

## Condiciones de trabajo - Guatemala

<b>Dato/Indicador</b>	<b>Componentes</b>	<b>Definición</b>	<b>Fuentes recomendadas</b>
<b><i>Visión general de mercado laboral</i></b>	Estadísticas del mercado laboral (2012)	Tasa global de participación: 60.7 Hombres: 82.9 Mujeres: 40.6 Tasa bruta de ocupación: 63.5 Hombres: 85.5 Mujeres: 44.1 (2012) Tasa de desempleo abierto: 3 Hombres: 3.1 Mujeres: 2.9 (2013) Tasa de subempleo visible: 14.4 Hombres: 14.8 Mujeres: 13.6 (2013)	INE. ENEI 2012
	Formación técnica y profesional	INTECAP: Formar y certificar trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, así como brindar asistencia técnica y tecnológica en todas las actividades económicas, para contribuir a la competitividad y al desarrollo del país.	Institutos de Formación Técnica y Profesional
	Sectores con escasez de mano de obra		
	Sectores con exceso de mano de obra		

<b>Condiciones de trabajo</b>	Convenios internacionales ratificados por cada país	<b>Convenios fundamentales OIT:</b> C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), 1989. C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), 1952. C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), 1952. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), 1961. C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), 1959. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), 1960. C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 14 años. 1990. C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), 2001.	Legislación nacional, Ministerios de Trabajo, entidades de seguridad social
	Legislación nacional	Las relaciones laborales en Guatemala son regidas por la Constitución Política y el Código de Trabajo. Según se establece en la legislación guatemalteca, la relación laboral se establece desde que el trabajador está bajo las órdenes de un patrón, aunque no exista un contrato por escrito.	
	Contratos de trabajo	El contrato, convenio o pacto de trabajo, sea cual sea la forma como se le denomine, es el vínculo mediante el cual el trabajador se obliga a prestar al empleador, sus servicios o la ejecución de una obra, personalmente bajo su dependencia continuada y dirección inmediata, a cambio de una retribución.  Aunque contrato y relación de trabajo se usan como si fuera la misma cosa, el vínculo legal del acuerdo entre trabajador y patrono en el que, el trabajador acepta ser empleado al servicio de un patrono determinado, se formaliza en el Contrato de Trabajo. El término “relación” corresponde a la realidad que, después de celebrado el contrato, se presenta en la práctica de las condiciones y contenido que a través del tiempo; forman el conjunto de derechos y obligaciones que se dan entre a las partes.  Existen los contratos de trabajo, escrito y verbal. El segundo procede en las siguientes circunstancias:	

1. Labores Agrícolas o Ganaderas

2. Servicio Doméstico

3. Trabajadores Accidentales o temporales que no excedan de 60 días

4. Prestación de un Trabajo por Obra Determinada.

Es indispensable que el empleador extienda al trabajador una tarjeta o constancia donde indique la fecha de inicio, salario estipulado y el número de días, jornada trabajada, tarea u obras realizadas.

El Contrato de Trabajo como medio de plena prueba

El Contrato de Trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que un trabajador queda obligado a prestar al empleador sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase.

Al citar la definición legal se pretende dar a conocer la importancia y veracidad que incluye dicho documento laboral, por lo que las partes se ligan en cuanto a derechos y obligaciones que quedan allí plasmados.

La omisión que haga el empleador de faccionar y extender el Contrato de Trabajo escrito, es imputable a él y al ser requerido del mismo por autoridad competente, debe presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

Es por eso que el contrato escrito es plena prueba. En el caso del Contrato Verbal se puede probar por los medios generales de prueba citados en el artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, y para el efecto pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo empleador.

Remuneración	<p><b>Salarios mínimos que rigen a partir de enero del 2013:</b></p> <p><b>Actividades no agrícola</b> Hora ordinaria: Q. 8.93 Diario: Q. 71.40 Mensual: Q. 2 171. 75 Bonificación incentivo: Q. 250 Total: Q. 2 421.75.</p> <p><b>Actividades agrícolas:</b> Hora ordinaria: Q. 8.93 Diario: Q. 71.40 Mensual: Q. 2 171. 75 Bonificación incentivo: Q. 250 Total: Q. 2 421.75.</p> <p><b>Exportadora y de maquila</b> Hora ordinaria: Q. 8.20 Diario: Q. 65.63 Mensual: Q. 1 996.25. Bonificación incentivo: Q. 250 Total: 2 246.25.</p>	
Jornada laboral	<p>La <b>jornada diurna</b> (comprendida entre las 6:00 y 18:00 horas del mismo día), no puede ser mayor de 8 horas diarias ni de 44 a la semana.</p> <p>La <b>jornada nocturna</b> (comprendida entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente), no puede ser mayor de 6 horas diarias ni de 36 a la semana.</p> <p>La <b>jornada mixta</b> (que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayor número de horas de trabajo durante el día), no puede ser mayor de 7 horas diarias ni de 42 horas a la semana. (Artículos. 102 literal g) de la Constitución Política de la República, y 116, 117 y 122 del código de trabajo).</p> <p><b>Jornada extraordinaria de trabajo:</b> Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias. Este trabajo debe ser remunerado como mínimo con un 50% más del salario ordinario (Artículos: 102 literal g) de la Constitución Política de la República, y 121 del Código de Trabajo.)</p>	

Permisos	<p><b>Descanso semanal:</b> Si, para tales efectos la semana puede ser de 5 ó 6 días, según sea la costumbre en la empresa o centro de trabajo. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. A quienes laboren por unidad de obra o comisión se les adicionara una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana. (Artículo 126 del Código de Trabajo).</p> <p><b>Días de asueto (feriados):</b> El 1 de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1 de mayo; el 10 de mayo para las madres trabajadoras; 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1 de noviembre; el 24 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad. (Artículo 127 Código de Trabajo y Decreto número 1794 del 01 de octubre de 1968).</p> <p><b>Vacaciones:</b> Todo trabajador sin excepción tiene derecho a vacaciones pagadas, después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador, cuya duración mínima es de 15 días hábiles. El importe de este salario debe cubrirse por anticipado (Artículo 130 y 134 del Código de Trabajo). De la concesión de vacaciones se debe dejar constancia por escrito. (Artículo 137 del Código de Trabajo).</p> <p><b>Licencias:</b> 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días. 2. Cuando el trabajador contrae matrimonio, cinco (5) días. 3. Por nacimiento de un hijo, dos (2) días. 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos. 5. Para responder a citaciones judiciales por tiempo que dure la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate. 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. 7. Para el ejercicio del derecho al voto en las elecciones populares, el tiempo que sea necesario. 8. Para asistir a las oficinas, consultorios y otros centros al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando el trabajador haya sufrido un</p>
----------	--

	<p>accidente o debe someterse a un examen médico general. 9. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, si se hubiera suscrito.</p> <p><b>Aguinaldo:</b> 100% del sueldo o salario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente, Artículos 102, literal j) de la constitución, y 1 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado Decreto 76-78.</p>	
Representación de los trabajadores	<p>Sindicatos: Para formar un sindicato de trabajadores, se requiere el consentimiento de por lo menos 20 o más trabajadores y para formar un sindicato de empleadores, se necesita un mínimo de 5 empleadores. (Artículo 216 del Código de Trabajo). Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo. (Artículos 102, literal q) de la Constitución Política de la República y 209 del Código de Trabajo).</p>	
Seguridad social	<p>El IGSS funciona con base en tres grandes programas: el programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS), el programa de Accidentes, y el programa de Enfermedad y Maternidad. El primero se hace efectivo básicamente mediante el pago de pensiones relacionadas con los riesgos de invalidez, vejez y muerte y exige periodos mínimos de cotización. El segundo se implementa a través de una red de servicios en todos los departamentos del país, mientras que el tercero sólo en 19 de los 22 departamentos. El IGSS obtiene recursos de las cotizaciones de los asalariados afiliados, de los empleadores y del Estado. El IGSS ofrece cobertura a los trabajadores asalariados y sus familias. Según la ley, se trata de un “régimen nacional, unitario y obligatorio” destinado a garantizar la participación financiera de empleados y empleadores.</p>	