Es jornada discontinua cuando se otorga más de 30 minutos al trabajador para tomar sus alimentos.



**ARTÍCULOS**

Código de Trabajo

**119**

JORNADA  
CONTINUA O  
DISCONTINUA

# JORNADAS DE TRABAJO

## DESCANSO

### DESCANSO DIARIO

Es el período de descanso que se conviene entre el patrono y trabajador en el medio de la jornada de trabajo.



### DESCANSO SEMANAL O SÉPTIMO DÍA

*El descanso semanal puede ser cualquier día no necesariamente domingo.*

El trabajador tiene derecho a 1 día de descanso remunerado después de una semana de trabajo.

Quienes laboran por unidad de obra o por comisión se les adicionará una sexta parte (1/6) de los salarios totales devengados en la semana.

### SEMANA 1



## ARTÍCULOS

Código de Trabajo

119

DESCANSO DIARIO

126

JORNADA ORDINARIA MIXTA

## JORNADAS DE TRABAJO

### Formas de cálculo

#### *Cálculo del salario quincenal o mensual:*

Al monto del salario que percibe el trabajador no se le debe adicionar ninguna otra cantidad ni debe hacerse ningún otro cálculo.

#### *Salario pagado por catorcena, semana, día y hora*

$$\frac{\text{Salario (Día 1 + Día 2 + Día 3 + Día 4 + Día 5 + Día 6)}}{6 \text{ (Número de días laborados)}} = \text{Salario del séptimo día}$$

Se determina el monto de salario del trabajador durante cada día de la semana inmediata anterior al descanso (tomando en cuenta tanto el salario ordinario como el extraordinario). Luego se deben sumar los montos de cada día y, por último, calcular el promedio diario (dividiendo la suma total del monto de salarios dentro del número de días laborados en la semana anterior).

## ASUETOS Y FERIADOS

En el Código de Trabajo se establecen los días de asueto. El día del feriado varía dependiendo cada localidad.

### ARTÍCULOS

Código de Trabajo

# 129

CÁLCULO DEL DÍA DE DESCANSO SEMANAL

# 127

DÍAS DE ASUETO

# JORNADAS DE TRABAJO

## Fechas de asuetos y feriados

*La feria de cada localidad es diferente por lo que es necesario corroborar dicha fecha de acuerdo a la ubicación geográfica del lugar de trabajo.*



\* estos días el asueto comienza a partir de las 12:00 horas.

## JORNADAS DE TRABAJO

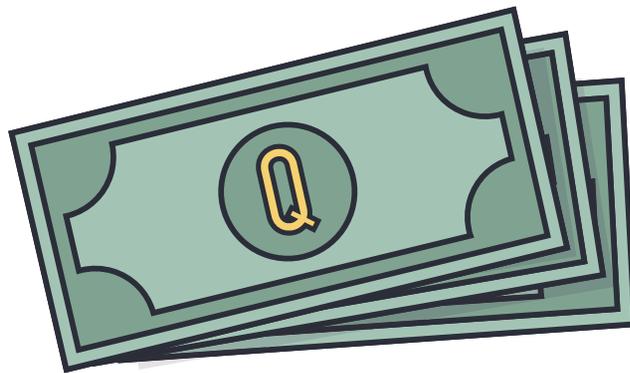
### Autorización para laborar días de asueto y días de descanso semanal

Se debe hacer una petición por escrito a la IGT solicitando que la misma autorice que el patrono pueda ocupar los servicios de los trabajadores durante los días de asueto y días de descanso semanal del año en curso.

La IGT emitirá una resolución en donde autoricē al patrono que sus trabajadores puedan laborar esos días

### Pago en días de asueto o descanso

Es muy importante tener en cuenta que, en caso los trabajadores laboren en un día de asueto o de descanso semanal, el patrono debe pagarles el tiempo laborado como extraordinario, es decir, un 50% más del salario ordinario.



+ 50%

### ARTÍCULOS

Código de Trabajo

127 | 128

DÍAS DE  
ASUETO

# JORNADAS DE TRABAJO

## SOLICITUD PARA TRABAJAR EN DESCANSOS Y ASUETOS

*Este es uno de los documentos que puede solicitar un inspector al momento de una visita. por lo que es importante hacer la solicitud y tener la respuesta correspondiente para respaldar el permiso especial a trabajar en descansos y asuetos.*

**SEÑOR INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO**

....., de ..... años, ..... /  
(Nombre completo del representante legal como aparece en el DPI) (edad) (estado civil) (nacionalidad)

..... con domicilio en el departamento de ..... y vecino  
(profesión u oficio) (indicar departamento)

del municipio de ..... de la manera más atenta comparezco y,  
(indicar municipio)

**EXPONGO:**

- Actúo en mi calidad de ..... y Representante Legal de .....  
(Cargo en la S.A.)  
 ..... calidad que acredito con .....  
(Nombre del patrono) (indicar documento con el que acredita la representación legal)  
 documento inscrito en ..... del cual acompaño fotocopia  
(datos de inscripción)  
 legalizada.
- Señalo como lugar para recibir notificaciones: .....  
(indicar dirección)
- Mi representada es una entidad dedicada a ..... tal y  
(Colocar giro de la empresa)  
 como consta en las patentes de comercio de sociedad y de empresa.  
 debiendo en consecuencia laborar los trescientos sesenta y cinco  
 días del año sin interrupción alguna.
- Por lo que comparezco con el objeto de solicitarle **AUTORIZACIÓN PARA LABORAR LOS DÍAS DE ASUETO Y DESCANSO SEMANAL DURANTE EL AÑO DOS MIL** .....  
(año en números)
- Mi representada hace constar que el salario de los días

## JORNADAS DE TRABAJO

que se laboren identificados en el numeral anterior, será pagado de conformidad con lo que preceptúan los artículos 121 y 129 del Código de Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto al señor Inspector General de Trabajo de la manera más atenta formulo la siguiente.

**PETICIÓN:**

- a) Agregar a sus antecedentes el presente memorial y documentos adjuntos.
- b) Reconocer la personería con la cual actúo de conformidad con el documento que se acompaña.
- c) Tomar nota del lugar señalado para recibir notificaciones.
- d) Autorizar a mi representada a laborar los días indicados.

----- de ----- mes de -----  
(lugar) (día) (mes) (año)

F. -----  
(nombre completo del representante legal como aparece en el DPI)

# CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR

# 3

## SALARIO



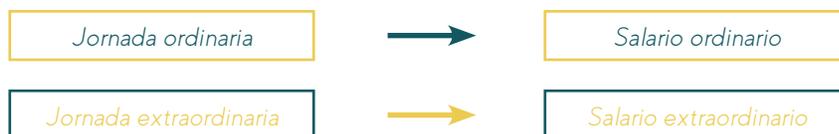
# SALARIO

## SALARIO\*

Cantidad de dinero que el patrono paga al trabajador como remuneración de su labor ordinaria y extraordinaria. El salario constituye la suma base a la que se le aplican descuentos como el IGSS.



## CLASIFICACIÓN



### Ordinario

Es ordinario cuando se devenga al prestar servicios **dentro** del límite de la jornada ordinaria.

### Extraordinario

Es extraordinario cuando se devenga al prestar servicios **fuera** de la jornada ordinaria.

## CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN

Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora).



Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio, alzado o destajo)



Participación de ventas, utilidades y cobros que haga el patrono.



\*En el contrato a tiempo parcial, en base al principio de proporcionalidad el trabajador tiene derecho a percibir un salario sobre la base horaria, el cual no podrá ser inferior al salario mínimo fijado por hora cada año, es decir la retribución debe ser en base a las horas de trabajo prestadas.

## ARTÍCULOS

Código de Trabajo

88

SALARIO

88

CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN

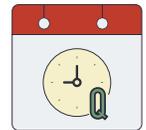
## SALARIO

¿Cómo calculo el salario?

$$\left[ \text{Días laborados en el mes} \times \text{Salario Ordinario} \right] \div \text{Día del mes} = \text{Salario}$$

## CONDICIONES DE PAGO

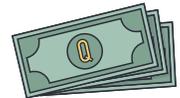
El salario puede pagarse por hora, día, semana, quincena o mes.



Se pueden hacer liquidaciones parciales que se podrán hacer mensualmente.



El pago del salario debe hacerse en quetzales.



No debe pagarse a los trabajadores con vales, fichas u otro medio que no sea moneda.



## SALARIO MÍNIMO

Montos basados en el año 2019 según el Acuerdo Gubernativo 242-2018

El Acuerdo Gubernativo que fija el salario mínimo todos los años únicamente indica:

- El monto del salario mínimo diario.
- El monto del salario mínimo por hora ordinaria diurna.

Por lo tanto, es necesario realizar una operación matemática para poder obtener el monto del salario mínimo mensual.

## ARTÍCULOS

Código de Trabajo

88

CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN

90 – 95

FORMA DE PAGO

# SALARIO

## Fórmula del salario mensual

$$\left[ \begin{array}{l} \text{Salario diario} \\ \text{(indicado por el} \\ \text{acuerdo gubernativo} \\ \text{que fija el SM)} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Días del} \\ \text{año} \\ \text{(365 O 366)} \end{array} \right] \div 12 \text{ MESES} = \text{SALARIO MENSUAL}$$

Para el año 2019, el resultado de dicha fórmula es el siguiente:

$$\left[ \text{Q.90.16} \times 365 \right] \div 12 \text{ MESES} = \text{Q. 2742.37}$$

## Desglose de Salario para actividad agrícola y no agrícola

SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	INGRESO TOTAL
Q.90.16	Q.2,742.37	Q.250.00	Q2,992.37*

\* salario total mensual basado en horas en jornada diurna 2019 Acuerdo Gubernativo 242-2018.

## Fórmula del salario mínimo por hora (según el tipo de jornada)

El Acuerdo Gubernativo que fija el salario mínimo todos los años únicamente indica el monto del salario diario y del salario por hora para la jornada ordinaria, pero no lo indica para las jornadas nocturna ni mixta. Por lo tanto, es necesario realizar un cálculo matemático para obtener esos valores.

*Para Azúcar de Guatemala es muy importante que sus proveedores SIEMPRE paguen al menos el salario mínimo a sus trabajadores*

## SALARIO

*Valor de la hora ordinaria Diurna*

El valor de la hora ordinaria ordinaria lo fija el Acuerdo Gubernativo anual sobre el salario mínimo.

*Valor de la hora ordinaria Nocturna*

$$Q.90.16 \text{ diarios} \div 6 \text{ horas nocturnas} = Q. 15.03$$

Hora ordinaria nocturna

*Valor de la hora ordinaria Mixta*

$$Q.90.16 \text{ diarios} \div 7 \text{ horas nocturnas} = Q. 12.88$$

Hora ordinaria mixta

## Fórmulas salario extraordinario

Para calcular el monto del salario extraordinario en cualquiera de las tres jornadas (diurna, nocturna o mixta), primero se debe tener en cuenta el valor de la hora en cada jornada y luego se debe realizar un cálculo matemático para obtener el valor del 50% más que indica la ley.

## Desglose de Salario por hora según el tipo de jornada

TIPO DE JORNADA	VALOR HORA DIURNA	VALOR HORA MIXTA	VALOR HORA NOCTURNA
ORDINARIA	Q.11.27	Q.12.88	Q.15.03

Luego, el valor de la hora ordinaria debe dividirse dentro de 2 para obtener el valor del 50% más que indica el Código de Trabajo:

# SALARIO

## Valor de la hora ordinaria

Q.11.27 Hora ordinaria diurna	÷	2	=	Q.5.63 (50% hora ordinaria diurna)
Q.15.03 Hora ordinaria nocturna	÷	2	=	Q.7.51 (50% hora ordinaria nocturna)
Q.12.88 Hora ordinaria Mixta	÷	2	=	Q.6.44 (50% hora ordinaria nocturna)

Seguidamente, se debe sumar el monto de la hora ordinaria más la mitad obtenida (es decir el 50% más) para así obtener el valor final de la hora extraordinaria:

Q.11.27 Hora ordinaria diurna	+	Q.5.63 (50% hora ordinaria diurna)	=	Q.16.90 (hora extra diurna)
Q.15.03 Hora ordinaria nocturna	+	Q.7.51 (50% hora ordinaria nocturna)	=	Q.22.54 (hora extra nocturna)
Q.12.88 Hora ordinaria Mixta	+	Q.6.44 (50% hora ordinaria nocturna)	=	Q.19.32 (hora extra mixta)

Finalmente, el último paso es multiplicar el valor de la hora extraordinaria obtenido por el número de horas que haya laborado el trabajador dentro de la jornada que corresponda.

## SALARIO

PROTECCIÓN LEGAL  
DEL SALARIO

Si se cuenta con una orden judicial para embargar el salario de alguno de los trabajadores de su empresa puede hacerlo solo en base a estas condiciones:



Se puede embargar hasta un 50% del salario solo en casos de obligaciones de pagar alimentos.



Se puede embargar hasta un 35% del salario en casos de obligaciones civiles.



El embargo para cubrir obligaciones de alimentos tiene prioridad sobre los demás.



No puede embargarse el salario mínimo, salvo para obligaciones para pagar alimentos.

PLANILLA Y LIBRO DE  
SALARIOS

Si el patrono tiene de 3 a 9 trabajadores debe tener una planilla de salarios de acuerdo a los modelos del IGSS.

Si el patrono tiene 10 a más trabajadores debe detener un libro de salarios, autorizado y sellado por MINTRAB.

Deben separarse los montos de los salarios ordinarios de los extraordinarios.

## ARTÍCULOS

Código de Trabajo

96 – 98

EL SALARIO NO  
PUEDE EMBARGARSE

102

PLANILLAS Y LIBROS  
DE SALARIOS

# SALARIO

## Libro de Salarios



### NOMBRE Ó RAZON SOCIAL

Número de

*Libro de salarios para*

*Autorizado por el ministerio de trabajo y prevision*

\_\_\_\_\_ (nombre del trabajador)      \_\_\_\_\_ (edad)

\_\_\_\_\_ (número de afiliación al IGSS)      \_\_\_\_\_ (número de DPI o permiso de trabajo)

Número de orden	Período de trabajo	Salario en Quetzales	Días Trabajados	HORAS TRABAJADAS		SALARIO DEVENGADO				
				Ordinarias	Extraordinarias	Ordinario	Extraordinario	Asuetos y descanso semanal	Vacaciones	

NOTA: Puede agregar las columnas que necesite como: Descuentos ISR. Devoluciones ISR. Anticipos de salario, etc., pero no puede omitir alguna de las que contiene este formato

**DE LA EMPRESA Ó ENTIDAD**

**Identificación Tributaria (NIT)**

Folio No. ....

*trabajadores permanentes  
social, según artículo 102 del código de trabajo*

(sexo)

(nacionalidad)

(ocupación o puesto)

(fecha de ingreso)

(fecha de finalización de la relación laboral)

SALARIO TOTAL	DEDUCCIONES LEGALES			Decreto 76-78 Aguinaldo	Bonificación anual (Decreto 42-92)	Decreto 78-79 Bonificación Incentivo	Liquido a Recibir	Firma	Observaciones
	IGSS	Otras deducciones	Total deducciones						

Planilla IGSS



Correspondiente al mes de \_\_\_\_\_ (mes)

Por el período del \_\_\_\_\_ (día) de \_\_\_\_\_ (mes)

-----  
(nombre de la empresa)

-----  
(dirección de la empresa)

Departamento de la República donde laboran los

Número de afiliación	Apellidos y Nombres Completos del Trabajador
Total de trabajadores	Total de salarios ordinarios y extraordinarios

CONCEPTOS	CUOTRA PATRONAL	
IGSS		
INTECAP		
IRTRA		
<b>TOTAL</b>	Total de salarios ordinarios y extraordinarios	



# CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR

# 4

## PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES



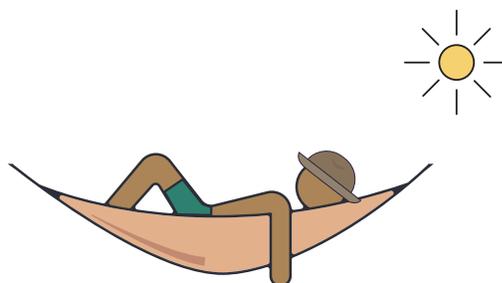
# PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

## PRESTACIONES IRRENUNCIABLES

Son beneficios económicos adicionales al salario de los que gozan todos los trabajadores.

### VACACIONES

Período de descanso remunerado del que gozan todos los trabajadores después de cada año de trabajo continuo.



¿Cuánto tiempo duran las vacaciones?

Un mínimo de 15 días hábiles de vacaciones anuales, las cuales serán pagadas después de cada año de servicios continuos.

¿Cómo se calcula el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones?

Promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas durante los últimos 3 meses, si el trabajador beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola, o durante el último año en los demás casos.

Fórmula salario por vacaciones

$$\left[ \begin{array}{l} \text{Promedio salario} \\ \text{ordinario y} \\ \text{extraordinario del} \\ \text{último año} \end{array} \times 30 \text{ días} \right] \div \text{Días de} = \text{Salario por} \\ \text{vacaciones} \qquad \qquad \qquad \text{vacaciones} \qquad \qquad \text{vacaciones}$$

**ARTÍCULOS**  
Código de Trabajo

130  
VACACIONES

131  
¿CÓMO SE  
ADQUIERE EL  
DERECHO A  
VACACIONES?

134  
CÁLCULO Y FORMA  
DE PAGO

## PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

*¿Cuándo se debe pagar el salario por vacaciones?*

El salario por vacaciones debe pagarse por anticipado, es decir, antes de que el trabajador se vaya de vacaciones.

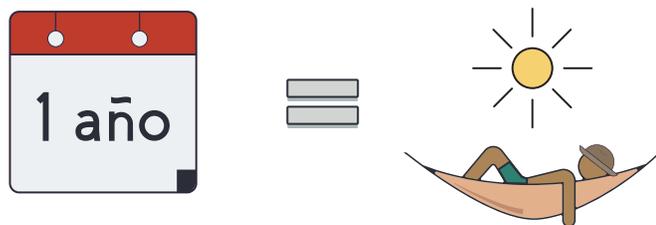
*¿Se pueden acumular las vacaciones?*

Las vacaciones no pueden acumularse año con año.

*¿Cuándo se deben gozar las vacaciones?*

El ciclo de las vacaciones es anual, es decir se deben gozar después de un año completo de trabajo.

Cada vez que el trabajador cumpla 1 año de trabajo, el patrono le indicará cuándo debe gozar de sus vacaciones (debe ser dentro de los 60 días siguientes de haber cumplido el año de trabajo).



*¿Se puede interrumpir el goce de las vacaciones?*

Los trabajadores deben gozar sin interrupción su período de vacaciones.

Las vacaciones solo pueden dividirse en 2 partes.

### ARTÍCULOS

Código de Trabajo

# 132

¿EN QUÉ MOMENTO SE GOZAN LAS VACACIONES?

# 136

¿SE PUEDEN DIVIDIR, INTERRUPTIR O ACUMULAR LAS VACACIONES?

# 133

COMPENSACIÓN DE VACACIONES

## PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

*¿Se pueden compensar en dinero las vacaciones?*

Las vacaciones no pueden compensarse en dinero.

**Excepción:** Cuando el trabajador termine su contrato de trabajo y tenga vacaciones pendientes de gozar. En este caso la compensación en dinero será hasta un máximo de 5 años.

### Constancia de pago de Vacaciones

*Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.*

Yo: \_\_\_\_\_, que me identifico con  
(nombre completo del trabajador como aparece en el DPI)  
 el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número \_\_\_\_\_  
(escribir en letras los números)  
 (escribir en letras los números) y que desempeño el cargo de \_\_\_\_\_,  
(cargo del trabajador)  
 hago constar que en este momento y a mi entera satisfacción, recibí conforme por parte de \_\_\_\_\_,  
(nombre del patrono)  
 el pago de salario con motivo de mis vacaciones de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo, artículos 130 y 134, por la cantidad de \_\_\_\_\_ quetzales  
(cantidad pagada al trabajador)  
 (Q. \_\_\_\_\_), correspondiente al período del \_\_\_\_ de \_\_\_\_  
(monto en números) (día) (mes)  
 de dos mil \_\_\_\_ al \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de dos mil \_\_\_\_.  
(año) (día) (mes) (año)  
 (F) \_\_\_\_\_  
(nombre completo del trabajador como aparece en el DPI)  
 \_\_\_\_\_  
(número de DPI del trabajador)  
 Ciudad de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2 \_\_\_\_.  
(lugar) (día) (mes) (año)

## PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

### AGUINALDO

*Decreto 76-78: Ley reguladora de la prestación del Aguinaldo para trabajadores del sector privado*

#### Características

Prestación anual que el patrono está obligado a dar al trabajador y que se calcula sobre el monto del salario ordinario mensual.

Constituye un salario adicional a los doce salarios mensuales.

- No se puede embargar
- No es acumulable año con año
- No paga IGSS, IRTRA ni INTECAP.

#### ¿Cuándo se paga el aguinaldo?

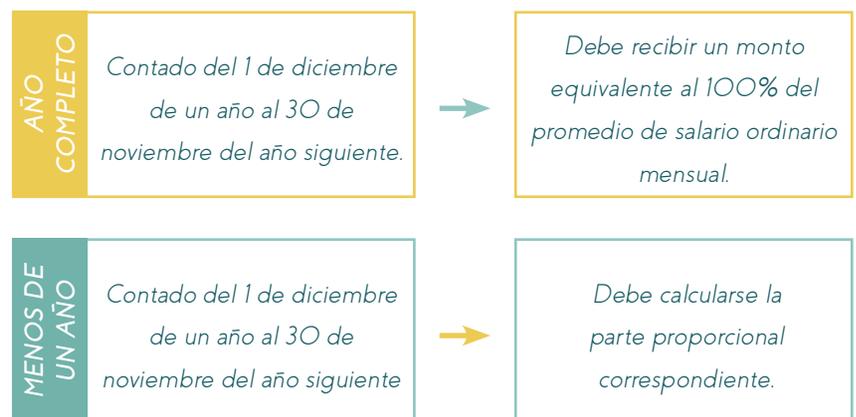
*Si se pagara un porcentaje mayor al 100%, se convierte en un derecho adquirido para el trabajador.*

El aguinaldo podrá pagarse en dos formas:

- El 100% en la primera quincena de diciembre.
- 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la primera quincena de enero.



#### ¿Cómo se calcula el monto del aguinaldo?



### DECRETO

Ley de Guatemala

# 76-78

LEY REGULADORA DE LA  
PRESTACIÓN DEL AGUINALDO  
PARA TRABAJADORES DEL  
SECTOR PRIVADO

# PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

## Fórmula de cálculo

$$\left[ \begin{array}{l} \text{Días laborados} \\ \text{a partir del 1 de} \\ \text{diciembre} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Promedio del} \\ \text{aguinaldo} \end{array} \right] \div 365 \text{ días} = \text{Aguinaldo}$$

## Constancia de pago de aguinaldo

*Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.*

Yo: \_\_\_\_\_, que me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número \_\_\_\_\_ y que desempeño el cargo de \_\_\_\_\_, hago constar que en este momento y a mi entera satisfacción, recibí conforme, por parte de \_\_\_\_\_, el pago de aguinaldo de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 76-78, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, por la suma de \_\_\_\_\_ quetzales (Q. \_\_\_\_\_), correspondiente al período comprendido del uno de diciembre de dos mil \_\_\_\_\_ al treinta de noviembre de dos mil \_\_\_\_\_.

(F) \_\_\_\_\_  
(nombre completo del trabajador como aparece en el DPI)

\_\_\_\_\_  
(número de DPI del trabajador)

Ciudad de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2 \_\_\_\_\_.

(lugar) (día) (mes) (año)

## PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

### BONIFICACIÓN ANUAL (BONO 14)

*Decreto 42-92: Ley de  
Bonificación Anual para los  
trabajadores del sector privado y  
público*

#### Características

#### ¿Cuándo se paga la Bonificación Anual?

*Si se pagara un porcentaje  
mayor al 100%, se convierte en  
un derecho adquirido para el  
trabajador.*

#### ¿Cómo se calcula el monto de la Bonificación Anual?

Prestación anual que el patrono está obligado a dar al trabajador y que se calcula sobre el monto del salario ordinario mensual.

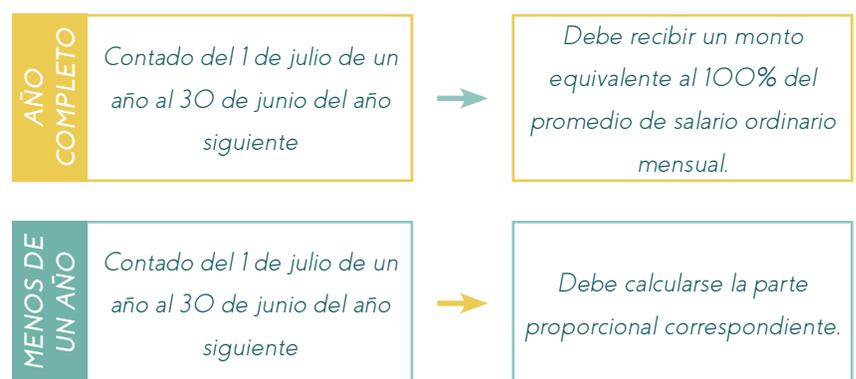
Constituye un salario adicional a los doce salarios mensuales y al aguinaldo.

- Deducible del ISR hasta el 100%
- No se puede embargar
- No es acumulable año con año
- No paga IGSS, IRTRA ni INTECAP.



En la primera quincena del mes de julio de cada año.

*¿BONO 14?... Aunque comunmente se le conoce como Bono 14, su nombre legal y correcto es **Bonificación Anual para trabajadores del Sector Público y Privado***



## DECRETO

Ley de Guatemala

# 42-92

LEY DE BONIFICACIÓN ANUAL  
PARA LOS TRABAJADORES DEL  
SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

# PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

## Fórmula de cálculo

$$\left[ \begin{array}{l} \text{Días laborados} \\ \text{a partir del 1 de} \\ \text{julio} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Promedio de} \\ \text{Bonificación} \\ \text{Anual} \end{array} \right] \div 365 = \text{Bonificación} \\ \text{días} \qquad \qquad \qquad \text{anual}$$

## Constancia de pago de Bonificación Anual

*Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.*

Yo: \_\_\_\_\_ que me identifico con  
(nombre completo del trabajador como aparece en el DPI)  
 el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número \_\_\_\_\_  
(escribir en letras los números)  
 y que desempeño el cargo de: \_\_\_\_\_, hago constar  
(cargo del trabajador)  
 que en este momento y a mi entera satisfacción, recibí conforme, por parte de \_\_\_\_\_, el pago de  
(nombre del patrono)  
 bonificación anual de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 42-92, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, por la suma de \_\_\_\_\_ quetzales  
(cantidad pagada al trabajador)  
 (Q. \_\_\_\_\_), correspondiente al período comprendido  
(monto en números)  
 del uno de julio de dos mil \_\_\_\_\_ al treinta de junio de  
(año)  
 dos mil \_\_\_\_\_.  
(año)

(F) \_\_\_\_\_  
(nombre completo del trabajador como aparece en el DPI)  
 \_\_\_\_\_  
(número de DPI del trabajador)

Ciudad de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2 \_\_\_\_\_  
(lugar) (día) (mes) (año)

## PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

### BONIFICACIÓN INCENTIVO

Prestación laboral que fue creada para premiar la eficiencia y productividad del trabajador.

Su monto debe pactarse entre patrono y trabajador, pero nunca puede ser menor a Q.250.00



#### Características

- No paga IGSS, IRTRA ni INTECAP
- No incrementa el valor del salario para el cálculo de la indemnización, el aguinaldo ni la bonificación anual.
- No constituye ni sustituye al salario mínimo
- Se paga junto con el salario mensual devengado.

#### Fórmula de cálculo

$$\left[ \text{Días laborados del mes} \times \text{Q.250.00} \right] \div \text{días del mes} = \text{Bonificación Incentivo}$$

## PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

### Constancia de pago de Bonificación Incentivo

*Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.*

Nosotros: por una parte \_\_\_\_\_ (nombre completo del representante del patrono como aparece en el DPI) de \_\_\_\_\_ años, \_\_\_\_\_ (edad) \_\_\_\_\_ (estado civil) \_\_\_\_\_ (nacionalidad) \_\_\_\_\_ (profesión u oficio), con domicilio en el departamento de \_\_\_\_\_ (indicar departamento), me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número \_\_\_\_\_ (escribir en letras los números) extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, comparezco en mi calidad de representante patronal de la entidad \_\_\_\_\_ (nombre del patrono); y, por la otra, \_\_\_\_\_ (nombre completo del trabajador como aparece en el DPI) de \_\_\_\_\_ años, \_\_\_\_\_ (edad) \_\_\_\_\_ (estado civil) \_\_\_\_\_ (nacionalidad) \_\_\_\_\_ (profesión u oficio), con domicilio en el departamento de \_\_\_\_\_ (indicar departamento) me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número \_\_\_\_\_ (escribir en letras los números) extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala. Por el presente acto hacemos constar lo siguiente: **PRIMERO:** Que de conformidad con la ley la parte empleadora debe pagar al trabajador la prestación de Bonificación Incentivo contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (reformado por los Decretos 7-2000 y 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala). **SEGUNDO:** De acuerdo con la ley, dicha Bonificación Incentivo deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de productividad y eficiencia que

## PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

se pretendan implementar. **TERCERO:** Que por este acto y con base en lo estipulado en las normas citadas, normativa legal que tiene por objeto estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores. ambas partes convenimos que el monto por concepto de Bonificación Incentivo será una suma mínima de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) mensuales, la cual será pagada juntamente con el salario, de la siguiente forma: \_\_\_\_\_.

(Método de pago)

**CUARTO:** La Bonificación Incentivo pactada no incrementa el valor del salario y no está sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), ni del Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA), ni del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), de conformidad con la ley. **QUINTO:**

Ambas partes aceptamos el contenido del presente documento. Leemos íntegramente lo escrito. lo aceptamos, ratificamos y firmamos en la ciudad de \_\_\_\_\_ el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año dos mil \_\_\_\_\_.

(ciudad)

(día)

(mes)

(año)

(F) \_\_\_\_\_  
(nombre completo del representante del patrono como aparece en el DPI)

(F) \_\_\_\_\_  
(nombre completo del trabajador como aparece en el DPI)

\_\_\_\_\_  
(número de DPI del trabajador)

\_\_\_\_\_  
(número de DPI del trabajador)

# CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR

# 5

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO - RIT



## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO RIT

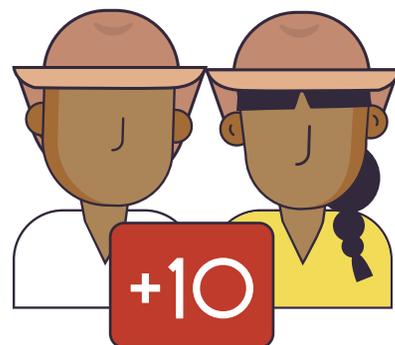
### RIT

Es el conjunto de normas elaborado por el patrono con el objeto de regular las disposiciones a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores.

Su contenido no puede ser contrario a lo que establecen las leyes laborales, reglamentos, pactos colectivos o contratos vigentes.

COMO PATRONO  
¿CUÁNDO TENGO  
OBLIGACIÓN DE  
ELABORAR MI RIT?

Quando tenga 10 o más  
trabajadores.



¿CÓMO APRUEBO MI  
RIT?

Debe presentarse a la Inspección General de Trabajo (IGT) para que sea aprobado.



¿A PARTIR DE CUÁNDO  
TIENE VIGENCIA?

Su vigencia inicia 15 días después de haber sido notificada la resolución de aprobación

¿A QUIÉNES INFORMAR  
SOBRE EL CONTENIDO  
DEL RIT?

Se debe informar a todos los trabajadores que laboran en la empresa.

ARTÍCULOS

Código de Trabajo

57 - 58

REGLAMENTO INTERIOR DE  
TRABAJO

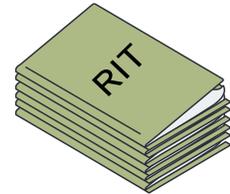
## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO RIT

### ¿CÓMO DOY A CONOCER MI RIT?

*Se puede utilizar cualquiera de los dos métodos*



Colocando el RIT en espacios visibles del área a trabajo.



Entregando una copia impresa a cada trabajador.

### CONTENIDO DEL RIT AUTOEVALUACIÓN

*Con este listado puedes revisar si tu Reglamento Interno de trabajo cuenta con las secciones mínimas que son necesarias para su correcto funcionamiento y aprobación.*

- Capítulo I - Disposiciones generales.
- Capítulo II - Condiciones de ingreso.
- Capítulo III - Categorías de trabajo, tipos de salarios y forma de pago.
- Capítulo IV - Jornadas de trabajo.
- Capítulo V - Pago de salarios.
- Capítulo VI - Licencias, descansos semanales, asuetos, vacaciones, aguinaldo, bonificaciones.
- Capítulo VII - Peticiones y reclamos.
- Capítulo VIII - Obligaciones de los trabajadores.
- Capítulo IX - Obligaciones de la empresa.
- Capítulo X - Obligaciones y atribuciones especiales de los trabajadores.
- Capítulo XI - Prohibiciones al patrono.
- Capítulo XII - Medidas de SSO en el trabajo - Comité bipartito SSO.
- Capítulo XIII - Medidas disciplinarias.
- Capítulo XIV - Terminación del contrato individual de trabajo.
- Capítulo XV - Disposiciones finales.

**ARTÍCULOS**

Código de Trabajo

**60**

CONTENIDO

**59**

APROBACIÓN Y  
PUBLICACIÓN

# CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR

# 6

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



# SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

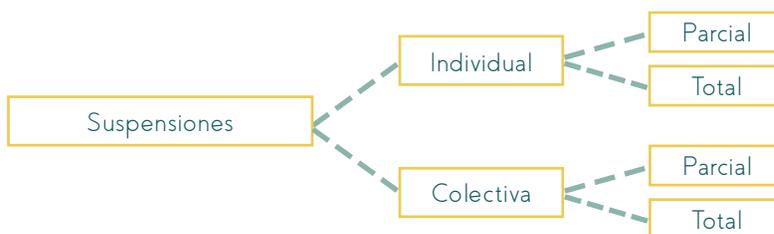
## SUSPENSIÓN LABORAL

Hay suspensión de un contrato de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir, parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales.



- Trabajador: la prestación del trabajo
- Patrono: el pago del salario.

## CLASES DE SUSPENSIONES



- Individual parcial** ..... Una de las partes deja de cumplir con su obligación.
- Individual total** ..... Las dos partes dejan de cumplir con sus obligaciones.
- Colectiva parcial** ..... Por una misma causa se afecta la mayoría o totalidad de relaciones de trabajo (el patrono o el trabajador dejan de cumplir con sus obligaciones).
- Colectiva total** ..... Se afecta a la mayoría de las relaciones de trabajo (trabajadores y patronos dejan de cumplir con sus obligaciones).

## PERMISOS Y LICENCIAS

Los permisos y licencias son causas de suspensión:

- Suspensión parcial: cuando son con goce de salario
- Suspensión total: cuando son sin goce de salario.

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿En qué situaciones pueden concederse licencias CON goce de sueldo?

TIPO DE LICENCIA	TIEMPO DE LICENCIA
Fallecimiento <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del cónyuge o de la persona con la cual estuviese legalmente unida de hecho el trabajador</li> <li>• De los padres del trabajador</li> <li>• Del hijo o hija del trabajador</li> </ul>	Tres (3) días hábiles
Cuando el trabajador contraiga matrimonio civil	Cinco (5) días hábiles
Citación judicial <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dentro del mismo departamento</li> <li>• En otro departamento</li> </ul>	Medio día Un (1) día hábil
Cuando nazca el hijo o hija del trabajador	Dos (2) días hábiles
Por desempeño de una función sindical cuando se limite a los miembros del Comité Ejecutivo para cada uno de ellos	Seis (6) días hábiles en el mes calendario

¿En qué situaciones pueden concederse licencias SIN goce de sueldo?

TIPO DE LICENCIA	TIEMPO DE LICENCIA
Licencias y/o descansos sin goce de salario que acuerden patrono y trabajador	El tiempo autorizado por el patrono o convenido con este
Licencia por enfermedad, riesgo profesional acaecido, descanso pre y post natal y demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo	El tiempo de suspensión que otorgue el IGSS al trabajador, siempre y cuando el trabajador tenga derecho a gozar de la pensión o subsidio correspondiente
Prisión provisional, prisión simple y arresto menor decretados en contra del trabajador, por la autoridad judicial competente, conforme las figuras establecidas en la ley penal.	El tiempo que dure la prisión o el arresto

### ARTÍCULOS

Código de Trabajo

# 61

LITERAL N

SUSPENSIÓN CON  
GOCE DE SALARIO

# 68

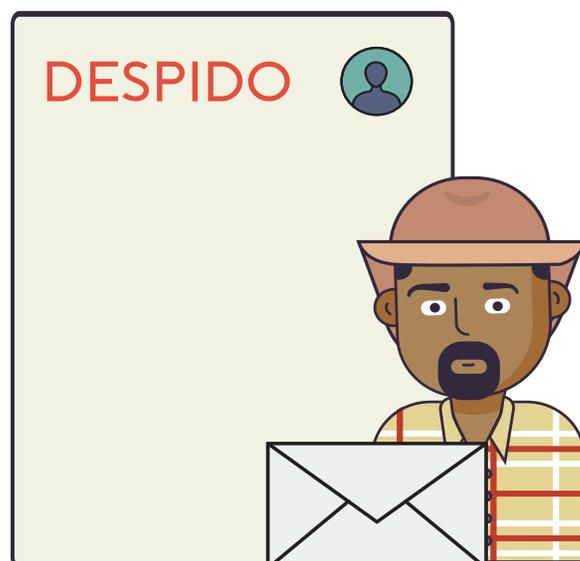
LITERALES B Y C

SUSPENSIÓN SIN  
GOCE DE SALARIO

# CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR

# 7

## TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



# TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

## FORMAS DE TERMINACIÓN

Hay terminación de los contratos de trabajo cuando el patrono o el trabajador (o ambas partes) le ponen fin a la relación laboral, lo cual extingue los derechos y obligaciones de ambos.

### RENUNCIA

Cuando el trabajador quiere concluir la relación laboral.

#### Efectos

El trabajador debe dar un aviso previo a su patrono como lo indica la ley

#### Preaviso

Los trabajadores al momento de renunciar deben dar un preaviso al patrono

Antes de ajustar seis meses con una semana de anticipación

Después de seis meses, pero menos del año, con diez días de anticipación

Después del año pero con menos de cinco años, por lo menos con dos semanas de anticipación

Después de cinco años de servicios continuos el aviso debería darse con un mes de anticipación, por lo menos.

Modelo carta de renuncia

## RENUNCIA



Guatemala, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2\_\_\_\_

(día) (mes) (año)

Señores

\_\_\_\_\_  
(nombre del patrono)

Presente

Estimados señores:

Hago de su conocimiento que por razones personales he tomado la decisión de RENUNCIAR al puesto de trabajo que he venido desempeñando en \_\_\_\_\_  
(nombre del patrono)

Sin otro particular,

(F) \_\_\_\_\_  
(nombre del trabajador como aparece en el DPI)

\_\_\_\_\_  
(DPI del trabajador)



**DESPIDO**

**Despido Directo**

*Justificado*

Cuando el patrono quiere concluir la relación laboral.

El patrono decide terminar la relación laboral porque el trabajador ha cometido alguna de las faltas contempladas en el artículo 77 del Código de Trabajo o alguna otra pactada en el contrato individual de trabajo o contenida en el Reglamento Interior de Trabajo.

# TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Modelo carta de despido justificado

**DESPIDO** 

Guatemala, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2\_\_\_\_

Señor/a

-----  
(nombre del trabajador)

Presente

Estimado señor/a:

Con fundamento en el artículo 77. literal \_\_\_\_ del Código de Trabajo. se le comunica que a partir del día de hoy se da por terminada su relación laboral con ----- por el siguiente motivo:

-----  
(especificar la causa del despido)

Sin otro particular.

(F) -----  
Nombre y Cargo  
(nombre del patrono)



**ARTÍCULOS**  
Código de Trabajo

**77**  
DESPIDO DIRECTO  
JUSTIFICADO

**79**  
DESPIDO  
INDIRECTO

## TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Despido Injustificado

Cuando el patrono decide terminar la relación laboral sin tener una causa legal o motivo alguno.

### Carta de despido injustificado

## DESPIDO



Guatemala, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2\_\_\_\_

(día) (mes) (año)

Señor/a

-----  
(nombre del trabajador)

Presente

Estimado señor/a:

Se le comunica que a partir del día de hoy se da por terminada su relación laboral con \_\_\_\_\_ con efectos inmediatos, por decisión unilateral del patrono. Asimismo, se le pagarán las prestaciones laborales irrenunciables de conformidad con la ley y la indemnización por tiempo de servicio.

(nombre del patrono)

Sin otro particular.

(F). \_\_\_\_\_

Nombre y Cargo  
(nombre del patrono)



## TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Despido Indirecto

Cuando el trabajador decide terminar la relación laboral, sin su responsabilidad, por una causa imputable al patrono.

### Responsabilidad patronal

Cuando el despido sea directo e injustificado el patrono deberá pagar una indemnización por tiempo de servicio. Si el patrono se negare a pagar dicha indemnización, el trabajador podrá acudir a un tribunal de trabajo a reclamarla.



El patrono también deberá pagar al trabajador una indemnización por tiempo de servicio en caso de despido indirecto.

### Sin responsabilidad de ninguna de las partes:

1. Vencimiento del plazo (contratos a plazo fijo) y conclusión de la obra (contratos para obra determinada).
2. Causas legales establecidas en el propio contrato de trabajo
3. Mutuo consentimiento



## TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Otras formas de terminar la relación laboral

### *La muerte del trabajador*

El patrono debe pagar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados legalmente, un mes de salario por cada año laborado.



### OBLIGACIONES QUE DERIVAN DE LA TERMINACIÓN

Pago de prestaciones irrenunciables

- Compensación de vacaciones no disfrutadas
- Aguinaldo
- Bonificación anual
- Bonificación Incentivo
- Salarios pendientes de pago
- Indemnización por tiempo servido (si esta fuera procedente).

Indemnización por tiempo servido

Compensación económica que el patrono hace al trabajador por el tiempo de servicios prestados y por la ruptura del contrato sin justa causa.

*¿Cuándo proceden?*

- En caso de despido injustificado
- en caso de despido indirecto.

## TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Forma de cálculo

$$\left[ \begin{array}{l} \text{Promedio} \\ \text{salario} \\ \text{ordinario} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Promedio} \\ \text{Salario} \\ \text{extraordinario} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Parte} \\ \text{proporcional} \\ \text{aguinaldo} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Parte} \\ \text{proporcional} \\ \text{bonificación} \\ \text{Anual} \end{array} \right] \div 6 = \text{INDEMNIZACIÓN ANUAL}$$

\*de los últimos 6 meses

$$\text{Indemnización Anual} \div 365 \text{ días} = \text{PROMEDIO DIARIO DE INDEMNIZACIÓN}$$

$$\text{Promedio diario de indemnización} \times \text{Días laborados} = \text{INDEMNIZACIÓN}$$

### En el cálculo se debe incluir

- Promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos 6 meses de la relación laboral o el tiempo que haya trabajado si no se ajusta a dicho término.
- Monto del aguinaldo devengado por el trabajador durante los últimos 6 meses de la relación laboral o el tiempo que haya trabajado si no se ajusta a dicho término.
- Monto de la bonificación anual devengada por el trabajador durante los últimos 6 meses de la relación laboral o el tiempo que haya trabajado si no se ajusta a dicho término.

## TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Constancia de terminación laboral

El patrono debe entregar al trabajador una constancia de terminación de la relación laboral que incluya:

- Fecha de entrada y salida
- Clase de trabajo ejecutado
- Salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago

### Modelo de constancia de trabajo

Guatemala, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2\_\_\_\_  
(día) (mes) (año)

A QUIEN INTERESE:

Por este medio hago constar que \_\_\_\_\_  
(nombre completo del trabajador como aparece en el DPI)

fue trabajador de la entidad \_\_\_\_\_, en el período  
(nombre del patrono)

comprendido del \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ al \_\_\_\_ de  
(día) (mes) (año) (día)

\_\_\_\_ de \_\_\_\_ quien desempeñó el cargo de \_\_\_\_\_  
(mes) (año) (cargo del trabajador)

y devengó en el último período de pago un salario de \_\_\_\_\_  
(cantidad pagada al trabajador)

quetzales (Q. \_\_\_\_\_) mensuales. Para los efectos legales que al  
(monto en números)

interesado convenga, extendiendo la presente constancia.

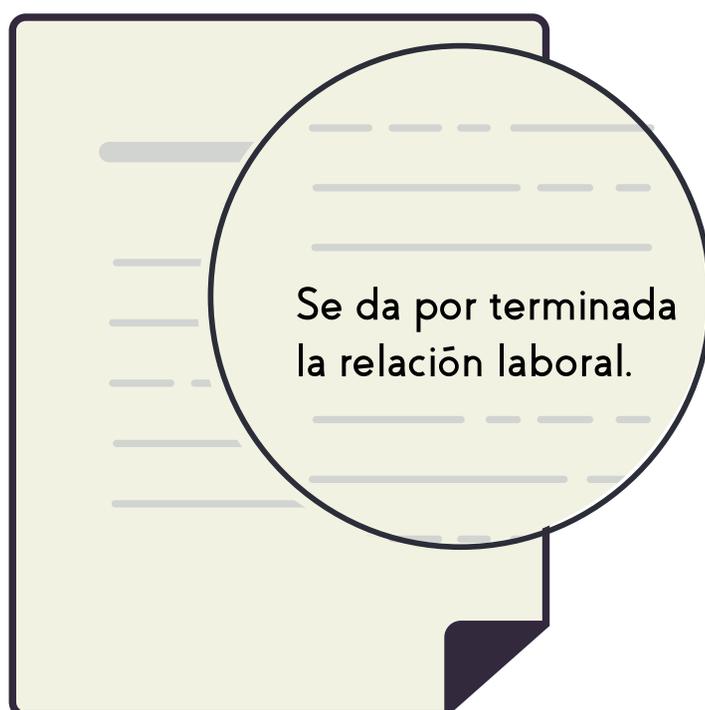
Atentamente,

(F). \_\_\_\_\_  
(Nombre del patrono - Cargo)

# CICLO LABORAL DEL TRABAJADOR

# 8

## FINIQUITO LABORAL



# FINIQUITO LABORAL

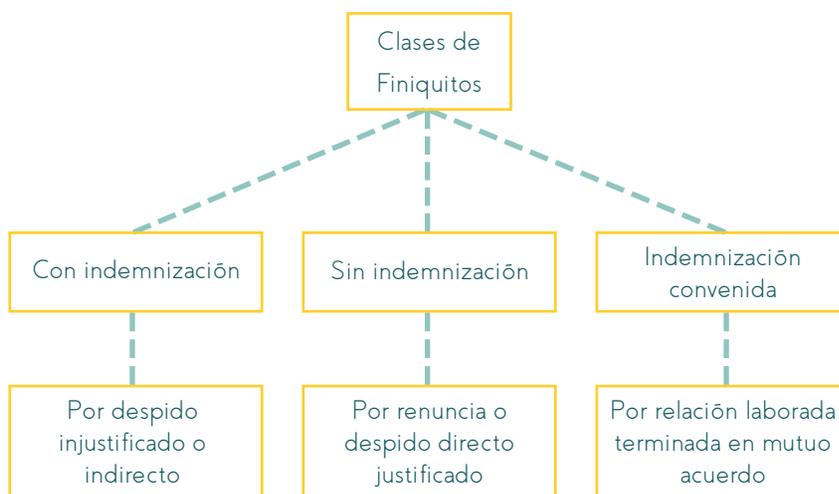
## FINIQUITO LABORAL

Es un documento que pone fin a la relación laboral que existe entre trabajador y patrono.

Con su firma el patrono queda libre de abonar cantidad alguna al trabajador y este queda libre de trabajar.



## CLASES DE FINIQUITOS



## FUNDAMENTO

Legal



NO EXISTE FUNDAMENTO LEGAL, PERO ES CONVENIENTE QUE EL TRABAJADOR LOS SUSCRIBA

## FINIQUITO LABORAL

### CONTENIDO DE UN FINIQUITO LABORAL

*Puedes utilizar este listado para revisar que tus finiquitos laborales cuenten con la información necesaria.*

- Lugar y fecha de la suscripción del finiquito
- Nombre completo y datos personales de quien otorga el finiquito
- Indicación del lugar de trabajo, nombre del patrono, fecha de inicio y fecha de terminación de la relación laboral.
- Trabajo desempeñado y salario devengado.
- Individualización de las prestaciones laborales y su monto.
- Indicación de que se le ha pagado, a quien otorga el finiquito, la totalidad de prestaciones que le corresponden de acuerdo al tiempo laborado.
- Declaración expresa de la satisfacción de haber recibido la totalidad de las prestaciones laborales y otorgamiento del finiquito laboral a la parte patronal.
- Declaración expresa de que queda disuelto el vínculo jurídico laboral obligándose al pacto de no pedir.
- Aceptación del contenido, ratificación y firma.

### FUNDAMENTO

Legal



NO EXISTE FUNDAMENTO LEGAL. PERO ES CONVENIENTE QUE EL TRABAJADOR LOS SUSCRIBA

# FINIQUITO LABORAL

## MODELO DE FINIQUITO LABORAL

En la ciudad de \_\_\_\_\_, departamento de \_\_\_\_\_, el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, Yo: \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años, \_\_\_\_\_ con domicilio en el departamento de \_\_\_\_\_, me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPI), con el Código Único de Identificación (CUI) número \_\_\_\_\_ extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, por el presente documento declaro lo siguiente: **PRIMERO:** Fecha de inicio, fecha de terminación de la relación laboral, puesto desempeñado. **SEGUNDO:** El patrono me paga las siguientes prestaciones laborales:

1. Indemnización por tiempo servido (En los casos en que proceda)
2. Aguinaldo
3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público
4. Compensación de vacaciones no disfrutadas
5. Salario pendiente de pago
6. Bonificación Incentivo pendiente de pago

Total de las prestaciones laborales a recibir: \_\_\_\_\_

**FUNDAMENTO**  
Legal



NO EXISTE FUNDAMENTO LEGAL. PERO ES CONVENIENTE QUE EL TRABAJADOR LOS SUSCRIBA

## FINIQUITO LABORAL

quetzales (Q. \_\_\_\_\_) (monto en números) **TERCERO:** Por todo lo expuesto otorgo a favor de \_\_\_\_\_, (nombre del patrono) el más amplio, completo y eficaz FINIQUITO LABORAL, por todo el tiempo servido con dicho patrono sin reservarme acción alguna. Leo íntegramente lo escrito, acepto, ratifico y firmo.

(F). \_\_\_\_\_  
(nombre completo del trabajador como aparece en el DPI)  
 \_\_\_\_\_  
(número de DPI del trabajador)

## AUTÉNTICA

(Firma legalizada ante notario para mayor certeza jurídica)

## FUNDAMENTO

Legal



NO EXISTE FUNDAMENTO LEGAL, PERO ES CONVENIENTE QUE EL TRABAJADOR LOS SUSCRIBA

# **CAPÍTULO 2**

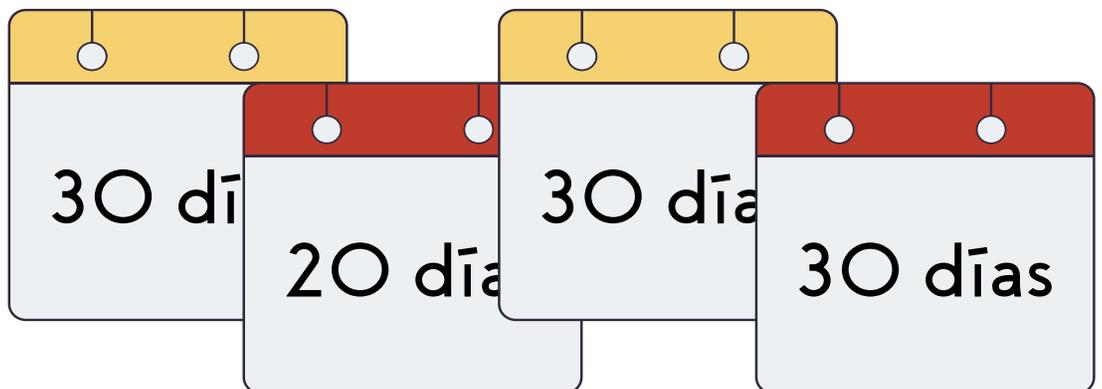
## **OTROS ASPECTOS LABORALES**



# OTROS ASPECTOS LABORALES

# 1

## PRESCRIPCIÓN



# PRESCRIPCIÓN

## PRESCRIPCIÓN

Es un medio para hacer valer un derecho o reclamar una obligación en un determinado tiempo.

Pérdida de un derecho, responsabilidad o de una obligación por el transcurso del tiempo.

ARTÍCULO CÓDIGO DE TRABAJO	¿QUIÉN TIENE EL DERECHO?	MOTIVO ¿CUÁL ES SU DERECHO?
259	Patrono	Despedir justificadamente a un trabajador
259	Patrono	Disciplinar las faltas de un trabajador
262	Patrono	Reclamar en contra de los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto
260	Trabajador	Reclamar por despido
260	Trabajador	Reclamar por correcciones disciplinarias que le impongan
261	Trabajador	Dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo (despido indirecto)
263	Trabajador	Reclamar los derechos derivados del contrato individual de trabajo, pactos colectivos o RIT
264	Trabajador	Derechos provenientes de la ley laboral

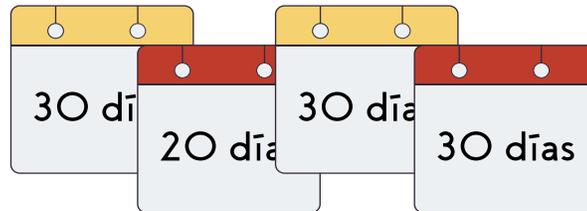
**ARTÍCULOS**  
Código de Trabajo

**258**  
PRESCRIPCIÓN

**260**  
DERECHO DEL TRABAJADOR PARA RECLAMAR POR DESPIDO O CONTRA LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS QUE SE LES APLIQUEN

**254**  
DERECHO DEL TRABAJADOR PARA RECLAMAR LAS PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES

## PRESCRIPCIÓN



PLAZO DE PRESCRIPCIÓN	¿A PARTIR DE CUANDO SE CUENTA EL PLAZO?
20 días hábiles	Desde que se dio la causa para la terminación del contrato
20 días hábiles	Desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria
30 días hábiles	A partir del momento de la separación
30 días hábiles	A partir de la terminación del contrato
30 días hábiles	Desde que se le impusieron dichas correcciones
20 días hábiles	A partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto
4 meses	Desde la fecha de terminación del contrato
2 años	Desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos

**ARTÍCULOS**  
Código de Trabajo

259

DERECHO DEL PATRONO  
PARA DESPEDIR  
JUSTIFICADAMENTE A  
LOS TRABAJADORES O  
DISCIPLINAR SUS FALTAS

261

DERECHO DEL  
TRABAJADOR PARA DAR  
POR TERMINADO SU  
CONTRATO DE TRABAJO  
CON JUSTA CAUSA

262

DERECHO DEL PATRONO  
PARA RECLAMAR CONTRA  
LOS TRABAJADORES QUE  
ABANDONEN EL TRABAJO

# OTROS ASPECTOS LABORALES

# 2

## SEGURIDAD SOCIAL

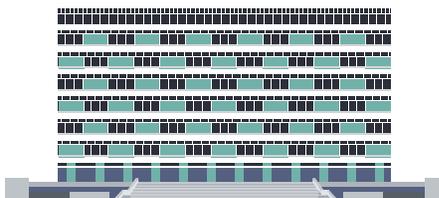
### IGSS



# SEGURIDAD SOCIAL

## SEGURIDAD SOCIAL

Son aquellos programas creados por el Estado y prestados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)



### ¿A QUIÉNES DEBE PROTEGER LA SEGURIDAD SOCIAL?



**Afiliado**  
Trabajador inscrito en el IGSS.



**Asegurado**  
Persona que tiene derecho a la protección del IGSS.



**Pensionado**  
Persona a quien el IGSS, a través de una resolución firme, decide otorgarle una pensión.



**Beneficiario**  
Pariente o dependiente económico del afiliado a quien se extiende el derecho de gozar de los beneficios del régimen de seguridad social.

## SEGURIDAD SOCIAL

¿CÓMO ME INSCRIBO  
EN EL SISTEMA COMO  
PATRONO?

Obligación de Inscribirse al IGSS cuando:

Se cuenta con 3 o más  
trabajadoresCon 1 trabajador si se trata de  
transporte terrestre, de carga,  
de pasajero o mixto.

- 1 El patrono o su representante, deberán acudir a la unidad de inspecciones patronales de la sección de inscripciones en la división de registro de patronos y trabajadores.
- 2 Descargar y llenar el formulario de inscripción y actualización (DRTP-001).
- 3 Fotocopia de las patentes de comercio de sociedad y de empresa
- 4 Fotocopia de la escritura de constitución (y sus modificaciones)
- 5 Fotocopia del nombramiento de representante legal.
- 6 Fotocopia del RTU donde conste NIT
- 5 Certificación emitida por un perito contador
- 6 Nómina o planilla emitida por un perito contador

## ARTÍCULOS

Reglamentos IGSS

17 – 25

REGLAMENTO DE INSCRIPCIÓN  
DE PATRONOS EN EL RÉGIMEN  
DE SEGURIDAD SOCIALPROCESO DE INSCRIPCIÓN Y  
ACTUALIZACIÓN DE PATRONOS

# SEGURIDAD SOCIAL

## ¿CÓMO CUMPLEN LOS PATRONOS CON SUS OBLIGACIONES ANTE EL IGSS?

### Planilla electrónica del IGSS

- i. Declarar los montos de salarios pagados en el mes.
- ii. Dentro de los primeros 20 días de cada mes.
- iii. Usar el formato de planilla electrónica

### Pagar las cuotas correspondientes

- i. El patrono debe descontar las contribuciones de seguridad social a sus trabajadores y entregarlas al IGSS.
- ii. El patrono debe calcular su contribución patronal y entregarla al IGSS.
- iii. El patrono es el único responsable del pago global de las cuotas laborales y patronales.
- iv. El patrono debe dejar constancia de las sumas descontadas a sus trabajadores de forma individual en su contabilidad y registro de trabajadores y salarios.

## ¿CÓMO ME INSCRIBO COMO TRABAJADOR?

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
El patrono llena el formulario único del registro de afiliados DRPT-59, confirma si la información es correcta e imprime el formulario	El trabajador presenta el formulario junto con su DPI en el IGSS y se validación de datos así como captura de foto, firma y huella digital.	Se emite el carné de afiliado.

Para mayor información visita la página del IGSS: <http://www.igsgt.org/> o llame al 2412-1224

## SEGURIDAD SOCIAL

### PROGRAMAS, COBERTURAS Y BENEFICIOS

*'La jubilación es a partir de los 60 años de edad*



Invalidez, Vejez\* y Sobrevivencia (IVS)



Enfermedad, Maternidad y Accidentes

### Contribución de cuotas según programa

*Para acceder a la cobertura del programa IVS es necesario tener como mínimo 240 meses de contribución efectiva en el IGSS*

PROGRAMA	PATRONO	TRABAJADOR
Accidentes en general	3%	1%
Enfermedad y maternidad	4%	2%
Invalidez, vejez y sobrevivencia	3.67%	1.83%
<b>TOTAL DE CONTRIBUCIONES</b>	<b>10.67%</b>	<b>4.83%</b>

### RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES.

El Departamento de Inspección y Visitaduría Social vigila el cumplimiento.

- Los inspectores pueden visitar los centros de trabajo
- ¿Qué pueden hacer los inspectores durante su visita? Revisar libros de contabilidad que procedan, libros de salarios, planillas, constancias de pago, levantar actas, etc.

En caso de incumplimiento el patrono debe pagar el equivalente entre 2 y 9 salarios mínimos que equivalen de Q.5.484.74 hasta Q.24.681.33.

## ARTÍCULOS

Reglamentos IGGS

## 3-4

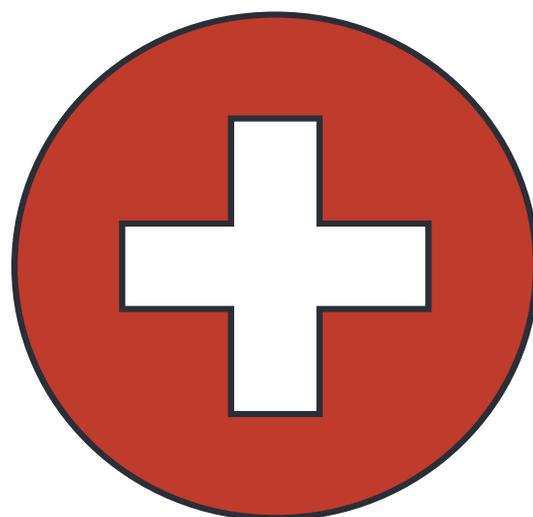
REGLAMENTO SOBRE RECAUDACIÓN DE CONTRIBUCIONES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

PAGO DE CUOTAS

# OTROS ASPECTOS LABORALES

# 3

## SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL



# SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

## SSO

Medidas de protección para el trabajador que buscan evitar accidentes y enfermedades en el trabajo. Fundamentado en el Acuerdo Gubernativo 229 - 2014

### MONITOR Y/O COMITÉ BIPARTITO DE SSO

DE 1 A 9 TRABAJADORES	DE 10 TRABAJADORES EN ADELANTE
Monitor	Comité bipartito de SSO

### Monitor

Los lugares de trabajo que cuenten con menos de 10 trabajadores deben tener un monitor que tendrá a su cargo la prevención de riesgos laborales.

### ¿Quién es mi monitor?



**1-9 trabajadores**

Trabajador capacitado en primeros auxilios y uso de botiquín



**10-100 trabajadores**

Auxiliar de enfermería capacitado en prevención de riesgos laborales



**101 - 500 trabajadores**

Enfermero profesional capacitado en prevención de riesgos laborales



**500 o más trabajadores**

Médico colegiado activo capacitado en prevención de riesgos laborales

## SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

### Comité Bipartito

Los lugares de trabajo que cuenten con más de 10 trabajadores deben tener un comité bipartito de SSO, conformado por representantes del patrono y de los trabajadores. Su fin es promover e implementar programas de gestión de riesgos.

*¿Cómo se compone mi comité bipartito?*

NÚMERO DE TRABAJADORES	REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	REPRESENTANTES DE LOS PATRONOS
10 A 25	2	2
26 A 50	3	3
51 A 100	4	4
101 A 500	5	5
500 O MÁS	6	6

*Sobre el comité bipartito*

Comité bipartito		
Las funciones de SSO del comité deben describirse en el RIT de la empresa	En necesario que el comité lleve a cabo sesiones periódicas mensuales sobre el tema de SSO	De las reuniones periódicas es necesario hacer un acta dejarla dentro del libro de actas

### AUTORIZACIÓN DEL COMITÉ DE SSO Y LIBRO DE ACTAS

El Comité de SSO y su libro de actas deben estar autorizados por el Departamento de SSO del MINTRAB o la Sección de Seguridad e Higiene del IGSS. para el efecto debe llenarse el formulario respectivo. Sus funciones deben desarrollarse en el Reglamento interior de trabajo. (Artículo 10 del Reglamento de SSO - Acuerdo Gubernativo 229-2014)

# SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

El Comité de SSO debe reunirse obligatoriamente, como mínimo, una vez al mes. (Artículo 13 del Manual de Constitución, Organización y Funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional - Acuerdo Ministerial 23-2017)

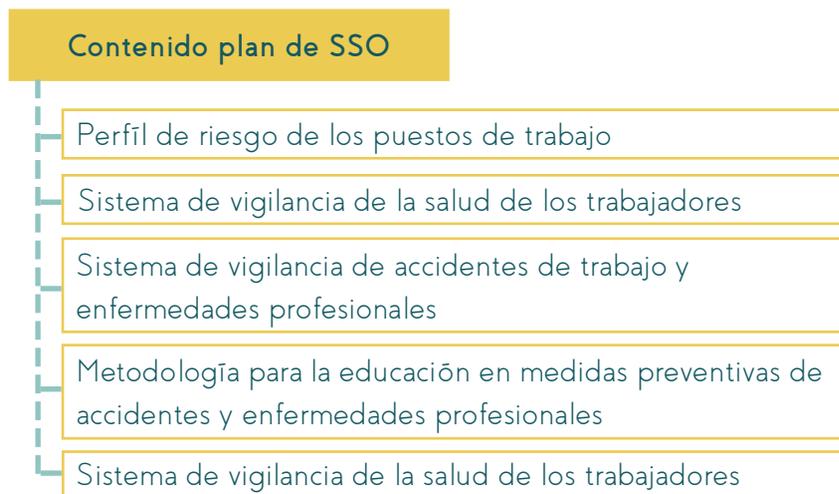
## PLAN DE SSO O PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DE 1 A 9 TRABAJADORES	DE 10 TRABAJADORES EN ADELANTE
Plan de prevención de riesgos laborales	Plan de Salud y Seguridad Ocupacional

Los lugares de trabajo que cuenten con menos de 10 trabajadores deben tener un plan de prevención de riesgos laborales autorizado por el Departamento de SSO del MINTRAB o la sección de seguridad e higiene del IGSS.

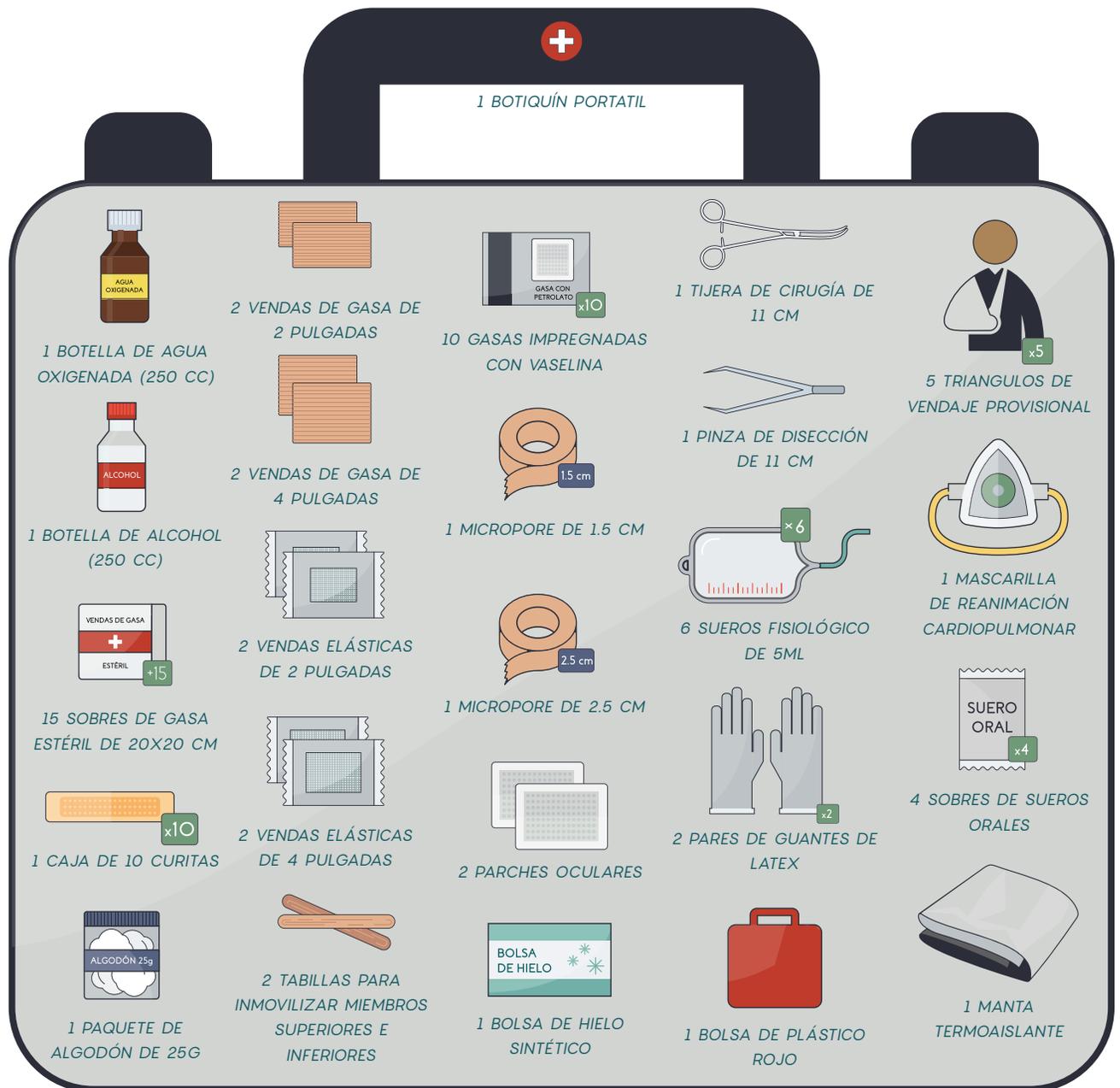
Los lugares de trabajo que cuenten con más de 10 trabajadores deben tener un plan de SSO firmado por un médico registrado en el Departamento de SSO del MINTRAB.

### Contenido del plan de SSO



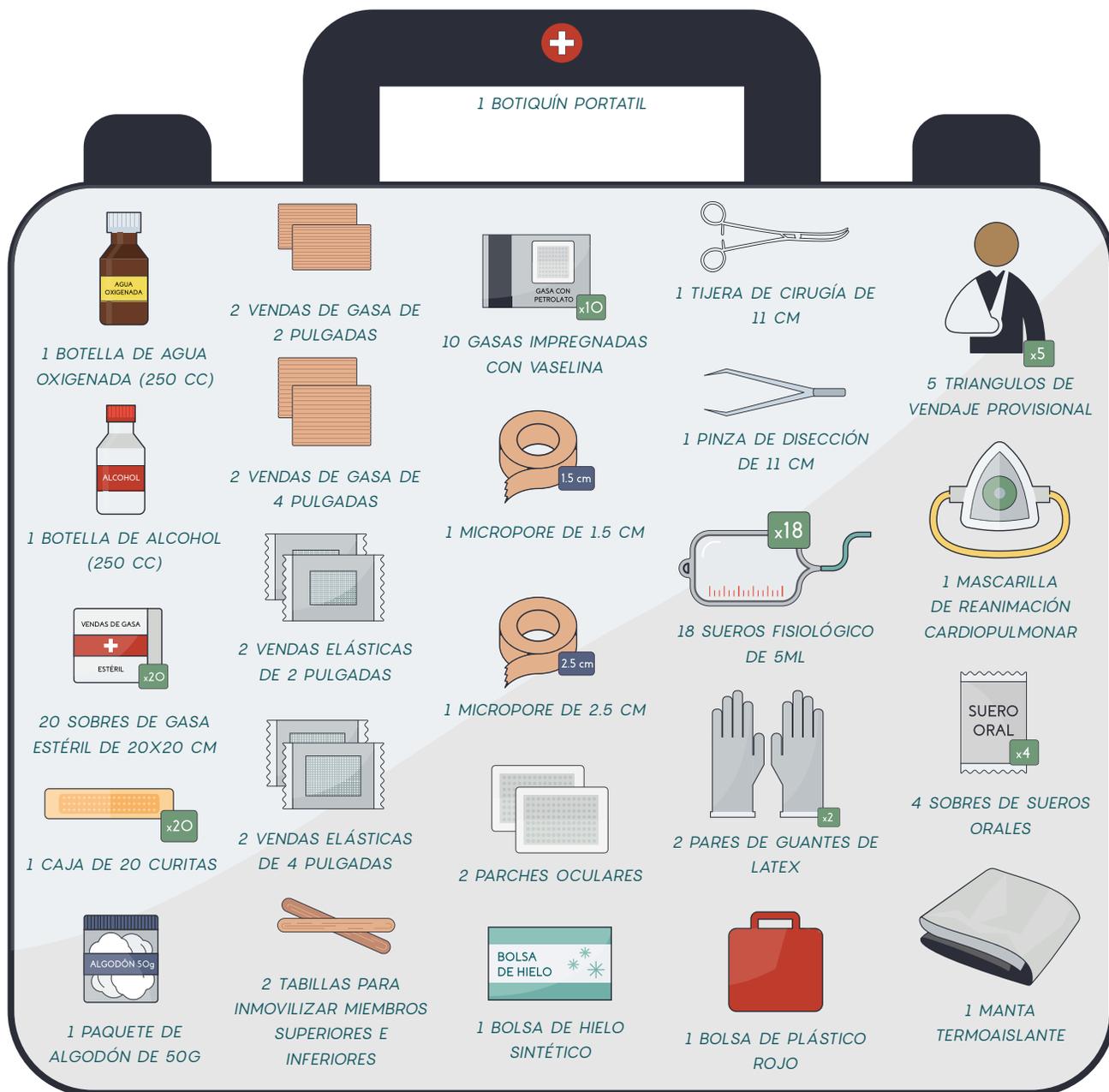
**SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

1 - 6 TRABAJADORES



**SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

6 - 10 TRABAJADORES



**ARTÍCULOS**

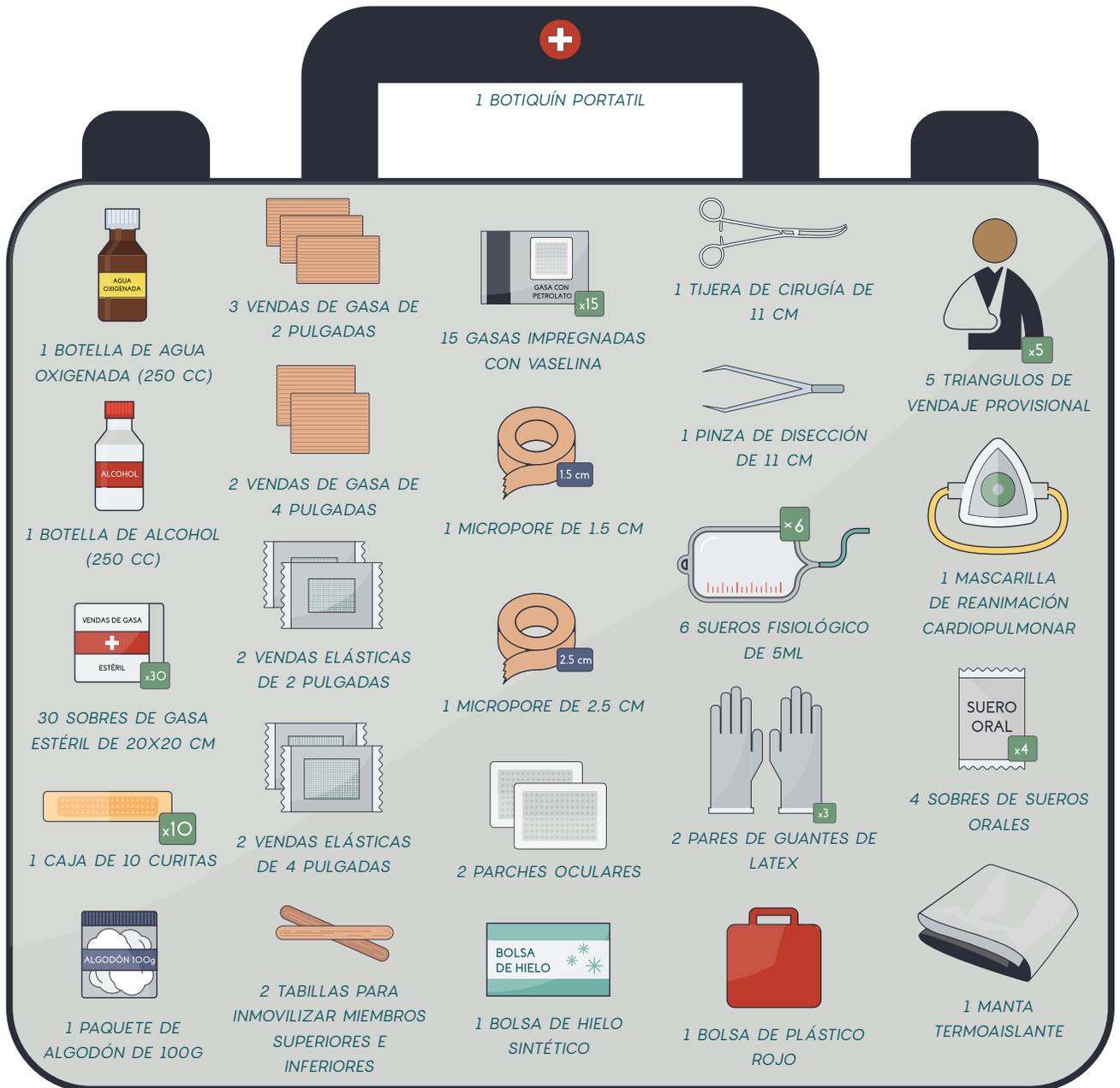
Reglamento de SSO

**302**

PLAN DE SSO

**SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

11 - 25 TRABAJADORES



**ARTÍCULOS**

Reglamento de SSO

**302**

PLAN DE SSO

# SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

## 25 O MÁS TRABAJADORES

**1 BOTIQUÍN PORTATIL**

- 1 BOTELLA DE AGUA OXIGENADA (250 CC)
- 2 VENDAS DE GASA DE 2 PULGADAS
- 20 GASAS IMPREGNADAS CON VASELINA
- 1 TIJERA DE CIRUGÍA DE 11 CM
- 5 TRIANGULOS DE VENDAJE PROVISIONAL
- 1 BOTELLA DE ALCOHOL (500 CC)
- 3 VENDAS DE GASA DE 4 PULGADAS
- 1 MICROPORE DE 1.5 CM
- 1 PINZA DE DISECCIÓN DE 11 CM
- 2 MASCARILLA DE REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR
- 50 SOBRES DE GASA ESTÉRIL DE 20X20 CM
- 3 VENDAS ELÁSTICAS DE 2 PULGADAS
- 1 MICROPORE DE 2.5 CM
- 18 SUEROS FISIOLÓGICO DE 5ML
- 2 MASCARILLA DE REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR
- 2 CAJAS DE 20 CURITAS
- 3 VENDAS ELÁSTICAS DE 4 PULGADAS
- 5 PARES DE GANTES DE LATEX
- 4 SOBRES DE SUEROS ORALES
- 1 PAQUETE DE ALGODÓN DE 100G
- 3 TABILLAS PARA INMOVILIZAR MIEMBROS SUPERIORES E INFERIORES
- 1 BOLSA DE HIELO SINTÉTICO
- 1 BOLSA DE PLÁSTICO ROJO
- 1 MANTA TERMOAISLANTE

## SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

### SOBRE EL BOTIQUÍN

#### Características del botiquín y el monitor

El monitor debe disponer de un botiquín portátil y accesible

Los botiquines de primeros auxilios no deben disponer de medicamentos, por los efectos adversos que pueden causar

El monitor debe estar capacitado por el IGGS en el uso del botiquín

### OBLIGACIONES DEL PATRONO

Adoptar y poner en práctica medidas de SSO, especialmente en lo relativo:

- i. A las operaciones y procesos de trabajo.
- ii. Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- iii. A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.
- iv. Mantener en buen estado la maquinaria, equipos e instalaciones.
- v. A promover la capacitación de su personal en materia de SSO.
- vi. A informar a todos sus trabajadores sobre el tema de VIH/SIDA.
- vii. A proporcionar al trabajador las herramientas, vestuario y demás para el desarrollo del trabajo.
- viii. A permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo a técnicos e inspectores del MINTRAB y del IGSS.

### OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Cumplir todas las normas sobre SSO indicaciones e instrucciones que tiendan la finalidad de proteger su vida, salud e integridad corporal y psicológica.

## ARTÍCULOS

Reglamento de SSO

# 4

OBLIGACIONES DEL PATRONO

# 8-9

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

# 552

MULTAS\*

\* ARTÍCULOS 271 Y 272 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

# OTROS ASPECTOS LABORALES

# 4

## OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES

## OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES

### OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES

Si bien es cierto que existen diversas obligaciones patronales en las leyes laborales, a continuación se enumeran algunas de las más importantes que debe cumplir el patrono:

Elaboración de contratos (3 ejemplares)

Pago del salario mínimo

Libro de salarios

Conceder licencias con goce de salario

Proporcionar instrumentos para ejecutar el trabajo

Permitir la inspección y vigilancia de los lugares de trabajo

Informe anual del empleador  
(enviar dentro de los primeros dos meses del año)

## OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES

Reglamento Interior de Trabajo (RIT)

Constancia de la terminación de la Relación Laboral

Medidas de Salud y Seguridad Ocupacional

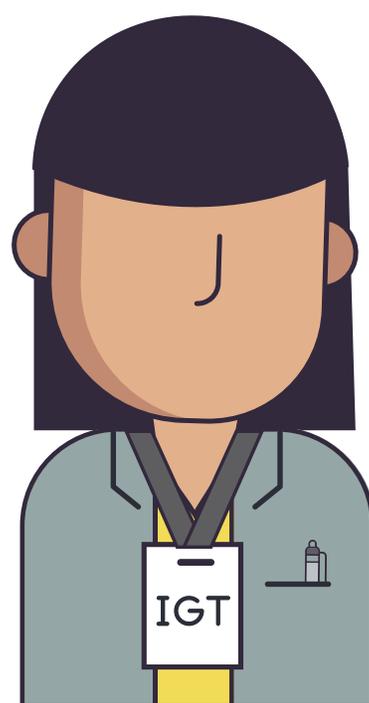
Contribución IGSS, IRTRA, INTECAP

Abstenerse del maltrato de palabra u obra

# OTROS ASPECTOS LABORALES

# 5

## INCUMPLIMIENTO A LEYES LABORALES



# INCUMPLIMIENTO A LEYES LABORALES

## FALTA A LAS LEYES LABORALES

Es el incumplimiento de las normas del Código de Trabajo, reglamentos laborales, los convenios de la OIT, los pactos y convenios colectivos de trabajo y demás normas laborales, lo cual se sanciona con una multa.



¿Qué debo hacer cuando llega un inspector?

Las actuaciones de la IGT no pueden durar más de 30 días, pero pueden prolongarse 15 días más.

### Proceso de inspección

- 1** Visita el Inspector de Trabajo.

Al momento de la visita el Inspector de Trabajo, se debe proceder con:

  - a. Identificación
  - b. Nombramiento
  - c. Acceso al expediente que motiva la inspección
- 2** Lugar de la inspección

Centro de Trabajo - Dirección legal del patrono

## INCUMPLIMIENTO A LEYES LABORALES

3

### Facultades de los inspectores

Ingreso a centros de trabajo durante la jornada laboral - NO A RESIDENCIAS

Acompañarse de peritos y técnicos de MINTRAB-IGSS

Apoyarse en la fuerza pública en caso de obstrucción

Requerir información o documentación

Examinar sistemas de almacenamiento electrónico

Paralización de trabajos para prevención de riesgos laborales

Iniciar proceso sancionatorio administrativo

Requerir la adopción de medidas en un plazo de 8 días

4

### Documentos que puede requerir el (la) inspector (a)

Informe de salarios

Planilla del IGSS

Boletas de pago

Relamento interior de trabajo

Libros de salario

Libros de contabilidad (solo con orden judicial)

Contrato individual de trabajo

Acta de constitución del comité de SSO

Certificados médicos, solicitudes, autorizaciones, notas (relacionadas con la inspección)

Autorización para laborar en días de asueto o descanso semanal

Permisos para laborar en el país (si hay trabajadores extranjeros)

Copia de documentos para anexarlos al expediente

**ARTÍCULOS**  
Código de Trabajo

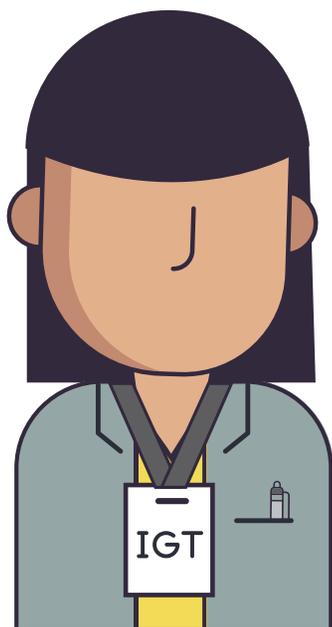
**272 271 BIS\***

MULTAS

PROCEDIMIENTO

\* 272, 281, 415, 417 y 418

## INCUMPLIMIENTO A LEYES LABORALES



*El inspector o inspectora debe presentarse debidamente identificado (a).*

5

¿Qué debe contener el acta circunstanciada de prevención que levanta el inspector?:

- a. Señalamiento de hechos
- b. Infracciones
- c. Normas vulneradas
- d. Propuesta de sanción

6

### Resolución

La resolución debe ser emitida en los siguientes **10 días hábiles** y debe contener:

- a. Monto de la multa
- b. Solidaridad de pago
- c. Medidas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas
- d. La multa es impuesta por el Delegado Departamental.

6

¿Qué puedo hacer si me imponen la multa?

- a. Pagar
- b. Oponerme → se recomienda buscar asesoría
  - a. Administrativo - Recurso de revocatoria en 48 hrs
  - b. Judicial - Proceso contencioso administrativo.

**ARTÍCULOS**

Código de Trabajo

**271 BIS\***

PROCEDIMIENTO

\* 272, 281, 415, 417 y 418

## INCUMPLIMIENTO A LEYES LABORALES

### MULTAS SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO

*Para obtener los montos de cada multa es necesario multiplicar el salario mínimo vigente al momento de la consulta, por el número de salarios correspondientes al rango de la multa.*

ACTIVIDAD	MULTA
Violación a normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales	8 a 18 salarios mínimos
Violación a una disposición prohibitiva	2 a 10 salarios mínimos
Violación a una disposición preceptiva título III (Jornadas o descansos)	6 a 12 salarios mínimos
Violación a una disposición preceptiva título V otra ley de Salud y Seguridad Ocupacional	8 a 16 salarios mínimos
Violación a una disposición preceptiva título VII Huelga o Paro	5 a 10 salarios mínimos
Violación a una disposición de los artículos 61. 63. 87. 281 m)	5 a 10 salarios mínimos
Violación a cualquier disposición preceptiva del Código u otra ley o disposición de trabajo y previsión social	2 a 9 salarios mínimos

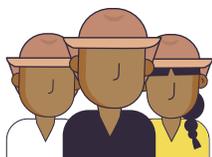


**DESARROLLO PARA TODOS**

## RSE & SOSTENIBILIDAD

Coordinar que todas las organizaciones del Azúcar de Guatemala, operen con apego a los principios de RSE para asegurar la sostenibilidad y sustentabilidad en tres aspectos

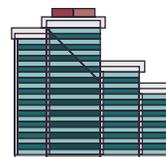
**LAS PERSONAS**



**EL PLANETA**



**EL NEGOCIO**



# RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Es un modelo de gestión. donde hacer negocios con estricto cumplimiento de la LEY y apego a la Ética. facilita construir reputación y fundamenta la sostenibilidad.



DESARROLLO PARA TODOS



Pantaleón



INGENIO  
PALO  
GORDO



MADRE  
TIERRA



San Diego  
Ingenio Trinidad



INGENIO  
Santa Rosa S.A.



INGENIO  
LA SONRISA



INGENIO  
LA UNIÓN  
Responsabilidad & Desarrollo



SANTA ANA



INGENIO  
MAGDALENA  
¡Tierra dulce!



LA PALMAR S.A.



ASAZGUA



INGENIO  
FINCA  
GUATEMALA



INGENIO  
Engicaña  
Ciencia y Tecnología



INGENIO  
EXPORANVEL S.A.  
Fuerza de trabajo y  
competitividad