



GUATEMALA

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Guatemala. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raof Ali. Lorena Ponce De Leon translated the Decent Work Check to Spanish.

Bibliographical information

Ahmad I (2019) *Guatemala Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, January.

For an updated version in the national language, please refer to <https://tusalarario.org/guatemala>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo	2
01/13 Trabajo y Salario	3
02/13 Compensación	7
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos	10
04/13 Seguridad laboral	13
05/13 Responsabilidades familiares	16
06/13 Maternidad y Trabajo	18
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo	21
08/13 Trabajo y Enfermedad	24
09/13 Seguridad Social	27
10/13 Trato Justo en el Trabajo.....	30
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo.....	32
12/13 Trabajo Forzoso	34
13/13 Derechos Sindicales.....	36
DECENT WORK QUESTIONNAIRE.....	40

INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Constitución de Guatemala 1985
2. Código del Trabajo, Decreto núm. 1441 (modificado en 2001)
3. Acuerdo Gubernativo Numero 388-2010
4. Ley de Seguridad Social, Decreto núm. 295
5. Decreto para una maternidad saludable, 32-2010
6. Acuerdo No. 410 del Instituto de Seguridad Social de Guatemala, que establece un reglamento sobre la enfermedad y la maternidad, 1964
7. El acuerdo núm. 1124 del Consejo de Administración de Reglamentos sobre Discapacidad, Vejez y Sobrevivientes del 13 de marzo de 2003, con enmienda 2010

01/13 Trabajo y Salario

Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)

Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

Guatemala ha ratificado todos los convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

Regulaciones sobre trabajo y salarios:

- Constitución de Guatemala 1985
- Código del Trabajo, Decreto núm. 1441 (modificado en 2001)

Salario Mínimo

El salario mínimo es la remuneración mínima que puede ser establecida por las partes a la relación de empleo, suficiente para cubrir con las necesidades materiales, morales y culturales normales de un trabajador y permitirle a la persona a realizar sus tareas como jefe de familia. El establecimiento periódico (y la revisión) del salario mínimo, de acuerdo con la ley, es el derecho social mínimo entre otros que constituyen la base de la legislación laboral.

De acuerdo al Código del Trabajo, cada trabajador tiene el derecho de ganar un salario mínimo que cubra con sus necesidades materiales, morales y culturales. Otros factores que se consideran al determinar un salario mínimo incluyen: costo de vida; desarrollo económico; niveles de productividad; y la capacidad del empleador para pagar en diferentes sectores.

El salario mínimo se fija a través de la Comisión Nacional de Salarios. No existe un salario mínimo nacional, ya que varía de acuerdo al sector. El poder Ejecutivo determina las tasas de salario mínimo para trabajadores en sectores privados de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Bienestar Social, con base en reportes de la Comisión Nacional de Salarios. El informe de la Comisión Nacional de Salarios se basa en la recomendación de la Junta Mixta de Salarios Mínimos (creada para cada región y zona económica) para su respectiva región o zona económica. Las recomendaciones de la Comisión Nacional de Salarios son compartidas con la Junta Monetaria del Banco Central de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Las Juntas están compuestas por igual número de representantes de los grupos de trabajadores y empleadores (dos miembros cada uno). El inspector del trabajo (representante gubernamental) actúa como Presidente de la Junta. Un acuerdo gubernamental determina anualmente el salario mínimo para los sectores agrícola, no agrícola y de exportación. Las Juntas de Salarios Mínimos deben tener en cuenta las encuestas sobre el costo de vida (realizadas por el Departamento de Estadística) y todos los demás datos pertinentes a su jurisdicción sobre el precio de la vivienda, ropa, alimentos consumidos por los trabajadores y también sobre las facilidades que los empleadores proporcionan a los trabajadores en lo que se refiere al alojamiento, tierras de cultivo, leña y otros beneficios que reducen su costo de vida.

Pueden aplicar distintas tasas de salario mínimo para categorías específicas de trabajadores (incluyendo trabajadores en entrenamiento, trabajadores domésticos y trabajadores a destajo) y sectores (incluyendo sector agrícola, sectores no agrícolas, sectores de exportación y textiles). El salario mínimo se determina en base diaria o por hora. Además del salario mínimo, también se prevé la bonificación de incentivos.

El salario mínimo también puede establecerse a través de la negociación colectiva. El nivel de salario es establecido por el trabajador y el empleador; sin embargo, no puede ser inferior al salario mínimo fijado por la autoridad.

El cumplimiento de la legislación laboral, incluidos los salarios mínimos, está garantizado por la Inspección General del Trabajo. En caso de violación de las disposiciones laborales o de seguridad social, tales como los salarios, existe una prestación de multa entre tres a doce veces el salario mínimo mensual de las actividades no agrícolas. Esta multa es pagadera por el empleador sin perjuicio del derecho de los trabajadores a recuperar las sumas debidas a ellos por falta de pago o menor pago de salarios. Se sugiere al empleador y a los trabajadores que resuelvan sus disputas entre ellos. Un trabajador puede presentar un caso ante el Tribunal de Trabajo y Bienestar Social.

Fuente: Art. 102(f) de la Constitución de Guatemala 1985; §103-115, 272(2), 283 y 374 del Código del Trabajo 2001; Acuerdo Gubernativo Numero 288-2016

Pago Regular

El salario o sueldo es la retribución que el empleador debe pagar al empleado en virtud al cumplimiento del contrato de trabajo o relación de hecho entre ellos. Salvo excepciones legales, cualquier servicio ofrecido por el trabajador a su empleador respectivo, debe estar remunerado por el empleador.

El pago del salario se hace sobre una base de unidad de tiempo (mensual, quincenal, semanal, diario, o por hora), o por unidad de trabajo (por pieza, tarea, pago único, o por pieza de trabajo) o por la participación en las utilidades, ventas o cobros que el empleador pueda hacer, sin importar el riesgo de ganancia o pérdida que el empleado pueda tener.

De acuerdo con el Código del Trabajo, los salarios deben pagarse al trabajador o persona autorizada, de manera regular y en moneda de curso legal, en el sitio de trabajo (a menos que se acuerde lo contrario), durante las horas de trabajo o inmediatamente después de las horas de trabajo.

Está prohibido el pago de salarios en lugares de esparcimiento o casas públicas, excepto en el caso de empleados que trabajan en dichos establecimientos.

Los empleadores y empleados pueden establecer sus intervalos/fecha límite de pago, sin embargo, este periodo no podrá ser superior a una quincena (15 días) para trabajadores manuales y un mes para trabajadores intelectuales y de servicio doméstico. Los empleadores también deben mantener un libro de salarios para llevar el registro de pagos realizador a los trabajadores.

En pago en especie está permitido, pero no puede exceder del 30% del total del salario que recibe un trabajador. Los trabajadores agrícolas o sus familias pueden recibir hasta

el 30% de sus salarios en alimentos u otras prestaciones similares destinados a su consumo personal directo. Sin embargo, está prohibido el pago total o parcial de salario de un empleado en mercadería o cupones.

Fuente: §88 & 90-102 del Código del Trabajo 2001, § 102 (d) de la Constitución de Guatemala.

02/13 Compensación

Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

Guatemala ha ratificado los convenio 01.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno N° 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

Regulaciones sobre compensación:

- Código del Trabajo 2001
- Acuerdo Gubernativo Numero 388-2010

Compensación por horas extras

De acuerdo con el Código del Trabajo, las horas de trabajo normales son 8 horas diarias y 48 horas por semana. Las horas de trabajo son horas en la que el trabajador está a la disposición del empleador. El total de horas trabajadas (normal + horas extra) no puede exceder de 12 horas al día. Todo el trabajo desempeñado fuera de los límites provistos por la ley o el acuerdo entra las partes es considerado horas extra y debe ser devengado como tal. Si un trabajador trabaja más allá de sus horas estipuladas de trabajo, p.ej. 8 horas al día y 48 horas a la semana, tiene derecho a el pago de horas extra del 150% de la tarifa por hora normal.

Los trabajadores no deben realizar horas extraordinarias en condiciones de trabajo peligrosas e insalubres. Cuando el trabajo es insalubre o peligroso, el límite de 8 horas puede ser extendido por acuerdo entre el trabajador y el empleador hasta por 2 horas, siempre que el tiempo de trabajo semanal no exceda el límite de 48 horas (en el límite actual es de 44 horas). A excepción de aquellos trabajadores que no están sujetos a las limitaciones de tiempo de trabajo (estos incluyen a los empleados que no están sujetos a la supervisión directa; supervisores; empleados que sólo se requiere su presencia; empleados que realizan su trabajo fuera del lugar de trabajo, por ejemplo comisionistas, y otros trabajadores que, debido a la naturaleza de su trabajo, no pueden estar sujetos al límite) las horas de trabajo efectivo durante el día no pueden exceder el 44 por semana, lo que equivale a 48 horas exclusivamente para fines de pago. Para los trabajadores nocturnos y los trabajadores en horarios mixtos, las horas de trabajo diarias y semanales son 6 horas / 7 horas y 36 horas / 42 horas, respectivamente

Las horas de trabajo ordinarias pueden programarse para realizarse en horas consecutivas o divididas en uno o más períodos con intervalos de descanso de acuerdo a la naturaleza del trabajo y necesidades del trabajador.

Fuente: §116, 121 & 122 del Código del Trabajo 2001, Acuerdo Gubernativo Numero 388-2010

Compensación por trabajo nocturno

El trabajo realizado entre las 18:00 (6:00p.m.) y 06:00 del siguiente día se considera trabajo nocturno. No existe provisión en el Código del Trabajo que exija al empleador pagar un salario más alto por trabajo nocturno. Las horas de trabajo semanales para trabajadores nocturnos no pueden exceder las 36 horas semanales (6 horas diarias). Para trabajadores en horario mixto de día y de noche, las horas de trabajo no pueden exceder de 42 horas por semana (7 horas por día).

Fuente: §116-117 del Código del Trabajo 2001

Días de descanso compensatorios

No existe previsión en la ley que exija al empleador proveer días de descanso compensatorios a aquellos trabajadores que trabajen durante un día de descanso semanal o un día festivo.

Compensaciones de fines de semana / días festivos

Es posible que se requiera que los trabajadores laboren en días de descanso y días festivos oficiales. Las horas trabajadas en el día de descanso semanal y días festivos oficiales se consideran horas extraordinarias y se pagan con una prima del 150% de la tasa normal de salario por hora, que es el importe total de las cuotas ordinarias y extraordinarias de la última semana o los últimos 15 o 30 días, dependiendo si los salarios se pagan por quincena o por mes.

Fuente: §128 & 129 del Código del Trabajo 2001

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

Guatemala ha ratificado los convenios 14 y 106.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:

- Constitución de Guatemala 1985, última modificación en 1993
- Código del trabajo, Decreto núm. 1441 (modificado en 2001)

Vacaciones Pagas

Un empleado tiene derecho a vacaciones pagadas de 15 días consecutivos por año tras haber cumplido 12 meses de trabajo continuo con el mismo empleador. El trabajador debe haber trabajado al menos 150 días en el último año para tener derecho a la licencia. No hay previsión en la ley que muestre que la prima vacacional se incrementa con la antigüedad. La cantidad que el trabajador tiene derecho a recibir para una licencia anual es un promedio de su remuneración ordinaria y extraordinaria en los últimos tres meses (para los trabajadores agrícolas) o último año (para otras categorías de trabajadores).

El monto del pago de las vacaciones anuales tiene que ser pagado al trabajador antes de que disfrute de este permiso. Se requiere que el empleador indique a un trabajador el calendario propuesto de las vacaciones anuales dentro de los 60 días siguientes a la calificación de las vacaciones anuales. Al hacer la programación de las vacaciones anuales, el empleador debe dar prioridad a la buena marcha de la empresa y la eficacia de los períodos de descanso y no sobrecargar a los trabajadores que se quedarán a trabajar. El Código del Trabajo no permite la división o la acumulación de las vacaciones anuales en los casos generales. Sin embargo, si el trabajo es de naturaleza especial, donde la larga ausencia no se puede permitir, las vacaciones anuales se puede dividir en más de dos partes. Está prohibida la realización de trabajo durante la licencia anual. Un trabajador no puede recibir una indemnización por concepto de vacaciones anuales, excepto en el caso de resolución del contrato antes del disfrute de las vacaciones. Un trabajador tiene derecho a una compensación por vacaciones proporcional si existe rescisión antes de completar un año de servicio.

Fuente: §102 (l) de la Constitución de Guatemala; §130-137 de el Código del Trabajo 2001

Pago en días festivos

Los trabajadores tienen derecho al pago de días festivos (públicos o religiosos). Regularmente son 12 (diez días completos y 2 medios días). Si un día festivo coincide con el día de descanso, el empleador tiene la obligación de pagar tanto el día de descanso como el día festivo.

Los días festivos incluyen Año Nuevo (1 de enero), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), Día del Trabajo (1 de mayo), Día del Ejército (30 de junio), Fiesta de la Asunción (15 de agosto), Día de la Independencia (15 de septiembre), Día de la Revolución (20 de octubre), Todos los Santos (1 de noviembre), Nochebuena (medio día el 24 de diciembre), Navidad (25 de diciembre), Nochevieja (medio día el 31 de diciembre).

Fuente: §127 del Código del trabajo 2001

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Guatemala in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/guatemala>

Día de descanso semanal

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas de descanso consecutivas por semana, después de 5 o 6 días de trabajo, dependiente de la costumbre del lugar de trabajo. No hay ninguna previsión con respecto a un día específico en el cual deba recaer el día de descanso.

Fuente: §126 de el Código del trabajo 2001

04/13 Seguridad laboral

Regulaciones sobre seguridad laboral:

- Código del trabajo, Decreto núm.1441 (modificado en 2001)

Contrato escrito

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, por un período determinado o por el desempeño de un trabajo específico. Un contrato individual de trabajo puede ser verbal para trabajar en una granja / rancho, el servicio doméstico, el trabajo temporal o incidental no superior a 60 días, y el contrato para ciertos trabajos cuyo valor no exceda GTQ 100. En todos los demás casos, el contrato de trabajo debe ser por escrito y debe contener los siguientes términos: los nombres, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y residencia de las partes del acuerdo; la fecha de inicio de la relación laboral; los servicios enunciados que el trabajador se compromete a realizar, o la naturaleza del trabajo a realizarse; el sitio de trabajo; la duración del acuerdo o la indicación de que es por período indeterminado o por el desempeño de un trabajo específico; el horario de trabajo y las horas durante las cuales debe llevarse a cabo; el salario, prestaciones, o comisiones que el trabajador recibirá; el método de cálculo del salario/remuneración y el método de pago, períodos y lugar del pago; el lugar y fecha de ejecución del acuerdo; y las firmas de las partes involucradas y la huella dactilar de quienes no saben o no pueden firmar, y el número de sus documentos de identificación.

En el caso de un contrato oral como se ha mencionado antes, el empleador debe proporcionar al empleado, al momento de la contratación, una tarjeta o registro, el cual debe contener la fecha de inicio de la relación laboral y el salario a recibir. AL final de cada período de pago, el empleador debe también otorgar una tarjeta indicando el número de días trabajados y el trabajado realizado.

Fuente: §25-29 del Código del trabajo 2001

Contratos de duración determinada

En Guatemala se prohíbe la contratación de trabajadores con contratos de duración determinada para las tareas de carácter permanente. Los contratos de duración determinada se permiten para el trabajo o el servicio temporal o incidental que debe ser ejecutado o realizado. El Código de Trabajo, sin embargo no establece ningún límite a la duración del contrato a plazo fijo. El límite de un contrato a plazo fijo en realidad depende de la duración de la tarea temporal y la fecha de vencimiento de la ocurrencia de cualquier evento o circunstancia.

Fuente: §25-26 del Código del trabajo 2001

Período de prueba

De acuerdo con el Código del Trabajo, el período de prueba son los primeros 2 meses para los contratos de duración indefinida. El período de prueba puede ser más corto, si es de mutuo acuerdo entre las partes. Durante este periodo, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo con o sin causa, sin ninguna responsabilidad de su parte.

Fuente: §79-81 del Código del trabajo 2001

Preaviso

Un contrato individual de trabajo puede ser terminado por la voluntad de cualquiera de las partes, por consentimiento mutuo, o por motivos atribuibles a cualquiera de ellos, o cuando la terminación ocurre de acuerdo a la ley, en cuyo caso se extinguen los derechos y deberes que surjan del acuerdo. Las causas justas para la terminación son previstas por el código del trabajo. Sin embargo, el empleo también puede ser terminado sin causa justificada o por despido injustificado, renuncia, jubilación, muerte o discapacidad, o el traslado a otro país.

El Código de Trabajo no se refiere a un preaviso razonable que un empleador tiene que dar a un empleado antes de terminar su contrato. Sin embargo, si un empleado tiene que terminar su contrato de trabajo, debido a una causa justificada o por mala conducta, tiene que entregar un preaviso por escrito al empleado antes de terminar su contrato laboral y al recibo de dicho aviso, el empleado debe dejar de laborar. La extensión del período de aviso, en función de la duración del servicio, es el siguiente:

- 1 semana de antelación por menos de 6 meses de servicio;
- 10 días de aviso por más de 6 pero menos de 12 meses de servicio;
- 2 semanas de aviso y por más de 1 año pero menos de 5 años de servicio, y
- Anuncio de 1 mes por 5 años de servicio y más

Fuente: §78 & 83 del Código del trabajo 2001

Compensación por despido

De conformidad con el 82 del Código del Trabajo, la indemnización por despido se pagará si un empleado es despedido injustificadamente o el propio empleado termina el contrato de trabajo por causas previstas en el art. 79 del Código de Trabajo. Un empleado tiene derecho a un mes de salario por cada año completo de servicio. Si el servicio es menos de un año, una cantidad proporcional se paga como indemnización por despido.

La indemnización por despido no se paga si un trabajador es despedido por mala conducta.

Fuente: §77-82 del Código del trabajo 2001

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Guatemala in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/guatemala>

05/13 Responsabilidades familiares

Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

El Convenio 156 fue ratificado por Guatemala.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

Regulaciones sobre las condiciones de empleo:

- Código del trabajo, Decreto núm.1441 (modificado en 2001)

Licencia por paternidad

El Código del Trabajo otorga 2 días de licencia de paternidad al nacimiento de los hijos.

Fuente: §61 del Código del trabajo 2001

Permiso Parental

Una vez que la licencia de maternidad se acaba, las mujeres trabajadoras pueden solicitar una licencia de hasta nueve meses sin goce de sueldo para hacerse cargo del recién nacido.

Opciones de trabajo flexible para padres y madres / conciliación vida laboral-personal

No se pudieron ubicar disposiciones en la ley que apoyen la conciliación de los padres o de los trabajadores con responsabilidades familiares.

06/13 Maternidad y Trabajo

Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N ° 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

Guatemala ratificó el Convenio 103.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar exenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

Regulaciones sobre maternidad y trabajo:

- Código del trabajo, Decreto núm.1441 (modificado en 2001)
- Ley de Seguridad Social, Decreto núm. 295
- Decreto para una maternidad saludable, 32-2010

Servicio médico gratuito

Una mujer embarazada tiene derecho a asistencia médica completa, lo que incluye cuidados médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios durante el embarazo, el nacimiento y el periodo posnatal. Los servicios de salud se proporcionan durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto, sin discriminación alguna.

Fuente: §30 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; §6-9 del Decreto de maternidad saludable Núm. 32-2010

Trabajo peligroso

Sólo hay una disposición de carácter general en el Código del trabajo, que prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus empleados a trabajar en empleos que, por su naturaleza, sean extraordinariamente peligrosos e insalubres. De acuerdo con las reglas de la Inspección General del Trabajo, se prohíbe el empleo de las mujeres en lugares de trabajo peligrosos e insalubres.

Fuente: §122, 148 & 198 del Código del trabajo 2001

Licencia por maternidad

De acuerdo al código del trabajo, las trabajadoras tienen derecho a un máximo de doce semanas (84 días) como licencia de maternidad. La duración general de la licencia de maternidad es de 30 días pre-parto y 54 días de licencia postnatal. La licencia por maternidad puede extenderse en caso de una enfermedad causada por el embarazo o parto, siempre que el plazo no exceda de tres meses, a contar desde el momento en que la licencia fue tomada (En esencia, es una extensión de 36 días después de hacer uso de los 54 días post natal). No se otorga una extensión de licencia de maternidad en caso de partos múltiples. En caso de una adopción, las trabajadoras tienen derecho a una ausencia por maternidad post-parto, proporcionando al patrón todos los documentos que certifiquen la adopción.

Fuente: §152 del Código del trabajo 2001

Ingreso

La licencia de maternidad debe ser pagada en su totalidad a una trabajadora asegurada que haya pagado las contribuciones de tres meses en los seis meses antes de ejercer la licencia por maternidad, siempre y cuando no esté involucrada en otro trabajo pagado durante el período de licencia. La Seguridad Social cubre dos tercios del sueldo base y

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Guatemala in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/guatemala>

un tercio por el empleador. Si una trabajadora no está registrada en la Seguridad Social, el sueldo completo es pagado por el empleador.

Fuente: §152 del Código del trabajo 2001; §28 & 38 del Decreto núm. 295

Protección contra despidos

Una trabajadora no puede ser despedida durante su licencia de maternidad o mientras esté amamantando. Es ilegal que un empleador despidiera a una trabajadora durante el embarazo o amamantando excepto en el caso de que la justificación se desprenda de una violación seria de las obligaciones descritas en su contrato. En este caso, el empleador debe obtener la autorización del juez del trabajo. Si el empleador no cumple con la disposición anterior, el empleado puede recurrir al tribunal para ejercer su derecho a la readmisión al empleo que ocupaba y tendrá derecho a la remuneración que se deba por el tiempo que permaneció sin trabajar.

Derecho a regresar a la misma posición

No existe una disposición específica en las previsiones de la ley laboral con respecto al derecho de un trabajador a regresar al mismo puesto una vez que regresa de licencia por maternidad. Sin embargo, se menciona que un trabajador no puede ser despedido durante el período de licencia de maternidad, lo cual significa que el derecho de regresar a su empleo está implícitamente garantizado por ley.

Fuente: §151(c) del Código del trabajo 2001

Descansos de lactancia para madres trabajadoras

Durante los 10 meses posteriores a la licencia de maternidad, se permiten intervalos para la lactancia de una hora de duración (dos intervalos de 30 minutos) diariamente para que puedan amamantar a su hijo(s).

Durante el período de lactancia, la trabajadora tiene el derecho de comenzar a trabajar una hora tarde o de salir una hora antes. Este tiempo de lactancia es con pago y la falta de pago puede derivarse en una sanción apropiada para el empleador. El tiempo de lactancia se calcula a partir del reingreso de la madre al puesto de trabajo y un máximo de diez (10) meses, a menos que se otorgue una extensión por receta médica.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia requiere que los empleadores e instituciones gubernamentales provean condiciones apropiadas para la lactancia materna.

Fuente: Arts. 153 y 154 del Código del Trabajo de 2001; §1-3 del Reglamento de la Lactancia Materna; Art. 26 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia 2003

Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.

Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

Guatemala sólo ha ratificado el Convenio 81.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente

Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Código del trabajo, Decreto núm.1441 (modificado en 2001)

Obligaciones del empleador

Un empleador tiene la obligación de tomar todas las medidas precautorias para proteger la vida, seguridad y salud de sus empleados y de proporcionar un ambiente de trabajo saludable.

Se deben tomar las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad y la integridad física de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a las operaciones de procesos de trabajo; suministros, uso y mantenimiento de equipo de protección personal; edificios, instalaciones y condiciones ambientales; y el ubicación y mantenimiento de escudos de protección en máquinas y todo tipo de instalaciones. También es obligatorio para el empleador mantener la maquinaria, equipo y suministros en buena condición. También es responsabilidad del empleador revisiones médicas de rutina para los empleados.

Cada empleador debe tomar precauciones efectivas para proteger la vida, seguridad y salud de los empleados; adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes, asegurara que la maquinaria, equipo y operaciones tienen los más altos grados de seguridad y que permanecen en buenas condiciones, operación y uso; brindar un ambiente de trabajo saludable; colocar y mantener mecanismos de seguridad y protección a las máquinas e instalaciones, para prever que surjan riesgos a partir de éstas hacia los trabajadores; advertir a los trabajadores de los peligros a su salud e integridad que pueden surgir del trabajo.

Los trabajadores también tienen la obligación legal de cumplir con las normas e instrucciones de seguridad y salud. Deben también observar estrictamente las medidas acordadas por las autoridades competentes y empleadores. Los trabajadores también deben de adoptar las recomendaciones técnicas en relación al uso y mantenimiento del equipo de protección personal y mecanismos de seguridad de la maquinaria.

Bajo el decreto N° 229 del 2014, la empresa estará obligada a crear un plan de seguridad y comité de seguridad con igual representación de los trabajadores y los empleadores.

Fuente: §197 del Código del trabajo 2001, §4,5(d) & 8 del Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo; Decisión Gubernamental no. 229-2014, del 23 de Julio del 2014 que modifica el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional

Equipamiento gratuito

El empleador tiene la obligación de evitar accidentes y peligros ocupacionales proporcionando ropa y equipo de protección personal adecuados, donde sea y cuando sea necesario. La ley principal de la SST ofrece una lista de elementos de protección persona que se deben proporcionar a los trabajadores de acuerdo al tipo de trabajo que

realizan.

Fuente: §197 del Código del trabajo 2001, §7 & 94 del Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo

Capacitación

El empleador está obligado a mejorar la capacidad de la fuerza de trabajo en temas de seguridad y salud, asesorar a los trabajadores sobre los riesgos relacionados con su trabajo y llevar a cabo la formación continua de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo. El empleador debe proporcionar a los trabajadores una formación constante en la salud y seguridad en el trabajo.

Sistema de inspección de trabajo

Está previsto en el Código del trabajo el Sistema de inspección de trabajo. Sin embargo, no es tan eficiente como se requiere en virtud del Convenio de la OIT sobre la inspección del trabajo. La Inspección General de la Secretaría de Trabajo es responsable de la aplicación e investigación de las disposiciones relativas a la seguridad y salud previstas en el código de trabajo.

Los inspectores están autorizados para visitar los lugares de trabajo en cualquier momento durante el día o la noche, si el trabajo se realiza durante la noche, con el único propósito de la inspección; examinar libros de salario, nómina o justificante de pago; tomar muestras de sustancias y materiales utilizados en el establecimiento, etc.

Las recomendaciones técnicas para mejorar las condiciones de trabajo y para eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades y promover medidas para proteger la vida, la salud e integridad física de los trabajadores son emitidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (siendo la Inspección General del Trabajo parte de la misma) y la Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La legislación le ha brindado a los inspectores poder para dictar medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente a la salud o la seguridad de los trabajadores.

En caso de violaciones, el inspector del trabajo informa al empleador o representante legal de la empresa sobre la infracción. A continuación se establece una fecha límite, para rectificar la situación de acuerdo a la ley.

Los empleadores deben permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo. Asimismo, los empleadores están obligados a permitir y facilitar la realización de estudios sobre las condiciones de salud y seguridad en sus establecimientos.

Fuente: §281 del Código del trabajo; §13 del del Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo

08/13 Trabajo y Enfermedad

Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:

- Código del trabajo, Decreto núm.1441 (modificado en 2001)
- Ley de Seguridad Social, Decreto núm. 295
- Acuerdo No. 410 del Instituto de Seguridad Social de Guatemala, que establece un reglamento sobre la enfermedad y la maternidad, 1964.

Pago en licencia por enfermedad

De acuerdo con el Código del trabajo, los trabajadores tienen derecho a pago por licencia por enfermedad de hasta 6 meses, siempre y cuando el trabajador asegurado haya realizado contribuciones por tres meses durante los seis meses antes de que comience la ausencia por enfermedad. Se paga como prestación de enfermedad, dos tercios del ingreso promedio de un trabajador, hasta un máximo de 180 días; puede ampliarse a 39 semanas. El beneficio máximo combinado para varios períodos de incapacidad es de 52 semanas en un período de 24 meses. El beneficio máximo es de GTQ 2,400.

Fuente: §28 & 31 del Decreto núm. 295, Perfil nacional de la AISS

Atención médica

Las prestaciones médicas, incluida la atención médica y quirúrgica, hospitalización, medicamentos, equipo, transporte, servicios de rehabilitación, rayos X, pruebas de laboratorio y terapia de rehabilitación están disponibles para trabajadores asegurados.

Fuente: §31 del Decreto núm. 295

Seguridad en el trabajo durante enfermedad

El empleo de un trabajador está asegurado durante el período de licencia por enfermedad, p.ej. seis meses. Un empleador puede despedir a un trabajador cuya ausencia por enfermedad dure más de 6 meses.

Fuente: §66-68 del Código del trabajo 2001; §del Acuerdo núm. 410 del Instituto Guatemalteco del Seguro Social el cual establece una norma sobre enfermedad y maternidad en 1964

Incapacidad/Prestación por lesiones en el trabajo

Las lesiones de trabajo se dividen en cuatro categorías: (i) la incapacidad permanente total (ii) la incapacidad parcial permanente (iii) la incapacidad temporal y (iv) un daño fatal que conduce a la muerte de un trabajador.

En el caso de incapacidad/discapacidad permanente total, se pagará una suma global de GTQ 495 a 4.950 GTQ en función al grado de incapacidad.

No existe ninguna disposición para la pensión de incapacidad permanente parcial.

En el caso de incapacidad temporal, se pagará el 66,7% de los ingresos del trabajador después de un período de espera de un día. El beneficio diario mínimo es de GTQ 8 y el beneficio mensual máximo es de GTQ 2.400.

En el caso de muerte, los dependientes tienen derecho a una suma fija de GTQ 412,50 como gastos de funeral.

Todos los beneficios antes mencionados se ajustan periódicamente de acuerdo a la evaluación financiera del programa.

Fuente: Perfil nacional de la AISS

09/13 Seguridad Social

Regulaciones sobre seguridad social:

- El acuerdo núm. 1124 del Consejo de Administración de Reglamentos sobre Discapacidad, Vejez y Sobrevivientes del 13 de marzo de 2003, con enmienda 2010

Derecho a pensión

La Ley prevé la pensión de vejez. Para recibir pensión completa, un trabajador debe haber cumplido 60 años de edad (lo mismo para las mujeres). Para aquellos trabajadores asegurados antes del 2011, la edad de jubilación es de 60 años con al menos 20 años de cotización (aumento anual de un año). Mientras que para los trabajadores afiliados de 2011 en adelante, la edad de jubilación es de 62 años con al menos 240 meses de cotizaciones.

La pensión de vejez equivale al 50% del salario medio del trabajador en los últimos 5 años (60 meses) más un 0,5% por cada período de seis meses de duración superior a la cantidad necesaria de meses para la pensión de vejez. La pensión máxima es del 80% de los ingresos de un trabajador asegurado. Los pagos de treceavo mes y bonificaciones de diciembre deben pagarse a un trabajador jubilado como parte de la pensión de vejez. Se paga el 10% de la pensión de vejez como suplemento a una esposa, esposo o pareja con discapacidad, por cada hijo menor de 18 años (sin límite de edad si es discapacitado), y a una madre dependiente y a un padre dependiente con discapacidad quienes no son pensionados bajo este programa.

Fuente: Acuerdo núm. 1124 del Consejo de Administración de Reglamentos sobre Discapacidad, Vejez y Sobrevivientes del 13 de marzo de 2003, con enmienda 2010

Prestaciones para los dependientes/sobrevivientes

La ley contempla prestaciones para los dependientes sobrevivientes incluidos viuda, viudo, hijos y padres. Los dependientes tienen derecho a los beneficios de sobreviviendo si el trabajador fallecido tiene al menos 36 meses de cotizaciones en los últimos seis años. En el momento del fallecimiento, un trabajador tiene derecho a recibir pensión de vejez o de invalidez o ya estaba recibiendo esa pensión.

La prestación para los sobrevivientes es del 50% de la pensión del fallecido de discapacidad o vejez y se paga a la viuda / viudo. 25% de la pensión del trabajador fallecido se paga a cada huérfano menor de 18 años. Si hay huérfanos de padres, el 50% de la pensión se paga a cada huérfano de padres. El total de la prestación para sobrevivientes no puede superar el 100% de la pensión del trabajador fallecido.

Fuente: §24-25 del Acuerdo núm. 1124 del Consejo de Administración de Reglamentos sobre Discapacidad, Vejez y Sobrevivientes del 13 de marzo de 2003, con enmienda 2010

Seguro de desempleo

No existe ninguna disposición para las prestaciones por desempleo de acuerdo con las leyes laborales de Guatemala

Prestaciones de Invalidez

La ley contempla prestaciones de invalidez en caso de accidentes / daños / enfermedades no ocupacionales que resulten en incapacidad permanente.

Si un trabajador es evaluado con discapacidad total, su pensión por incapacidad será del 50% de su salario medio en los últimos 3 años multiplicado más 0,5% por cada período de 6 meses de cotización que superen el número requerido de meses para la pensión por discapacidad.

Fuente: Fuente: §9 del Acuerdo núm. 1124 del Consejo de Administración de Reglamentos sobre Discapacidad, Vejez y Sobrevivientes del 13 de marzo de 2003, con enmienda 2010

10/13 Trato Justo en el Trabajo

Regulaciones sobre trato justo:

- Constitución de la República de Guatemala, 1985 (enmendada in 1993)
- Código del trabajo, Decreto núm.1441 (modificado en 2001)

Igualdad de salarios

La constitución de Guatemala garantiza igualdad en el salario para el mismo tipo de trabajo realizado en igualdad de condiciones, productividad y antigüedad.

De conformidad con el artículo 89 del Código del Trabajo, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre los trabajadores se aplica sin discriminación alguna.

Fuente: §102 (c) de la Constitución de Guatemala 1985; §89 del Código del trabajo

Acoso sexual

No hay ninguna disposición en la ley que prohíba el acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo.

No discriminación

La Constitución de Guatemala establece claramente que todos los seres humanos son libres y tienen los mismos derechos. Hombres y mujeres, independientemente de su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

De conformidad con el Código del Trabajo, no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género / sexo, origen étnico, estado civil, condición social, idioma, discapacidad y actividad sindical.

Fuente: §04 de la Constitución de Guatemala 1985; §14 del Código del trabajo 2001

Igualdad de elección de la profesión

Hombres y mujeres pueden trabajar en las mismas industrias ya que no se encontró ninguna disposición restrictiva en la ley. Garantiza “el derecho a la elección libre de trabajo y las condiciones económicas satisfactorias que garantizan una existencia digna para el trabajador y su familia.”

Fuente: §102 (a) de la Constitución de Guatemala 1985; §06 del Código del trabajo 2001

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)

Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

Guatemala ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

Regulaciones sobre menores y jóvenes:

- Constitución de la República de Guatemala, 1985 (enmendada in 1993)
- Código del trabajo, Decreto núm.1441 (modificado en 2001)

Niños de menos de 15 años

La edad mínima para trabajar es de 14 años. Sin embargo, el Código de Trabajo permite que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorice a los menores de 14 años para trabajar en circunstancias excepcionales.

El empleador debe obtener autorización por escrito de la oficina de Inspección Laboral para que un menor pueda trabajar como aprendiz o por que el o ella tiene la necesidad de trabajar debido a la extrema pobreza de sus padres o de las personas que se hacen cargo del niño o niña; el trabajo es ligero debido a su duración e intensidad, compatible con el desarrollo físico, mental y moral del menor; y el menor debe poder cumplir con sus requisitos obligatorios de educación.

El horario ordinario de trabajo establecido por la ley puede ser reducido total o parcialmente como sigue: una hora por día y seis horas por semana para empleados de más de 14 años pero que no tengan aún la edad legal de 18 años; y dos horas por día y 12 horas por semana para menores de 14 años, siempre y cuando se autorice su trabajo.

La Constitución prevé la educación pública gratuita. La edad de escolaridad obligatoria es de 15 años.

Fuente: Art. 74 de la Constitución de Guatemala 1985; §32 & 148 del Código de trabajo 2001

Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años. Bajo el Acuerdo Ministerial 154-2008, se proporciona una lista completa de las ocupaciones peligrosas en las que los niños menores de 18 años no pueden ser empleados. Estas actividades incluyen el trabajo con sustancias tóxicas, el servicio doméstico, el transporte de cargas pesadas, trabajar bajo el agua, la minería, etc. Los menores no pueden ser empleados en bares donde se venden bebidas alcohólicas y no pueden ser comprometidos en el tiempo extra y el trabajo nocturno. Los niños tienen derecho a ser protegidos de la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo peligroso para su salud física y mental o para del trabajo que pueda impedir su acceso a la educación. La edad mínima para trabajar se establece en la Ley de Menores y es de 14 años, excepto en los casos especificados en el Código de Trabajo. El empleo de trabajadores adolescentes (menores de 18 años) está prohibido para el trabajo nocturno y horas extras, en condiciones de trabajo peligrosas, insalubres y peligrosas y para el trabajo que afecta a la escolaridad del niño.

Fuente: §148 del Código del trabajo 2001; Acuerdo Ministerial 154-2008; Arts. 51 y 63-74 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia 2003

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Guatemala in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/guatemala>

12/13 Trabajo Forzoso

Convenios de la OIT

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)

Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)

El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

Guatemala ratificó los convenios 29 y 105.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

Reglamento sobre el trabajo forzoso:

- Constitución de la República de Guatemala, 1985 (enmendada in 1993)
- Código del trabajo, Decreto núm.1441 (modificado en 2001)

Prohibición de trabajo forzoso u obligatorio

La Constitución prohíbe el trabajo por la Constitución y el Código del trabajo. De acuerdo con la Constitución, nadie puede ser sometido a servidumbre ni otra condición que menoscabe su dignidad. El Código Penal prevé el castigo de una pena de prisión de dos a diez años.

Fuente: §04 de la Constitución de Guatemala 1985; §04 del Código del trabajo 2001

Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar

Los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo después de haber cumplido con la debida notificación a su empleador.

Fuente: §83 del Código del trabajo 2001

Condiciones de trabajo inhumanas

El horario de trabajo puede extenderse más allá de las horas normales de trabajo de cuarenta y ocho horas a la semana y ocho horas al día. Sin embargo, el total de horas de trabajo incluyendo las horas extra no deben exceder de doce horas al día. En un trabajo insalubre o peligroso, el límite de 8 horas puede ser ampliado por acuerdo entre el trabajador y el empleador por hasta 2 horas, siempre que el tiempo de trabajo a la semana no exceda el límite semanal 48 horas (realmente el límite es de 44 horas).

Para más información sobre esto, por favor consulte la sección sobre compensación.

Fuente: §116, 121 & 122 del Código del trabajo 2001; Acuerdo Gubernativo Número 388-2010

13/13 Derechos Sindicales

Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización:

Convenio 87 (1948)

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva:

Convenio 98 (1949)

Guatemala ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

Regulaciones sobre sindicatos:

- Constitución de la República de Guatemala, 1985 (enmendada in 1993)
- Código del trabajo, Decreto núm.1441 (modificado en 2001)

Libertad para afiliarse a un sindicato

La Constitución y las leyes laborales establecen la libertad de asociación y permiten que los trabajadores y los empresarios se unan y formen sindicatos y asociaciones. Este derecho está regido por el Código del trabajo. La Constitución protege el derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos. Este es un derecho exclusivo de los empleados, sin ninguna discriminación, ya que no requieren de ninguna autorización para ejercer este derecho, siempre y cuando hayan cumplido con todos los requisitos legales. El trabajador no podrá ser despedido por participar en el establecimiento de un sindicato [laboral], [y] debe poder disfrutar de dicho derecho a partir del momento en que lo notifique al la Inspección General del Trabajo.

Un sindicato es cualquier asociación permanente de trabajadores o personas en una profesión o trabajo independiente (empleado por cuenta propia) constituido exclusivamente para el estudio, mejora y protección de sus intereses económicos y sociales en común.

Los miembros de un sindicato son libres de elegir a sus representantes y formular sus programas de trabajo. Pueden trazar sus propios estatutos y normas de administración, siempre y cuando éstos no se contrapongan a las leyes vigentes y el orden público.

Los sindicatos deben registrarse directamente con la Dirección General del Trabajo o a través de las autoridades locales mediante la presentación de una solicitud por escrito junto con una copia de sus estatutos, y la lista de nombres de los responsables de la gestión y administración. Un sindicato se considera registrado si la documentación está completa y se ajusta a las disposiciones legales. La presentación del formulario de inscripción se debe llevar a cabo nuevamente por cualquier cambio en los estatutos y administración. Después del registro, los estatutos son publicados en el Diario de los Estatutos del Sindicato.

Está prohibido el comportamiento discriminatorio por afiliación o participación sindical.

Fuente: §102 (r) de la Constitución de Guatemala de 1985; §206 y 218 del Código del trabajo 2001

Libertad de negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva está reconocido por la Constitución y está regulado por el código del trabajo.

El Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) es un acuerdo entre los trabajadores/sindicato y el/los empleador(es) que regula los términos y condiciones de empleo.

Un ACN debe ser por escrito y debe ser entregado por triplicado, uno para cada parte y una tercera copia que se entrega al Dirección General del Trabajo por el empleador. Un ACN normalmente brinda mejores beneficios para los trabajadores que los previstos por ley. Si un ACN tiene disposiciones que son menos favorables que los previstos por la ley no puede cumplirse.

Un ACN es aplicable desde el día de su aprobación. La duración de un ACN no puede ser menor a un año ni mayor a tres años. Puede ser cancelado dando un aviso con un año de antelación.

El Código del Trabajo prevé una Comisión Nacional de Salarios, que es un órgano tripartito, con el apoyo de Juntas de Salario Mínimo (también tripartitas) que trabajan a nivel regional o sectorial. Las Juntas presentan sus propuestas a la Comisión para determinar el salario mínimo.

También existen disposiciones para el Consejo Económico y Social de Guatemala que es un órgano asesor del Estado. El Consejo actúa como un lugar de diálogo social permanente entre los sectores productivos de la economía y alienta las opiniones concertadas de los sectores productivos para la creación de políticas públicas de carácter social y económico. Las decisiones del Consejo no son vinculantes. El Consejo está compuesto por 24 miembros con ocho miembros cada uno de los grupos de trabajadores, empleadores y cooperativos.

Fuente: §106 de la Constitución de Guatemala de 1985; §38-56 del Código del trabajo 2001; Decreto Numero 2-2012

Derecho a huelga

El derecho de huelga está consagrado en la Constitución y regulado por el Código del trabajo. La Constitución ha reconocido el derecho de huelga y de paro ejercido en conformidad con la ley, después de que se han agotado los recursos de conciliación. Estos derechos podrán ser ejercidos exclusivamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecen los casos y situaciones en las que no se les permitirá la huelga o paro. La lista excesivamente larga, que incluye sectores de la educación, servicios postales, transporte, sectores de producción de energía, a la larga frustra el derecho de huelga.

El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas también es reconocido por la Constitución. Este derecho sólo puede ejercerse en la forma prevista por la ley, y en ningún caso podrá afectar la prestación de servicios públicos esenciales.

De acuerdo con la legislación laboral, la huelga legal es la suspensión temporal y abandono de trabajo en una empresa, acordada, implementada y mantenida por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos previstos por la ley, con el único propósito de mejorar o defender sus derechos económicos.

Una huelga es legal solo después de que todos los métodos de solución de controversia han fallado y se adhiere estrictamente a las disposiciones de la ley. El contrato de trabajo de los huelguistas se suspende durante el período de huelga y el empleador no está obligado a pagar salarios a los huelguistas durante este período. Sin embargo, los trabajadores que deben trabajar durante la huelga debido a la naturaleza de su trabajo tienen derecho a recibir doble sueldo durante la huelga legal. No está dispuesto un doble salario si una huelga se declara ilegal. Si una huelga se declara justa y legal por el tribunal, el empleador debe pagar los salarios de los trabajadores.

Fuente: §104 y 116 de la Constitución de Guatemala de 1985; §239-244 del Código del trabajo de 2001



DECENT WORK QUESTIONNAIRE

DECENTWORKCHECK.ORG

Check

Decent Work Check Guatemala is a product of WageIndicator.org and
www.tusalario.org/guatemala



National Regulation exists



National Regulation does not exist

01/13 Work & Wages

	NR	Yes	No
1. I earn at least the minimum wage announced by the Government		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. I get my pay on a regular basis. (daily, weekly, fortnightly, monthly)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13 Compensation

3. Whenever I work overtime, I always get compensation <i>(Overtime rate is fixed at a higher rate)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Whenever I work at night, I get higher compensation for night work		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. I get compensatory holiday when I have to work on a public holiday or weekly rest day		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Whenever I work on a weekly rest day or public holiday, I get due compensation for it		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13 Annual Leave & Holidays

7. How many weeks of paid annual leave are you entitled to?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. I get paid during public (national and religious) holidays		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. I get a weekly rest period of at least one day (i.e. 24 hours) in a week		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/13 Employment Security

10. I was provided a written statement of particulars at the start of my employment		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. My employer does not hire workers on fixed terms contracts for tasks of permanent nature <i>Please tick "NO" if your employer hires contract workers for permanent tasks</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. My probation period is only 06 months		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. My employer gives due notice before terminating my employment contract (or pays in lieu of notice)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. My employer offers severance pay in case of termination of employment <i>Severance pay is provided under the law. It is dependent on wages of an employee and length of service</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





05/13 Family Responsibilities

15. My employer provides paid paternity leave <i>This leave is for new fathers/partners and is given at the time of child birth</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. My employer provides (paid or unpaid) parental leave <i>This leave is provided once maternity and paternity leaves have been exhausted. Can be taken by either parent or both the parents consecutively.</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. My work schedule is flexible enough to combine work with family responsibilities <i>Through part-time work or other flex time options</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





06/13 Maternity & Work

18. I get free ante and post natal medical care		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. During pregnancy, I am exempted from nightshifts (night work) or hazardous work		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. My maternity leave lasts at least 14 weeks		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





* On question 7, only 3 or 4 working weeks is equivalent to 1 "YES".

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 21. | During my maternity leave, I get at least 2/3rd of my former salary |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | I am protected from dismissal during the period of pregnancy
<i>Workers can still be dismissed for reasons not related to pregnancy like conduct or capacity</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | I have the right to get same/similar job when I return from maternity leave |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | My employer allows nursing breaks, during working hours, to feed my child |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





07/13 Health & Safety

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | My employer makes sure my workplace is safe and healthy |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | My employer provides protective equipment, including protective clothing, free of cost |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | My employer provides adequate health and safety training and ensures that workers know the health hazards and different emergency exits in the case of an accident |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | My workplace is visited by the labour inspector at least once a year to check compliance of labour laws at my workplace |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |









08/13 Sick Leave & Employment Injury Benefits

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | My employer provides paid sick leave and I get at least 45% of my wage during the first 6 months of illness |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | I have access to free medical care during my sickness and work injury |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | My employment is secure during the first 6 months of my illness |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | I get adequate compensation in the case of an occupational accident/work injury or occupational disease |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |













09/13 Social Security

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | I am entitled to a pension when I turn 60 |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | When I, as a worker, die, my next of kin/survivors get some benefit |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | I get unemployment benefit in case I lose my job |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | I have access to invalidity benefit in case I am unable to earn due to a nonoccupational sickness, injury or accident |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



10/13 Fair Treatment

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | My employer ensure equal pay for equal/similar work (work of equal value) without any discrimination |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | My employer take strict action against sexual harassment at workplace |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | I am treated equally in employment opportunities (appointment,promotion, training and transfer) without discrimination on the basis of:* |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Sex/Gender |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Race |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Colour |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Religion |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Political Opinion |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |




* For a composite positive score on question 39, you must have answered "yes" to at least 9 of the choices.

Nationality/Place of Birth		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Social Origin/Caste		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Family responsibilities/family status		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Age		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disability/HIV-AIDS		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trade union membership and related activities		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Language		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexual Orientation (homosexual, bisexual or heterosexual orientation)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marital Status		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Physical Appearance		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pregnancy/Maternity		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40 I, as a woman, can work in the same industries as men and have the freedom to choose my profession		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





11/13 Minors & Youth

41. In my workplace, children under 15 are forbidden		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. In my workplace, children under 18 are forbidden for hazardous work		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Forced Labour

43. I have the right to terminate employment at will or after serving a notice		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. My employer keeps my workplace free of forced or bonded labour		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. My total hours of work, inclusive of overtime, do not exceed 56 hours per week		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Trade Union Rights

46. I have a labour union at my workplace		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. I have the right to join a union at my workplace		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. My employer allows collective bargaining at my workplace		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. I can defend, with my colleagues, our social and economic interests through "strike" without any fear of discrimination		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DECENTWORKCHECK.ORG

Results

Your personal score tells how much your employer lives up to national legal standards regarding work. To calculate your DecentWorkCheck, you must accumulate 1 point for each YES answer marked. Then compare it with the values in Table below:



is your amount of "YES" accumulated.

Guatemala scored 39 times "YES" on 49 questions related to International Labour Standards

If your score is between 1 - 18

This score is unbelievable! Does your employer know we live in the 21st century? Ask for your rights. If there is a union active in your company or branch of industry, join it and appeal for help.

If your score is between 19 - 38

As you can see, there is ample room for improvement. But please don't tackle all these issues at once. Start where it hurts most. In the meantime, notify your union or WageIndicator about your situation, so they may help to improve it. When sending an email to us, please be specific about your complaint and if possible name your employer as well. Also, try and find out if your company officially adheres to a code known as Corporate Social Responsibility. If they do, they should live up to at least ILO standards. If they don't adhere to such a code yet, they should. Many companies do by now. You may bring this up.

If your score is between 39 - 49

You're pretty much out of the danger zone. Your employer adheres to most of the existing labour laws and regulations. But there is always room for improvement. So next time you talk to management about your work conditions, prepare well and consult this DecentWorkCheck as a checklist.