



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

DERECHO LABORAL I

ELABORADO POR: ANDREA CAROLINA LÓPEZ DUARTE

DEFINICIÓN DERECHO LABORAL : Es el derecho que se refiere a las relaciones de trabajo, a los derechos y deberes de los trabajadores (RAE).

➤ Derecho laboral es la rama del derecho público que estudia el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrono y trabajador, con ocasión al trabajo, los derechos y obligaciones entre ambos a los procedimientos para resolver los conflictos entre ellos.

Derecho: Conjunto de leyes, preceptos y doctrinas que regulan a la sociedad en la búsqueda del bien común. (Derecho es la expresión de los principios de justicia que regulan las relaciones de las personas en sociedad y determinan las facultades y obligaciones que les corresponden).

Bien común: Es el conjunto de condiciones espirituales, culturales y materiales necesarias para que la sociedad pueda realizar su fin propio y establecer un orden justo que facilite a las personas humanas que integran la sociedad a alcanzar su fin trascendente.

Justicia: Valor absoluto que determina la igualdad que debe existir en las relaciones humanas y se expresa a través del derecho (igualdad, proporcionalidad, es el valor jurídico por excelencia).

Clases de justicia:

-**Distributiva:** contiene los principios relacionados a la repartición de bienes y cargas y se orienta a las personas que persiguen fines comunes y desean repartirse las cargas y bienes conseguidos.

-**Comutativa:** Consiste en la necesidad que propicia el intercambio de bienes y servicios, se basa en el respeto recíproco de los derechos existentes.

-**Legal:** disposición que inclina a los miembros de la sociedad a dar a esta lo que es debido para el bien común.

-**Social:** concierne al derecho que tienen los hombres a recibir los frutos suficientes para la vida.

Equidad: Es la cualidad de dar a cada quien lo justo y necesario para estar en igualdad de condiciones, se entiende en tratar a todos por igual, respetando las diferencias y cualidades. (Para una verdadera equidad, na norma no se puede aplicar de manera general a todos los individuos, ya que existen excepciones para cada caso, utilizando la equivalencia necesaria para que sean iguales).

Igualdad: En derecho es la situación donde las personas tienen los mismos derechos y oportunidades a nivel general. Trato idéntico que se les brindan a las personas sin distinción, ausencia de discriminación.

Similitudes y diferencias entre equidad, igualdad y justicia:



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Similitud: Tanto la equidad, igualdad y justicia buscan el bien común de las personas, busca que se les dé en igualdad de condiciones y sin ninguna distinción en busca de establecer un orden que ayude a la sociedad en la búsqueda de sus fines.

Diferencia: Se diferencian en que la equidad se basa principalmente en dar a cada quien lo justo según su condición dar a cada quien lo que necesita, la igualdad habla de iguales oportunidades y derechos sin discriminación y la justicia determina la igualdad que debe existir entre las personas.

NATURALEZA JURÍDICA:

-**Palabra principal:** trabajo (recibir remuneración por actos ejercidos).

DEFINICIÓN DE TRABAJO:

-Es la cosa que resulta de la actividad humana (RAE).

-Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza en contra posición al capital.

-Es una actividad por la cual el hombre (ser humano) transforma la naturaleza para producir y obtener a cambio una retribución y satisfacer sus necesidades básicas reales.

Trabajo: obligación social → Justicia social: Estado (público)-Patrón (privado, ostenta el capital o poder económico) (Art. 101 CPRG) → Derecho: trabajador (tiene la fuerza de trabajo tanto intelectual como física). (Muchas veces surgen conflictos entre trabajadores y patronos).

OBJETIVO DEL DERECHO LABORAL: El derecho de trabajo busca la armonía entre el trabajador (quien produce ganancias al capital) y quien ostenta el capital (poder económico).

NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DE TRABAJO: (Derecho Público y Derecho Social).

Público: Relación entre el Estado y personas (habitantes).
Derecho (Social: Por algunos se considera dentro de esta rama)

Privado: Relación Persona-Persona: Entre particulares sin intervención directa del Estado.

Pública: Es de naturaleza pública porque el Estado está limitando la economía de la voluntad para crear normas que reconozcan los derechos y obligaciones mínimas del trabajador y el patrono, logrando así equiparar al trabajador en un plano de igualdad.

Social: Porque el interés colectivo prevalece sobre el interés particular convirtiendo al trabajo en un derecho para el ser humano y una obligación social para el patrono y el Estado.

¿Por qué protegen al trabajador? Porque los trabajadores se encuentran en situación de desigualdad al no poseer el poder económico. Intenta una compensación.

PRINCIPIO DE AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD: En D. Laboral está permitida pero limitada a lo establecido en la legislación. Todo lo pactado no debe vulnerar lo establecido en las normas / Debe ir de la mano con la tutelaridad del Estado al trabajador. (Ej. Salario mínimo).

FUENTES DEL DERECHO:

Son todos los acontecimientos, documentos y circunstancias de las cuales surgen las normas jurídicas.
División: a) Derecho natural (ius naturalismo) y b) Derecho positivo (ius positivismo).



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

a) Fuentes reales o sustanciales: Son los acontecimientos económicos, políticos, sociales y culturales que dan origen a la necesidad de crear, modificar o derogar una norma jurídica con base a la realidad objetiva. (Ej, factores influyentes en aumento de salario mínimo).

b) Fuentes históricas: Antecedentes históricos que dieron origen a la ley. Ej. 1ra y 2da revolución industrial, situación de pobreza extrema, salario como forma de pago. CPRG 1945 norma de trabajo, con ella nace en 1947 el Código de trabajo

c) Fuentes formales: Son las más importantes basadas en el art. 2 LOJ: a) La ley, b) Jurisprudencia y c) Costumbre.

C: CPRG (Art. 101, 106 (privado), 107, 114 (relación patrono, trabajador, visión pública). Tratados en Materia de DDHH (se aprueban por decreto legislativo pero prevalecen sobre el Derecho Interno (Ley creada por el poder constituyente ANC).

O: Código de trabajo, Ley del Servicio Civil, Ley orgánica del IGSS, Ley de Bonificación, Ley Maternidad, Ley de Bono 14, Ley Aguinaldo...

R: Acuerdos gubernativos (presidente con 1 ministro o en consejo de ministros), acuerdos ministeriales, acuerdos de instituciones autónomas (IGSS, etc.) Ej. Acuerdo de Salarios Mínimos.

I: Resoluciones de Juzgados de trabajo, contratos individuales o colectivos, pactos colectivos, reglamentos interiores de trabajo.

PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO: Se aplica lo que más favorece al trabajador (se aplica en contradicción de normas de igual jerarquía). Tiene carácter constitucional, si favorece al trabajador prevalece sobre cualquier otra forma (Ej. Pacto colectivo de trabajo puede superar normativa jerárquicamente mayor pero puede favorecer al trabajador).

Principio pro persona: Lo que más favorezca al ser humano.

Tratados: quedan al nivel constitucional (decreto legislativo les da vida) pero tienen supremacía constitucional según Artículos 44(derechos inherentes a la persona humana), 175(jerarquía constitucional), 204 (condiciones esenciales de la administración de justicia: CPRG prevalece sobre cualquier ley o tratado) CPRG.

Bloque de Constitucionalidad <-> Control de convencionalidad} Art. 44 (1er párrafo), Art. 46 (preeminencia del Derecho Internacional) = Inherente a las personas. (Principio evolutivo de los DDHH = Principio pro persona).



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



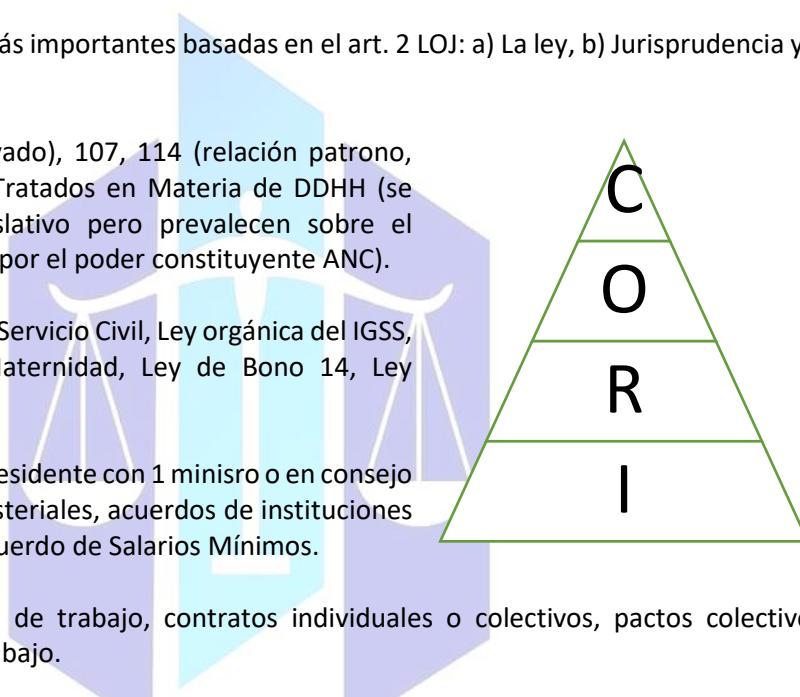
asprodegua



Asprodegua_



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.





*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

-Art 47 al 139 = DESC(A)= Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ambientales): D. al trabajo, derechos laborales

-Tratados laborales son de DDHH. Ej: Convenciones de Viena, OIT, Organización internacional del café

Tratados o convenios:

- 1) Negociación: Ejecutivo (ser Estado parte del tratado o adherirse).
- 2) Suscripción/Firma: Ejecutivo
- 3) Aprobación: OL CR por medio de un decreto legislativo (de esa forma ingresa al ordenamiento jurídico guatemalteco)
- 4) Ratificación: O.E.

FUENTES FORMALES DEL DERECHO LABORAL:

EXCLUSIVAS (ESPECÍFICAS DEL DERECHO LABORAL): LEY: FUENTE PRIMARIA (+Jurisprudencia y +Costumbre).

1. Contrato individual de trabajo (Art. 18 CT) Individual= 1 patrono, 1 trabajador} relación laboral. (En la práctica se utiliza contrato de adhesión): (Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona queda obligada a prestar a otra sus servicios). [D. Individual de trabajo].

2. Contrato colectivo de trabajo (Art. 38 CT), 2 o más trabajadores – Patrono. (Se comprometen a ejecutar labores determinadas mediante una remuneración ajustada individualmente para cada uno). [D. Colectivo]

3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo (empresa): Art. 49 CT [D. Colectivo] (Con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse) [D. Colectivo]

4. Pactos colectivos de industria: Art. 54 CT (De determinada rama de industria, actividad económica o región del país). [D. Colectivo]

5. Reglamento interior de trabajo: Art. 57 CT (Conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten). [D. Colectivo]

6. Sentencia colectiva o laudo arbitral: Art. 358 y 397 CT.

7. Tratados y convenios internacionales en materia de DDHH.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL / CARACTERÍSTICAS IDEOLÓGICAS DEL DERECHO LABORAL:

- 1) Considerandos del Código de trabajo
- 2) Dentro de las normas jurídicas de trabajo.
- 3) CPRG (Art. 102, 105, 107: Derechos sociales mínimos, viviendas de los trabajadores, trabajadores del Estado, etc.)
(Principios se materializan en contratos, pactos colectivos, etc.)

¿QUÉ ES UN PRINCIPIO? Es una línea o directriz que sirve para la creación, interpretación y aplicación de una norma jurídica en determinada rama del derecho.

FUNCIONES DE UN PRINCIPIO:

- A) Creación: Principio inspira al legislador
- b) Interpretación: abogado, juez.
- c) Aplicación: A qué fue lo que creó el legislador.

1. Principio dialéctico o evolutivo del derecho: Principio por el cual se deben hacer modificaciones a la legislación vigente para ajustarla a las doctrinas, ya que la sociedad va cambiando y por lo tanto, las relaciones sociales también cambian. Fundamento: Primeros 2 considerandos CT: principio evolutivo del derecho.

-Jurisprudencia de la CC, CSJ, Resoluciones de la CIDH, Recomendaciones de la OIT a Guatemala (de esta forma evoluciona el Derecho Laboral en Guatemala).

2. Principio de tutelaridad/principio protectorio (principio rector del derecho de trabajo): Es el principio fundamental y supremo en materia laboral por el cual se le da una protección jurídica preferente al trabajador sobre el patrono para compensar la desigualdad económica entre ellos.

Fundamento Legal: Art. 103 CPRG (tutelaridad de las leyes de trabajo). Considerando 4, #A, CT. Artículos 30 y 78 CT.

Expedientes CC: 446-2005, 804-2005 y 393-2005 (3 fallos seguidos: jurisprudencia obligatoria / doctrina legal).

“Se debe partir de la premisa que el derecho laboral es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual, colectiva, pactos de trabajo y otras normas”.

-Tutelaridad limita la *autonomía de la voluntad* (sí es permitida pero limitada). Para evitar abusos del patrono se establecen ciertas garantías mínimas. (Si no se cumplen, en audiencia sí se deben adecuar a lo establecido en la ley, en un contrato, la carga de prueba la tiene el patrono).

3. Principio de garantías sociales mínimas: Es el principio laboral por el cual se regulan los derechos mínimos derivados de una relación laboral que son susceptibles de ampliación y no de disminución. (Todo lo establecido en la legislación guatemalteca es susceptible de ser ampliada, CT establece lo mínimo).

Fundamento: Considerando 4, “B”, CT.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

4. Principio de superación de derechos mínimos: Principio por el cual es necesario e inevitable que se vayan desarrollando los derechos laborales y ampliándose de acuerdo a la posibilidad de cada empresa.

¿Cómo se superan? A través de contratos, pactos colectivos de trabajo, convenios colectivos de trabajo y reglamento interior de trabajo.

Fundamento: Considerando 4, "B" CT, Art. 1, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del trabajador.

5. Principio de irrenunciabilidad: Principio por el cual el trabajador no puede abstenerse o evitar que se le apliquen los derechos sociales mínimos o la superación de las mismas. (Se pueden superar los derechos sociales mínimos pero no renunciar a ellos. Si se hace será nulo de pleno derecho. No se puede renunciar a los derechos ya adquiridos, "si en colectivo se baja salario para evitar despidos o quiebra se permite por causas mayores".

-Se basa en 3 aspectos respecto al principio:

- a) Renuncia
- b) Disminución o limitación
- c) Tergiversación (dar un sentido distinto a una disposición).
(Vuelve nulo ipso jure).

Fundamento: Art. 106 (irrenunciabilidad de los derechos laborales) CPRG, Art. 12 y 22 CT. Considerando 4 "B" CT.

6. Principio de Necesidad / De imperatividad: Principio por el que se considera que existe una necesidad de la existencia de normas laborales.

Fundamento: Considerando 4, "C", CT.

7. Principio de primacía de la realidad / Realismo: ES el principio que establece que las normas jurídicas laborales se deben basar en el contexto social en el que se esté viviendo.

Fundamento: Considerando 4 "D"

Expedientes CC: 1545-2007, 112-2007 y 2581-2007 (Doctrina legal): "Tenemos principios del derecho de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad, el principio aludido es de amplia aplicación en el seno de la disciplina laboral y de los medios técnicos frecuentemente utilizados por los jueces de trabajo al momento de atacar actos fraudulentos o simulados, se entiende en tal sentido que el contrato de trabajo es un contrato realidad fundado en hechos objetivos apreciables y que en caso de discordancia tiene los hechos y documentado de buena o mala fe por las partes debe darse preferencia a los hechos que fijan la base fáctica para la aplicación del derecho.

8. Principio democrático: Principio que busca valorar la dignificación moral y ecológica del trabajador para lograr una armonía en la sociedad (Máxima expresión: sindicalismo)

Fundamento: Considerando 4, "F" CT.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

9. Principio de poco formalismo: Consiste en que el derecho laboral contiene disposiciones distintas para su pronta y efectiva aplicación de justicia.

Fundamento: Considerando 5, CT.

10. Principio de celeridad: establece la pronta aplicación y administración de justicia en materia laboral.

Fundamento: Considerando 5, CT.

11. Principio conciliatorio: Principio que establece que debe existir normas de trabajo para buscar una solución antes de empezar un proceso laboral ante un órgano jurisdiccional.

Fundamento: Considerando 6, CT

(Capital: Patrono; Trabajo (trabajador)}Se busca la conciliación entre ambos. En audiencia de conciliación (inspectoría) se intenta conciliación, si no se logra se acude al órgano jurisdiccional).

12. Principio de equidad: -Igualdad – Justicia

a) Principio de subsidiariedad: Art. 15 y 16 CT, Art. 2 Declaración de Derechos Sociales del trabajador (lo no previsto se resuelve de acuerdo a los principios del d. trabajo y luego de acuerdo a la equidad, costumbre y usos locales o de acuerdo con los principios y leyes de derecho común) (Art. 15: En caso de conflicto predominan las primeras, no hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo).

b) Principio de estabilidad laboral: De forma tácita en la contratación a plazo indeterminado. Consiste en que cuando alguien decide laborar e ingresar a una empresa es para hacer una carrera dentro de la misma empresa (característica: continuidad laboral).

c) Principio indubio pro operario: Art. 16, 17 CT (tomar en cuenta el interés del trabajador), Art. 106 último párrafo CPRG. Expediente CC: 3417-2015: “El principio indubio operario, el cual dispone que en caso de duda respecto de la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores. Por lo que al disponer la norma citada, la posibilidad de suspender el plazo que hace prescribir los derechos de los empleados públicos, la interpretación y aplicación de la misma debe hacerse de la manera más beneficiosa para el interesado (Principio interpretativo del derecho laboral).

Principio	Fundamento Legal
Tutelaridad (protectorio)	Art. 103 CPRG, Considerando 4 “A”
Derechos Sociales Mínimos	Art. 102 CPRG, Considerando 4, “B”
Superación de Derechos Sociales Mínimos	Art. 106 CPRG, Considerando 4, “B”
Irrenunciabilidad	Art. 106 CPRG, Considerando 4 “B”
Realismo	Art. 103 CPRG, Considerando 4 “D”
Conciliatorio	Art. 103 CPRG, Considerando 6
Indubio pro operario	Art. 106 CPRG, Art. 16 y 17 CT
Justicia Social	Art. 101, CPRG -----



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

-Dialéctico o evolutivo	Considerando 1 y 2 CT
-Necesariedad / Imperatividad	Considerando 4 "C"
-Democrático	Considerando 3 "F"
-Poco formalismo	Considerando 5
-Celeridad	Considerando 5
*Subsidiariedad	Art. 15 y 16 CT

RAMAS DEL DERECHO LABORAL:

a) sustantivo b) adjetivo c) administrativo d) internacional

Puede ser sustantivo o adjetivo/procesal individual o colectivo:

SUSTANTIVO:

a) Individual: Es la relación entre 1 patrono y 1 trabajador o 1 patrono con varios trabajadores pero con una relación independiente con cada uno de ellos. ¿Qué abarcan estas normas?: Los principios del derecho laboral, los sujetos del derecho laboral, la sustitución del patrono, contrato individual del trabajo, salario, jornadas de trabajo, descansos, suspensión y terminación del contrato de trabajo, regímenes especiales, aprehensión social y las faltas administrativas de trabajo.

b) Colectivo: Consiste en la relación que existe entre 1 o varios patronos con 1 o más grupos organizados de trabajadores que luchan por un interés común. Abarca: Normas sobre la organización y acción de los representantes profesionales, es decir, abarca 1) la libertad sindical, 2) la negociación e instrumentos colectivos de trabajo (ej. Pactos colectivos de trabajo, sindicatos).

PROCESAL O ADJETIVO: Consiste en la resolución de conflictos de carácter jurisdiccional, es decir, el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social, regulando los distintos procesos. ¿Qué abarca? La organización de los tribunales de trabajo y previsión social, juicio ordinario o laboral, conflictos de carácter colectivo, las impugnaciones, juicio ejecutivo laboral y los mecanismos de acción directa (materializa las normas sustantivas, la vulneración de lo sustantivo se pasa a lo procesal).

ADMINISTRATIVO: Esta rama hace referencia a la organización y funcionamiento de la vigilancia y cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral (órganos: materia puramente laboral, MINTRAB y Previsión Social, Seguridad y previsión social, ej. IGSS).

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Relación que se da entre el Estado y sujetos del derecho internacional con ocasión al trabajo (Materia especializada, OIT, ONU (universal), OEA (regional)).

DERECHO INVIDIDUAL DEL TRABAJO

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

SUJETOS PRINCIPALES: a) Patrono (empleador) y trabajador (empleado)



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

1. Patrono (empleador) -----→ Sujetos auxiliares: a) Representantes del patrono b) Intermediarios

Fundamento legal: Art. 2 CT: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". (Derecho Privado: no relación con el Estado).

Característica: a) Persona Jurídica Individual b) Persona Jurídica colectiva/moral (Sociedad, empresa no es sujeto patronal, una sociedad mercantil sí).

-**Sustitución del patrono:** Art. 23 CT: Patrono queda con responsabilidad solidaria por 6 meses con el nuevo patrono (venta de sociedades mercantiles) a partir de los 6 meses se vuelve responsabilidad simple (no responde por lo que suceda con el nuevo patrono).

2. Trabajador: (empleado). Fundamento: Art. 3 CT: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

-Persona jurídico individual que puede prestar servicios:
a) Material (físico) b) Intelectual c) Ambos

-**Trabajador de confianza (del patrono):** Art. 351 último párrafo CT. "Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa". (Parecido al representante del patrono. Ej: directores, coordinadores, etc.).

SUJETOS AUXILIARES DEL PATRONO:

1. Representante del Patrono. Art. 4 y 351 (penúltimo párrafo) CT. (Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo). (Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implica alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél (Rep legal: intereses; judicial: en procesos legales).

Característica: Solo puede ser una persona jurídica individual. Tiene funciones de dirección y administración. (Representante del patrono tiene responsabilidad solidaria con el patrono. Mandatario no necesariamente tiene relación laboral, si no que puede ser contratado por servicios profesionales y no para trabajar directamente).

2. Intermediarios: Art. 5 CT (Se da simulación contractual. "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de 1 o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores).



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Características: Personas jurídica individual o persona jurídico colectiva. (si emplea, se vuelve patrono, personas que colocan gente en otras sociedades –tercerización/subcontratación: outsourcing).

Trabajador: Art. 3 CT 1. Persona jurídico individual 2. Presta servicios: materiales o intelectuales (o ambos). 3. Principal función: trabajar a cambio de remuneración.	Patrón: Art. 2 CT. 1. Persona jurídico individual o colectiva. 2. Usa los servicios de uno o más trabajadores. 3. Paga una remuneración a cambio de los servicios prestados (salario).
Representante del patrono. Art. 4 CT 1. Persona jurídico individual 2. Ejerce en nombre del patrono 3. Función: De dirección o administración Ej. Gerente, director, administrador	Intermediario Art. 5 CT. 1. Persona jurídico individual o jurídico colectiva. 2. Ejerce en nombre del patrono. 3. Función: Contratar los servicios de uno o más trabajadores para que preste los servicios a un patrono. Ej. Maestros de obra

ASPRODEGUA



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO: Es el concierto de 2 o más voluntades sobre una declaración de voluntad común destinada a arreglar sus relaciones jurídicas. [Acuerdo de voluntades entre 2 o más sujetos] (Código Civil, supletoriamente: Es un acuerdo entre 2 o más personas por el que se crean, modifican o extinguen obligaciones).

CONTRATO DE TRABAJO (INDIVIDUAL): Es el acuerdo de voluntades entre un patrono y un trabajador por el cual convienen o pactan cuáles van a ser las condiciones de trabajo que regularán su relación laboral. [Obligaciones derivadas de la relación laboral].

Contrato de trabajo según Código de trabajo (Art. 18): Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), 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 o forma.

RELACIÓN LABORAL: Art. 18 primer párrafo

Tiene 5 características esenciales para que sea una relación laboral, si falta una no se considera como tal:

- a) Vínculo económico-jurídico
- b) Prestación de servicios personales o ejecución de una obra
- c) Dependencia continuada/continuidad
- d) Dirección inmediata o delegada (por patrón o representante)
- e) Retribución/remuneración (salario o sueldo)

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL:

1) Vínculo Económico Jurídico: Es un vínculo económico ya que el patrono y el trabajador reciben beneficios cuantificables en dinero, y es jurídico porque existen derechos y obligaciones para ambos, establecidos en la ley que se pueden exigir coercitivamente (conectado a la retribución).

2) Prestación de servicios: es el elemento de la relación laboral que consiste en que el trabajador se compromete a él mismo a prestar sus servicios al patrono o realizarán una obra sin que exista la posibilidad de que dichos servicios y la obra los preste una persona distinta. (Persona individual presta sus servicios, si se contrata a una empresa se da una relación mercantil o civil).

3) Dependencia continuada: Elemento de la relación laboral que consiste en que el patrono debe proporcionar al trabajador todo lo necesario para que preste sus servicios o ejecute sus obras (Ej. Firma de contrato por más de 12 meses por un mismo patrono).

(Art. 61. Obligaciones del patrono):

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

4) Dirección inmediata o delegada: Es el elemento de la relación laboral consistente en que el trabajador se encuentra obligado a acatar las órdenes o instrucciones que le dé el patrono directamente o a través de su representante. (Inmediata: ejerce directamente el patrono; Delegada: trabajador de confianza del patrono (representante))

(Art. 4. Representantes del patrono): son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

(Art. 63. Obligaciones de los trabajadores). a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

5. Retribución o remuneración: Es el elemento de la relación laboral que consiste en que a cambio de los servicios o en función de la obra o trabajador, el patrono está obligado a retribuirle con el pago de un salario o sueldo.

(Art. 88. Definición de salario): Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos).

Contrato realidad: lo importante es lo que pasó y no lo que está plasmado en papel.

Contrato Laboral	Relación Laboral
-Acuerdo de voluntades entre un patrono – trabajador (donde se dan los 5 elementos de la relación laboral)	-Es el hecho mismo de prestar el servicio o ejecutar la obra.

¿CUÁNDO EXISTE Y SE PERFECCIONA UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO? Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. (Art. 19).

-No importa la fecha sino cuándo se inicia a ejecutar la obra.

Celebración del contrato
18/02/2019 = se perfecciona contrato

Inició la relación
laboral

Inicia la relación
laboral (15/4/18)



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Características	Contrato individual de trabajo	Contrato Civil	Contrato Mercantil
1. Vínculo Económico Jurídico (entre 2 partes: patrono-trabajador; vínculo directo)	SÍ	SI / NO Ej. Contratación a bufete jurídico	SI / NO
2. Prestación de servicios o ejecutar la obra directamente	SÍ (trabajador)	SI / NO SIEMPRE (puede ser por terceros)	SI / NO SIEMPRE (puede ser por terceros)
3. Dependencia continuada (trabajador -> patrono)	SÍ	NO	NO
4. Dirección inmediata o delegada	SÍ	NO	NO
5. Retribución	SÍ (salario)	SÍ (honorarios)	SÍ (depende según el contrato)

[Renglones: 011: Personal permanente. Comprende remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales cuyos cargos aparecen en presupuestos de sueldos. (Dependencia establecida)

029: Contratación de servicios técnicos y profesionales (no relación laboral, solo servicios profesionales)].

ALCANCE O EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO: (Art. 20)

1. Obliga a todo lo que establece el Código de trabajo
2. Obliga a todo lo que establece la Constitución Política de la República (102 al 107)
3. Obliga a los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala
4. Obliga a las consecuencias propias del contrato (cumplirlo conforme a la buena e, equidad, uso y costumbres.

CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Puede darse de forma: a) Unilateral, b) Bilateral, c) Por orden expresa del MINTRAB

1. Unilateral: Patrono. Cambio sin consentimiento del trabajador (si disminuye el cambio perjudica al trabajador).

2. Bilateral: Acuerdo expreso patrono-trabajador. Debe ser para la superación de derechos sociales mínimos.



4772-3920



Asprodegu



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegu



Asprodegu_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

3. Por orden expresa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Situación económica de la sociedad lo justifica. (Solo por excepciones puede bajarse lo establecido).

ACTITUDES DEL TRABAJADOR DERIVADO DEL CAMBIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

1. Denunciar ante la IGT (Inspectoría General del Trabajo) para sancionar al patrono. (Se busca establecer la situación original).

2. Darse por despedido en forma indirecta justificada. (20 días de prescripción desde ocurrido el hecho)

(Art. 79. Despido indirecto justificado). J) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo (sin embargo si el trabajador es ascendido con funciones distintas en período de prueba, puede volverlo a su cargo original si establece la incompetencia en el cargo al que fue promovido).

=30 días, IGT/Juzgado. Se exigen prestaciones de ley. (Si persona renuncia no es obligación el pago de indemnización). Debe notificarse al patrono en 30 días a partir de la circunstancia.

CONDICIONES O ELEMENTOS DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE LA EJECUCIÓN DE LA OBRA:

¿Qué? Materia u objeto

¿Cómo? Forma o modo de su desempeño

¿Cuándo? Tiempo de su realización

¿Dónde? Lugar de su ejecución

¿Cuánto? Retribuciones

(Art. 20. 4to párrafo). Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

DETERMINACIÓN DEL SERVICIO: Ejecución de la obra (Art. 21: Si no se determina expresamente el servicio. El servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono).

CAPACIDAD PARA EL CONTRATO:

1. Mayores de edad no declarados en estado de interdicción.

2. Los mayores de 14 años (menores de edad)

(Art. 32. Menores de 14 años). Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de 14 años, deben celebrarse con los representantes legales de estos y en su defecto, se necesita la autorización de la IGT. El producto lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos.

(Art. 148. Se prohíbe). E) El trabajo de los menores de 14 años.

Convenio 138: Edad Mínima para el trabajo Convenio 182: Peores formas de trabajo infantil

= La edad mínima para trabajos ligeros según excepciones nacionales es de 13 años.

Solo pueden autorizar: Representante legal, en su defecto, la IGT.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

3. Los insolventes (que dejan de pagar obligaciones y están demandados)
4. Los fallidos (declarados en quiebra bajo procedimiento judicial).

Departamento Administrativo de Trabajo = Dirección General del trabajo

MODALIDADES O CLASES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Por el número de sujetos:

- a) Individual (Art. 18 al 37) CT
- b) Contrato colectivo de trabajo (Art. 38 CT)

Por la forma:

- a) Por escrito: (Art. 28: Debe extenderse por escrito en 3 ejemplares: uno para cada parte en el acto de celebrarse y otro que queda el patrono obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo).
- b) Verbal: (Art. 27: Cuando se refiera: a) a las labores agrícolas o ganaderas; b) al servicio doméstico; c) a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días (período de prueba); y d) prestación de trabajo para obra determinada (plazo no mayor a 60 días si se señala plazo para la entrega). | Patrono está obligado a suministrar al trabajador, en el momento que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, vencimiento de período de pago, número de días o jornadas o tareas u obras realizadas).

Por la modalidad:

- a) Por tiempo indefinido: (Estabilidad laboral). No se especifica fecha para su terminación. (Regla general por principio de estabilidad laboral. Si es cada año se da simulación contractual).
- b) A plazo fijo: (Se especifica fecha para su terminación o se previó acaecimiento de un hecho o circunstancia, como conclusión de obra que dé lugar al término de la relación laboral).
- c) Por obra determinada: (Se ajusta globalmente o de forma alzada al precio de servicios de trabajador desde inicio de labores hasta que concluye).

Regla General para la modalidad de contrato:

- a) Por tiempo indefinido: (los de plazo y obra son excepcionales)
- b) Por escrito (bajo 3 ejemplares)

TRABAJO FUERA DE LA RESIDENCIA: (Art. 33). Si se contrata al trabajador en lugar distinto al que viva habitualmente, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sea mayor de 15km:

- a) Cuando el trabajador se vea compelido (obligado) a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle los pasajes o gastos razonables.
- b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

-(Si trabajo dura 60 días o menos, los gastos pagarán solo al trabajador, si es de mayor duración y familiares que dependan económicamente deben vivir donde se realizará el trabajo, deben pagarse gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje).

La relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

TRABAJO FUERA DE LA REPÚBLICA: (Art. 34). Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del MINTRAB, el cual no debe autorizar reclutamiento mientras no se llenen los requisitos:

a) El agente reclutador o sociedad mercantil debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República por el tiempo de vigencia de los contratos, un apoderado para arreglar cualquier reclamación de los trabajadores o de sus familiares.

b) Agente reclutador o sociedad debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo (incluso los de paso de fronteras y migración). Dichos gastos comprenden a las personas o familiares del trabajador que vayan con él.

c) Agente reclutador o sociedad debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del MINTRAB, la suma prudencial que éste fije o prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de indemnizaciones o prestaciones.

-La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o por documento auténtico o público remitido al MINTRAB, su formal negativa de volver al país y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

-Referido depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente conforme vaya probando el agente reclutador, empresa que proceda al apoderado, que se han cumplido en los contratos las mencionadas obligaciones.

d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores que se trate en 4 ejemplares, uno para cada parte y 2 que dicho agente o empresa debe presentar al MINTRAB (con 5 días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados).

-Ejecutivo debe enviar 1 de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar donde vayan a tener ejecución los contratos y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos, dicho representante debe enviar al MINTRAB informes concretos cada mes.

-(Debe entenderse incluida la cláusula que los gastos a, b y c corren a cargo exclusivo del agente reclutador o sociedad). (Debe especificarse la manera cómo van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar).

EFFECTOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL:



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



	Obligaciones	Prohibiciones
Patrón	<ol style="list-style-type: none">1. Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto quienes no estén en ese caso.2. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.3. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.4. Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.	<ol style="list-style-type: none">1. Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.2. Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.3. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores (salvo lo impuesto por ley).4. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición normal análoga.
Trabajador	<ol style="list-style-type: none">1. Observar buenas costumbres durante el trabajo.2. Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.3. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.4. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo (no son responsables por deterioro normal ni caso fortuito, fuerza mayor o mala calidad).	<ol style="list-style-type: none">1. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.2. Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.3. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.4. Ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

SUSPENSIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO: La suspensión de trabajo es una manifestación del principio de continuidad del contrato y de la estabilidad que lo diferencia de los contratos civiles y comerciales y tiene por finalidad mantener subsistente el vínculo y evitar la ruptura del contrato sin perjudicar los intereses de la empresa del trabajador.

-No finaliza, solo se suspende-



4772-3920



Asprodeguá



asprodeguapublica@gmail.com



asprodeguá



Asprodeguá_



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

(Art. 65) Hay suspensión 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 (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

CLASES DE SUSPENSIÓN:

1. Individual parcial: (1 parte incumple). Cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales (derecho individual).

(Artículo 66) Son causas:

- a. Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario.
- b. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo.
- c. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone Art. 63 e) (prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional).

[Si trabajador está protegido por IGSS corresponde al patrono pagar únicamente las cuotas de su reglamento].

[Sino está protegido corresponde al patrono dar licencia al trabajador hasta su total restablecimiento si se produce en el plazo indicado según las reglas:

- a) Despues de trabajo continuo mayor de 2 meses y menor de 6, pago de medio salario durante un mes.
- b) Trabajo continuo de 6 o más meses, menor de 9, pago de medio salario durante 2 meses.
- c) Trabajo continuo de 9 o más meses, medio salario durante 3 meses.

Patrono puede colocar interinamente a otro trabajador y despedirlo sin responsabilidad de su parte cuando el suspendido regrese a su puesto.

2. Individual total: (ambas partes dejan de cumplir). Cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

(Artículo 68) Son causas:

- a) Licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores.
- b) Casos previstos en (individual parcial b) una vez transcurridos términos en que el patrono está obligado a pagar medio salario.
- c) Prisión preventiva, simple y arresto menor contra el trabajador (seguida de auto que reforme, de sentencia absolutoria, trabajador con excarcelación bajo fianza si no fue delito contra patrono, parientes, representantes. Tendrá derecho a que patrono cubra salarios correspondientes al tiempo del proceso).



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

-Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los **5 días** siguientes a que empezó su prisión y reanudar trabajo dentro de 2 días siguientes a obtener su libertad. Si no el patrono puede terminar contrato.

3. Colectiva parcial: cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una sociedad o lugar de trabajo; y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

(Art. 70) a) Huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

b) Casos de paro.

c) Falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, imputable al patrono.

d) Causas de colectiva total si patronos acceden previo o después a pagar a los trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en todo o parte.

4. Colectiva total: cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una sociedad o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

(Art. 71): a) Huelga legalmente declarada con causas no imputables al patrono.

b) Paro legalmente declarado.

c) Falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono.

d) Muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

e) Casos de fuerza mayor o fortuito cuando tengan consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de trabajo

Efectos de suspensiones colectivas: (73). Surte efecto en a) Caso de huelga o paro desde el día en que se lleven a cabo.

b) Desde que concluya hecho que le dio origen.

(74) Pueden darse por terminados contratos de trabajo siempre que hayan transcurrido más de 3 meses desde que la suspensión comenzó.

TERMINACIÓN POR SUSPENSIÓN: El derecho de dar por terminado el contrato *sin justa causa* no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. *Con justa causa* puede hacerlo en cualquier momento.

-Trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo *sin justa causa*, durante la vigencia de la suspensión con aviso previo de ley y *con justa causa* omitiendo este.

TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO: Se da cuando una de las 2 partes que forman la relación laboral le ponen fin cesándola definitivamente, ya sea por:

1. Voluntad de una de ellas
2. Por mutuo consentimiento
3. Por causa imputable a la otra
4. Disposición de la ley

Clasificación:



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

1. Despido directo justificado: Cuando las causas son imputables a los trabajadores por lo que el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte.

(Art. 77). a) Cuando trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra su patrono o representantes.

b. Trabajador cometa actos enumerados contra compañero de trabajo en ejecución de labores si como consecuencia altera gravemente disciplina o interrumpan labores.

c. Trabajador, fuera de lugar donde se ejecutan labores y horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra patrono o representantes en dirección de labores, siempre que no sean provocados y se haga imposible convivencia y armonía para realizar trabajo.

d. Trabajador cometa delito o falta contra propiedad en perjuicio del patrono, compañeros o un tercero en el establecimiento, por descuido o negligencia, daño material en máquinas, herramientas en forma inmediata.

e. Revelar secretos técnicos, comerciales o de fabricación de productos.

f. Trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada 2 días laborales completos o 6 medios días laborales en un mismo mes calendario. Justificación debe hacerse al reanudarse labores sino se hizo antes.

g. Trabajador se niegue a adoptar medidas preventivas o seguir procedimientos para evitar accidentes o enfermedades cuando se niegue a acatar normas o instrucciones en dirección de trabajos para mayor eficacia y rendimiento de labor.

h. Infrinja prohibiciones (después de ser apercibido por escrito. No es necesario apercibimiento por embriaguez cuando se ponga en peligro vida o seguridad de personas o bienes del patrono).

i. Cuando trabajador, al celebrar contrato, haya inducido en error al patrono pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee, presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad compruebe, ejecutando trabajo en forma que demuestre claramente incapacidad en realización de labores.

j. Trabajador sufra pena de arresto mayor o prisión correccional por sentencia ejecutoriada.

k. trabajador incurra cualquier falta grave a las obligaciones que imponga el contrato.

Efectos: (78. Efectos de la terminación). La terminación surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes del término de prescripción para probar justa causa en que se fundó despido (si no prueba dicha causa debe pagar al trabajador).

Plazo para despido: 20 días Prescripción para presentarse a audiencia de conciliación: 30 días.

2. Despido indirecto justificado: (Art. 79). Cuando

a. Patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.

b. Patrono incurra en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador.

c. Patrono directamente, parientes o dependiente suyo, persona que viva en su casa cometa con su autorización o tolerancia los actos b).



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

- d. Patrono directamente o por medio de familiar o dependiente, cause maliciosamente perjuicio material en herramientas o útiles del trabajador.
- e. Patrono o representante en dirección de labores acuda a injuria, calumnia o vías de hecho contra trabajador fuera del lugar donde se ejecutan labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que no hayan sido actos provocados y como consecuencia se haga imposible la convivencia y armonía para cumplir contrato.
- f. Patrono, miembro de su familia o representante en dirección de labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa (siempre que se deba mantener contacto inmediato con la persona).
- g. Exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, excesiva insalubridad de región o patrono no cumpla medidas de prevención y seguridad.
- h. Patrono comprometa con imprudencia o descuido inexcusable, seguridad del lugar donde se realizan labores o de las personas que allí se encuentren.
- i. Patrono viole prohibiciones.
- j. Patrono o representante traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o altere fundamental o permanentemente sus condiciones de trabajo (Si se demuestra incompetencia en ascensión se puede).

Efectos: (80). Surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. (Si el patrono prueba ante tribunales antes de transcurrir término de prescripción para probar abandono de labores sin justa causa, trabajador debe pagar importe de preaviso y daños y perjuicios que haya ocasionado.

3. Terminación voluntaria: Trabajador le pone fin (renuncia)

(83). Trabajador que deseé concluir contrato sin justa causa atendiendo a su voluntad transcurrido período de prueba, debe dar aviso al patrono conforme:

- a. Antes de ajustar 6 meses de servicios continuos, 1 semana de anticipación.
- b. Despues de 6 meses de servicios pero menos de 1 año, con 10 días de anticipación.
- c. Despues de 1 año pero menos de 5 años, con 2 semanas de anticipación.
- d. Despues de 5 años de servicios, con 1 mes de anticipación.

(Avisos por escrito o verbal ante 2 testigos. Patrono luego del aviso puede ordenar que cese su trabajo sin haberle encontrado sustituto o por cualquier otro motivo sin incurrir en responsabilidad).
[Continuidad no se interrumpe]

4. Terminación del contrato temporal de forma anticipada:

a. Muerte del trabajador

b. Fuerza mayor o caso fortuito, insolvencia, quiebra, liquidación judicial o extrajudicial de la empresa o incapacidad del patrono

(85) Causas sin que extingan derechos de herederos a reclamar pago de prestaciones o indemnizaciones:



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

- a. Muerte del trabajador (si no goza protección IGSS o si descendientes no tienen derecho a sus beneficios, patrono debe cubrir 1 mes de salario por año de servicios (emp. 20 o más trab y 10 meses), 10 meses (-20 trabajadores).

JORNADAS DE TRABAJO

- ANTECEDENTES:** -“Journal”: Actividad máxima diaria o semanal.
-Máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual.
-Jornada era entendida como el salario devengado en un día.
-En países como España se relacionaba con el trayecto que solía darse en un día (distancia entre vivienda y trabajo).

JORNADA DE TRABAJO: Es el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador tiene que estar a disposición del trabajador o disposición jurídicamente del patrono para que este utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

-Es el límite máximo de tiempo de trabajo efectivo que la ley permite que un trabajador permanezca bajo las órdenes del patrono (diario, semanal, mensual = horas de trabajo efectivas).

TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO: Es aquel en que el trabajador permanece bajo las órdenes del patrono, normalmente se refieren a un día de trabajo. **Fundamento legal:** A partir del Art. 116 CT, Art. 102 g) CPRG.

CLASIFICACIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

1. POR EL PERÍODO DE TIEMPO: puede ser:

- A) DIURNA:** Computada de las 6 a las 18 hrs.
B) NOCTURNA: Inicia a las 18hrs a 6 hrs del día siguiente.
C) MIXTA: Comparte parte de ambas jornadas (diurna-nocturna) Si son más de 4 hrs de nocturna se convierte en nocturna.

2. POR LA HABITUALIDAD:

A) ORDINARIAS: término ordinario se debe de entender como el lapso de tiempo contratado, tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir.

-Lapso de tiempo al día o a la semana durante el cual el trabajador tiene que estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos.

Período	Horas	Tiempo	Fundamento Legal
Diurno	6 a 18 hrs	8 hrs diarias 44 hrs trabajo efectivo a la semana (48 para cómputo de salario)	-Art. 116 CT -102 g) CPRG
Nocturno	18 a 6 hrs día siguiente	6 hrs diarias 36 hrs a la semana	-Art. 116 CT -102 g) CPRG



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Mixto	-Diurno Nocturno	- 7 hrs al día 42 hrs a la semana (4 hrs o más nocturna se convierte en nocturna)	-Art. 117 CT -102 g) CPRG
-------	---------------------	---	------------------------------

(Labor diurna será de 44 horas efectivo exceptuándose trabajadores agrícolas y ganaderos y los de empresas donde labore número menor de 10 que tendrán labor diurna normal semanal de 48 hrs de trabajo efectivo. No debe extenderse a empresas agrícolas donde trabajen 500 o más trabajadores).

B) EXTRAORDINARIAS: tiempo extraordinario: es la jornada de trabajo realizado fuera o por exceso al límite de jornadas de trabajo habitual.

-Es el trabajo efectivo que se realiza o ejecuta fuera de los límites establecidos por la ley o que exceden del límite inferior que contractualmente se pacta (Por cada hora 50% más de pago).

Requisitos de jornada extraordinaria:

- a) Debe ser de forma voluntaria.
- b) La causa debe referirse a circunstancias especiales no regulares.
- c) Se debe pagar a estas como lo establece la ley (en un 50% más del valor de la jornada ordinaria y no puede exceder de 12 hrs al día).

Tipos de horas extraordinarias: Tomando como patrón los límites diarios y semanales fijados por la ley y por otra parte los días de descanso semanal y de asueto resultan en 2 clases:

1. Cuando se excede la jornada diaria o semanal: La primera de 8 hrs diarias y la segunda de 44 hrs.
-Jornada diurna puede excederse en 2 horas diarias, siempre que no se excedan las 44 semanales.

2. Cuando se labora un día de descanso semanal (7º día) o día de asueto: (no se toman en cuenta vacaciones): Se paga todo como horas extras (*Regla general*: no debería trabajarse).

SALARIO O SUELDO

NOCIÓN: Es cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo (lo que vale su trabajo).

ETIMOLOGÍA Y ANTECEDENTES:

A) Salario -> *salarium* (sal) b) sueldo (soldados): sal

-Por medio de la sal se lograba la conservación de alimentos, por ello era importante. Recibía el soldado.

DENOMINACIONES: Paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución
Se excluyen: honorarios, asesoría, corretaje

Diferencia entre salario, sueldo:

Salario: se empleaba a la remuneración de trabajadores situados en una escala jerárquica superior (de manga blanca)



4772-3920



asprodegu



Asprodegu



Asprodegu_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Sueldo: se empleaba a trabajadores de menor categoría.

FUNCIÓN DEL SALARIO:

- 1. Desde el punto de vista contractual:** Es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor, para el trabajador cumple una función esencial, ya que constituye en la mayoría de los casos su único sustento o medio de vida
- 2. Para la gerencia empresarial:** Representa un costo más, cuyo % depende de la actividad económica.
- 3. Departamento de producción o relaciones laborales de una empresa:** Función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador.

Fundamento legal: Del art 88 al 115 CT

DEFINICIÓN: >El salario es la suma de bienes de contenido económico o cuantificable en dinero que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo a cambio de ese valor intangible llamado fuerza de trabajo.

>Salario, paga, remuneración o sueldo es la suma de dinero que el trabajador recibe de forma periódica de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado.

(Todo cálculo de prestaciones debe hacerse por lo menos con el salario mínimo).

PRINCIPIOS DEL SALARIO:

- Todo trabajo debe ser remunerado. (88. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste).
- Principio de ausencia de riesgo (88. En ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono).
- Igualdad salarial (89. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria). (Todo trabajo será equitativamente remunerado).

***Salario mínimo diferenciado:** se refiere a que existen en distintas regiones una cantidad distinta de salario mínimo que debe recibir un empleado del general para el país, cuentan con características diferentes con un nivel de vida o pobreza distinto. (GT: Guastatoya, San Agustín Acasaguatlán, Masagua, Estanzuela para empresas maquilas y manufactureras inicia con Pérez Molina, continúa con Alejandro Maldonado con Q1,954.95. Vulnera principio de garantías sociales mínimas, superación de derechos mínimos, evolutivo y de tutelaridad. Afecta a trabajador y beneficia a las élites e integrantes de CACIF quienes lo consideran necesario para aumentar la competitividad industrial del país. Explotación por parte del sector industrial. Consideran que atrae inversión extranjera en lugares con menos pobreza y más trabajadores) (Personas económicamente activas: contratadas, comercio informal (sin regulación).

FORMAS DE CÁLCULO DEL SALARIO:



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

1. Por unidad de tiempo:

- a) Hora b) Día c) Semana d) Quincena e) Mes

2. Por unidad de obra:

- a) Por pieza b) Tarea c) Precio alzada d) A destajo

(Precio alzada): entrega de cantidad global a cambio de la obra realizada, se debe pagar por adelantado un trabajo, se estipula precio desde el inicio y puede darse sin entregar trabajo requerido (ej: cosecha). Persona se obliga a ejecutar obra en beneficio de otra, debe pagarse al entregarse esta salvo convenio en contrario). Fijación de precio en función de resultado que se espera alcanzar, precio fijo por obra o servicio con independencia de cantidad, calidad, tiempo).

(A destajo): remuneración se pacta con base a cantidad de unidades, obras o labores que trabajador realice en jornada determinada. Se pacta pagar determinado valor por unidad producida. Salario por tarea o pieza, viene por número de tareas ejecutadas o piezas fabricadas por salario fijo previamente para cada tarea o pieza).

3. Por participación en las utilidades, ventas o cobros (Ej. Visitador médico). En ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

➔ (Art. 88): Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse (formas de cálculo del salario):

- Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día, hora)
- Unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado, a destajo)
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

BASES PARA FIJAR EL SALARIO

1. Intensidad del trabajo
2. Calidad del trabajo
3. Clima donde se efectúa el trabajo
4. Condiciones de vida del trabajador

PAGO DEL SALARIO

Regla general: En moneda de curso legal

(90. Se prohíbe pagar salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda).

Excepción: Pago del salario en especie. Hasta en un 30% en alimentos o artículos análogos destinados al consumo personal (siempre que patrono haga suministro a precio de costo o menos).

PLAZO DEL PAGO:



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Regla general: Patrones y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena. Trabajos manuales: 15 días; trabajos intelectuales o domésticos: 1 mes; a domicilio: 1 semana.

Pago íntegro o completo: (93. Salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias).

Lugar para pagar salario mínimo: (95). Debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que concluyan (Se prohíbe pago en lugares de recreo, expendios, comerciales o de bebidas alcohólicas salvo que laboren allí).

INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

- Salario mínimo no es embargable.
- No se puede exceder del 65%
- Pueder ser hasta en un 35%, 50% cuando va destinado a obligaciones de alimentos.

EXCEPCIÓN: Embargos por elementos tienen prioridad sobre cualquier otro tipo de embargo (50%) (96. Cuando se cubra la proporción máxima podrá embargarse hasta el 10% más para satisfacer las demás obligaciones).

CLASIFICACIÓN DEL SALARIO

- 1. NOMINAL:** Es la cifra numérica. Lo que gana el trabajador independientemente del poder adquisitivo.
- 2. REAL:** Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Contiene el salario nominal + beneficios colaterales.
-Esta clasificación sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra.
- 3. EFECTIVO:** Salario nominal menos descuentos, lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago.
- 4. DIRECTO:** Es lo que el empleador entrega y el trabajador reciben forma directa y tangible.
Indirecto: Engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas, consumos, bonificaciones, etc. (Beneficios que no están dentro del contrato).
- 5. PROMEDIO:** En un sentido matemático, es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables.
-En un contexto legal, el concepto de salario promedio sirve de base para la proyección del pago de indemnización.
- 6. EN DINERO <-> EN ESPECIE:** 1) Es el que se realiza en moneda de curso legal 2) Hasta en un 30%



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

7. MÍNIMO: Cantidad que se fija debido a una negociación colectiva, o bien, a una ley gubernamental (acuerdo gubernativo) y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales.

SALARIO MÍNIMO:

Fundamento legal: (103). Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

(Fijación periódica): Se fija conforme a modalidad de trabajo, particulares condiciones de cada región y posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. (Se debe tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo).

ÓRGANOS PARA SU FIJACIÓN:

1. Conasa (Comisión Nacional del Salario) (105. Adscrita al MINTRAB como organismo técnico consultivo de comisiones paritarias para asesorar al ministerio).

2. Comisiones paritarias: 5 integrantes: 2 patronos, 2 trabajadores sindicalizados, inspector de trabajo (presidente de la misma).

[105. Ejecutivo puede crear comisiones paritarias para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera, agrícola]

Requisitos mínimos para formar parte de las comisiones paritarias: (106)

1. Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio.
2. Tener más de 21 años de edad
3. Saber leer y escribir
4. Ser vecino de la circunscripción económica de que se trate (3 años), trabajador o patrono en actividad económica debe pertenecer a la empresa (desde año anterior a su designación)
5. No ser funcionario público
6. Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los 3 años anteriores por violación a las leyes de trabajo.

Procedimiento de las comisiones paritarias

Paso 1: Conasa recibe informes de las comisiones paritarias.

Paso 2: En 15 días eleva el expediente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (dictamen razonado elaborado por CONASA).

Paso 3: Entrega de copias del dictamen razonado: IGSS, Junta Monetaria

Paso 4: IGSS y JM envía a CONASA observaciones en un plazo no mayor a 30 días.

Paso 5: MINSTRAB eleva al Ejecutivo (presidencia) quien fija el salario mínimo a través de Acuerdo Gubernativo.

(Dictamen es obligatorio pero no vinculante. Es un informe u opinión externa de un órgano asesor técnico o legal).



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Salario mínimo NO puede ser inferior al establecido anteriormente. (Art. 115. Se modifican automáticamente con el nuevo salario mínimo o prevalece si la situación es mayor al beneficio (en contratos colectivos siempre es superior).



ASPRODEGUA



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

RESUMEN DE REGÍMENES ESPECIALES

1. TRABAJO AGRÍCOLA Y GANADERO:

Agricultura: conjunto de técnicas, trabajos y actividades que se dirigen a transformar y utilizar el suelo y el medio natural en la producción vegetal y animal que es útil para la alimentación y sustento de los seres humanos.”

Ganadería: “la producción de ganado mayor y menor, así como lo relacionado con aspectos zoosanitarios.”

Trabajo agrícola y ganadero: toda actividad realizada por trabajadores campesinos destinada al cultivo de la tierra, utilización de bosques y la crianza de ganado con el fin de obtener productos que aporten al mercado local y de exportación, y obtengan de ello lo necesario para satisfacer sus necesidades básicas.

Antecedentes: Las empresas extranjeras internacionales mostraban mucho interés en el territorio del país, entre ellas la empresa Estadounidense United Fruit Company, cuyo poder fue tal que llegó a contar con las líneas telegráficas del ferrocarril y la Empresa Eléctrica S.A. Los políticos que fueron los encargados de conceder a esta empresa internacional tanto poder en el territorio de Guatemala fueron Manuel Estrada Cabrera y el General Jorge Ubico. Los productos mayormente producidos por Guatemala eran el café en un 75%, el banano en un 15% y el 10% en algodón, chicle, maderas y cueros. Jacobo Arbenz Guzmán creó la Ley de la Reforma Agraria, con la cual pretendía la distribución de las tierras ociosas para los trabajadores agrícolas y así mejorar la economía del país.

2. TRABAJO DE LA MUJER Y MENORES DE EDAD:

Derechos de la mujer: son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

Derechos del niño: conjunto de condiciones que pretenden proteger a los niños hasta que cumplen los 18 años”. Estos son inalienables e irrenunciables, por lo que no existe posibilidad de vulnerarlos o desconocerlos bajo ninguna circunstancia. Estos derechos están contemplados en documentos como la Declaración de los Derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos del Niño.

3. TRABAJO A DOMICILIO: Lo realiza la persona:

- En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador
- A cambio de una remuneración
- Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

CT 156: Son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio libremente elegido por ellos. Este se caracteriza porque se realiza sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o de su representante. Si el patrono vende materiales al trabajador para que los transforme y los venda de regreso constituye una simulación.

El patrono al contar con el servicio de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General del Trabajo, en el cual estarán los datos del trabajador, clase de que realiza, materias primas, fechas de entrega y devolución, y monto de las remuneraciones.

Según el artículo 158 si existen trabajos defectuosos o deterioro de los materiales, el patrono está autorizado a retener hasta la décima parte del salario, mientras se discuten y declaran las responsabilidades.

El pago debe ser cancelado por entrega de labor o por períodos que no excedan de una semana, y la cantidad debe ser igual a la de aquellos salarios que correspondan a aquellos que trabajan dentro de un taller o fabrica del patrono. Si no se cumple eso, el patrono deberá pagar el doble de los salarios.

En el artículo 160 se establece que las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio en lugares en donde imperen condiciones antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. Si diez o más trabajadores solicitan al patrono un local para sus labores este de proporcionárselo.

4. TRABAJO DOMÉSTICO:

Generalidades: su surgimiento es asociado a condiciones de dependencia, en no pocos casos a la más brutal y cruel esclavitud. Tradicionalmente los trabajadores domésticos vivían en los hogares de sus empleadores. En la actualidad el incremento de la demanda de servicios domésticos se debe a la emancipación de la mujer y su incorporación en la fuerza del trabajo.

Definición: se dedican de forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Características: Que salvo pacto en contrario además del pago en dinero, los suministros de habitación y manutención también forman parte de la retribución. (Art. 162)

-Posibilidad de exigir al trabajador la presentación de un certificado de salud. (Art. 163)

-No está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo. Tampoco se le aplican los artículos 126 y 127. (Día de descanso semanal, asuertos) (Art. 164)

-Tienen como derecho un descanso mínimo obligatorio de 10 horas diarias de las cuales 8 deben ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas. Durante los días domingos y feriados que indica el código deben disfrutar un descanso adicional de 6 horas remuneradas. (Art. 164).

-Causas justas de despido a) falte el respeto o tenga mal trato con las personas que habitan la casa donde presta servicios y b) manifieste desidia en el cumplimiento de sus obligaciones C) enfermedad por más de una semana siempre que no la contraiga por culpa del patrono.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

5. TRABAJO DE TRANSPORTE: Se refiere al trabajo de transportar pasajeros o productos y que dependen en mayor o menor medida de la intervención regulatoria del Gobierno, es decir que posee una doble regulación, derecho público (el servicio de transporte público) y privado (contratos de transporte de trabajo). Existiendo distintos medios de transporte y las distintas unidades que están disponibles para trasladar vía aérea, terrestre submarina o subterránea hasta llegar a su destino.

Definición: Todos aquellos que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y/o de pasajeros por tierra o aire." No podrán serlo los que no posean los conocimientos técnicos, las aptitudes tanto físicas y psicológicas o la edad, dejando ésta a criterio de reglamentos.

Convenio 153 –no ratificado-: -Aplica para todos los conductores asalariados de vehículos automóviles -Un máximo de 4 horas para conducir ininterrumpidamente, un máximo 9 para conducción por día o cuarenta y ocho horas a la semana, descanso diario de los conductores de por lo menos de 10 horas al día consecutivas por cada periodo de 24 horas. Un registro de las horas de trabajo y de descanso, su entrega a autoridades competentes y un sistema de inspección y de sanciones.

Antecedentes: tracción animal usado por la élite, transporte caballar colectivo, reforma liberal se realizan construcciones y se implementa transporte aéreo y ferroviario.

6. TRABAJO DE APRENDIZAJE:

Definición: El contrato de trabajo de aprendizaje es un tipo de contratación de naturaleza laboral, por medio de la cual una empresa crea un vínculo con una persona individual para capacitarla en un oficio o práctica específica determinada en la empresa por un plazo definido.

Sujetos de la relación laboral:

Aprendiz: Es la persona que recibe la enseñanza de un oficio especializado que comprende trabajos prácticos y cumple determinada actividad en cierto período, mediante retribución o no, en beneficio de otro que, a cambio de este trabajo, le da esa enseñanza.

Maestro: Es la persona encargada de enseñar al aprendiz el oficio que debe practicar.

Patrón: La figura de maestro y patrono se comprende en la misma persona (época antigua).

Plazo: Debe ser determinado. Limitado cronológicamente al tiempo necesario para aprender el oficio. Y que finalizado este tiempo debe de cesar la relación laboral de trabajo de aprendizaje.

Fundamento legal: 170. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo." 171. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma. La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo."

172. Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate. Si el patrono



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria. Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado. Los exámenes a que se refiere este Artículo no son remunerados.”

173. El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días”

174. El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.”

7. TRABAJO EN EL MAR Y VÍAS NAVEGABLES:

Derecho marítimo: conjunto de reglas jurídicas referentes a los diversos Derechos y obligaciones que surgen de la navegación y, especialmente, del transporte de pasajeros o mercaderías en buques.

Derecho laboral o social marítimo: Derecho donde se estudian las relaciones laborales que se derivan del contrato de embarco, las normas de La Organización internacional del Trabajo sobre la gente del Mar, la seguridad e higiene en el trabajo, la seguridad social de los trabajadores del Mar y, en general, la acción protectora de las administraciones públicas sobre el trabajo en marino.

Trabajo en el mar y en las vías navegables: Desempeñado a bordo de una nave, en donde los trabajadores deben de prestar los servicios propios de la navegación necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros, bajo las órdenes y del capitán de la nave, a cambio de un salario y la manutención convenida.

Legislación: Trabajadores del mar y de las vías navegables: son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

-Servicios propios de la navegación: la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

-Contrato de embarco: contrato de trabajo que realizan los trabajadores del mar y de las vías navegables.

-Patrón: es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que la paga, pertrecha y expide a su nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan.

El tópico abarca de los artículos 175 al 190 y desarrolla ciertos conceptos imprescindibles en el tema, tales como la denominación del contrato a los que se ajustan los trabajadores del mar, además de que estos pueden ser celebrados a tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. Asimismo determina



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

quienes deberán ser considerados como patronos, distinguen a los capitanes y desarrolla las causas bajo las cuales tanto patrono como trabajador pueden dar por concluido el contrato de embarco.

En cuanto a la normativa internacional que regula el Trabajo en el mar y en las vías navegables, se encuentra la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho de Mar la cual es considerada como uno de los instrumentos internacionales más importantes en la materia y que regula temas relativos al Mar territorial, a la zona contigua, estrechos utilizados para el tránsito internacional y los denominados Estados Archipiélagos.

Antecedentes. Etapa 1: Roma. Mar era de todos. Edad media: se reclama soberanía sobre aguas de su territorio.

Etapa 2: Defensa del mar libre. Se dan ataques, mar no puede ser apropiado por ningún Estado, está para uso y beneficio de todos. Etapa 3: Divide mar en territorial y alta mar. 4ta: necesidad de consensos



Servidor público: persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.

Servicio civil: es un conjunto de normas cuyo objeto es establecer bases para el reclutamiento, selección, nombramiento, contratación, planeación, organización, desarrollo, formación, capacitación, inicio y terminación de los contratos, así como el control y evaluación del desempeño del personal que preste servicios a cambio de un salario, bajo la dependencia continua y dirección inmediata con el Estado y sus dependencias.

Objeto: completar la legislación social del país, y apoyar al Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Función: remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer la igualdad salarial; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública.

Propósito: regular las relaciones entre la Administración pública y sus servidores.

Principios: -Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen el derecho a optar a cargos públicos, siempre que reúna los requisitos no se le puede impedir el ejercicio de este derecho.

-No debe hacerse ninguna discriminación para el otorgamiento de cargos públicos.

-El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar eficiencia en la Administración Pública.

Dirección suprema: Presidente de la República.

Órganos superiores: Junta Nacional y Oficina Nacional de Servicio Civil.

Clasificación del servicio público: a) servicio exento, b) sin oposición c) por oposición.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Servicio exento: Puestos de: Funcionarios nombrados por el Presidente. Ministros y viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios y consejeros de la Presidencia. Funcionarios y empleados de la Carrera Diplomática. Tesorero General de la Nación, entre otros.

Sin oposición: asesores técnicos, jurídicos y directores de hospitales.

Por oposición: puestos que no estén exentos y sin oposición.

Derechos de los servidores públicos: 1. A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley

2. A gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos.

3. A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo, que se liquidará de conformidad con la ley y los reglamentos respectivos

4. A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos, de conformidad con la ley respectiva;

5. A recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de conformidad con la ley respectiva

Obligaciones: 1. Jurar, acatar y defender la Constitución de la República;

2. Guardar discreción, aún después de haber cesado en el ejercicio de sus cargos, en aquellos asuntos que por su naturaleza o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiere reserva

3. Evitar dentro y fuera del servicio la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la Administración Pública

4. Actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones

5. Atender los requerimientos y presentar los documentos e informaciones que la Junta o la Oficina Nacional de Servicio Civil les solicite, para los efectos de esta ley.

Sanciones: 1. Amonestación verbal, que se aplicará por faltas leves, según lo determine el reglamento de esta ley;

2. Amonestación escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezca el reglamento de esta ley;

3. Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días en un año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad; en este caso, deberá oírse previamente al interesado.

LEY DE SERVICIO CIVIL LEGISLATIVO:

Tipos de personal: 1. Permanente: Toda persona individual que adquiera relación laboral por tiempo indefinido, a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del Organismo Legislativo por medio de nombramiento en proceso de oposición.

2. Temporal: Personal de confianza de los diputados, lo son los asesores, asistente y secretaria. No están sujetos a jornada ordinaria y la relación contractual dependerá de la permanencia del diputado electo, plazo determinado y no forman parte de la carrera del servicio civil.

3. Temporal de apoyo administrativo: Personal contratado para el área administrativa, sujetos a jornada ordinaria por plazo determinado. No forman parte de la carrera del servicio civil.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

4. Servicios técnicos o profesionales: No son servidores públicos ni trabajadores del Organismo Legislativo. No se sujetan a jornadas, dependencia continuada ni dirección inmediata.

Prohibición y preferencia a guatemaltecos: Queda prohibida la contratación de parientes dentro de los grados de ley de diputados y trabajadores del Organismo Legislativo. Se debe preferir a ciudadanos guatemaltecos excepto cuando no existan guatemaltecos aptos para desempeñar el trabajo con resolución previa de la Junta Directiva del Congreso de la República.

Promoción: se entiende como la mejora dentro del mismo rango o nivel jerárquico.

El ascenso por concurso: se determinará conforme a los resultados de los concursos de oposición que se realicen.

Traslados: Se entiende por traslado, el acto por el cual un trabajador perteneciente al servicio civil del Organismo Legislativo, pasa a desempeñar otro puesto de igual categoría y salario.

Terminación de la relación laboral: Renuncia del trabajador, destitución, incapacidad, retiro voluntario, retiro obligatorio, muerte del trabajador; no tener necesidad del puesto que desempeña el trabajador, según el dictamen de la Dirección de Recursos Humanos.

Jornada extraordinaria de trabajo: Se observará que:

a) Cuando trabajador labore tiempo adicional deberá remunerarse con autorización del superior jerárquico superior aprobado por la Junta Directiva. b) El número máximo de horas no podrá exceder de 2 en días hábiles ni de 4 en días inhábiles. c) No se autoriza remuneración de tiempo extraordinario por negligencia, omisión o hechos imputables al trabajador. d) No tendrá derecho a pago de tiempo extraordinario, trabajadores que no se sujeten a la jornada ordinaria de trabajo. e) Personal de puestos de confianza no tiene derecho a pago extraordinario.

SERVICIO MUNICIPAL: Con el objeto de regular las relaciones laborales entre las municipalidades y sus servidores, se crea la Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87 del Congreso de la República. El citado cuerpo legal establece garantías mínimas para los trabajadores municipales, las cuales son irrenunciables y susceptibles de ser mejoradas conforme a las posibilidades de las municipalidades. Se establecen dos órganos para la aplicación de la Ley

Junta Mixta Conciliatoria de personal: cuya función principal es la de resolver conflictos de carácter individual entre un trabajador municipal y su respectiva municipalidad. Se integra con 3 miembros, electo uno por la ANAM, uno por el INFOM, y uno por la Federación Nacional de Trabajadores Municipales.

Oficina asesore de RRHH de las municipalidades: encargada de emitir opinión acerca de los reglamentos de personal que emitan las municipalidades. El nombramiento del Director y Subdirector de la misma se realiza de común acuerdo entre las juntas directivas de la ANAM, el INFOM, y la Federación Nacional de Trabajadores Municipales.

Clasificación:

Servicio de confianza, libre nombramiento y remoción: En esta categoría se engloba a los trabajadores que no han tenido que someterse a un procedimiento específico para ingresar a laborar dentro de una municipalidad, sino únicamente han sido nombrados por la autoridad nominadora respectiva para el desempeño de sus funciones



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Servicio de carrera: son aquellos trabajadores que han cumplido con una serie de pruebas o exámenes para poder ingresar a laborar dentro de la municipalidad respectiva, pruebas que debe aprobar con un mínimo de 65 puntos, en una escala de 0/100.

PRESTACIONES LABORALES

SÉPTIMO DÍA

Enfoque civil y laboral: Persona tendrá derecho a un día (o dos) de descanso remunerado. (Religión: descanso)

Terminología: se acuña en referencia a 6 días de trabajo y un séptimo de descanso. El desenvolvimiento de las relaciones laborales en la actualidad ha dado paso a la implantación de la semana de 5 días.

Regulación legal: Art. 4 Decreto 46-92. Artículo 126 CT: Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de θ empo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

Retribución del séptimo día: Tiene las variantes

1. Cuando al trabajador se le paga por mes.
2. Cuando se le paga por día o por hora laborada.
3. Cuando se le paga por comisión.
4. Cuando devenga por unidad de obra.
5. Cuando se conviene a un precio alzada.

TIEMPO EXTRAORDINARIO

Nociones: En los contratos de trabajo o en su defecto, en la ley está contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana durante el cual el trabajador debe de estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos, a esto se le denomina jornada laboral, es el tiempo considerado ordinario, normal o legal. Sin embargo, se contempla en la vinculación laboral, un tiempo de labores extraordinario en el que el trabajador fuera de las jornadas pactadas, se encuentra a disposición del empleados debido a circunstancias imprevistas o accidentales.

Regulación legal. 121 CT. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que le sea imputado.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Obligatoriedad de laborar horas extraordinarias: No hay obligatoriedad. Legislación establece tiempo ordinario (8 diarias, 44 a la semana) lo extra se pacta de buena fe entre el patrono y el trabajador con pago del 50% más.

-No exceder 12 horas al día (122CT). Se debe llevar un control de estas horas.

Tipos de horas extraordinarias

-Cuando se excede la jornada diaria o semanal. 8 diarias, 44 semana

-Cuando se labora un día de descanso semanal (séptimo día) o un día de asueto. Remuneración 50% más

INDEMNIZACIÓN

Generalidades. El Código de Trabajo no establece formulas precisas o procedimientos matemáticos para el cálculo de las prestaciones. La normativa laboral se limita a establecer los parámetros para las operaciones consiguientes. Así, el artículo 82 del CT indica que esta prestación debe comprender una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos.

La base del cálculo se encuentra en el artículo 82 del CT, que establece esta obligación patronal cuando pone fin al contrato laboral sin causa justificada.

Adicionalmente indica:

>Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato. (Artículo 82).

>Para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias. (Artículo 93).

>Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe de tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquier que ésta sea (82).

>Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo y del bono 14, devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio (Artículo 9, Decreto 76-78, Ley del Aguinaldo y Decreto 64-92).

Dos son los elementos primarios a determinar:

- a. El salario promedio (sp)
- b. El tiempo de servicio (t)

El salario promedio:

El salario promedio sirve matemáticamente para el cálculo de la indemnización, abarca los últimos seis meses de actividades y comprende: salario regular (por lo general mensual), horas extraordinarias, aguinaldo y bono 14 (una doceava parte por cada uno de éstos dos rubros). No debe de confundirse con ventajas económicas, que son beneficios no cuantificables y que por lo mismo se presumen de una manera general que son del orden del treinta por ciento (30%), porcentaje que se adiciona a lo que resulte de multiplicar el promedio por los años laborados.

El tiempo de servicio:



4772-3920



Asprodeguá



asprodeguapublica@gmail.com



asprodeguá



Asprodeguá_



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

El mecanismo que se sigue para adicionar las citadas doceavas partes es indistinto, ya sea que se suman los últimos seis salarios por una parte y luego el aguinaldo/bono incentivo de esos seis meses y el total se divide entre seis, o bien, que se obtenga el monto ordinario mensual y se le adicione dos doceavas partes del salario mensual.

El tiempo de servicio:

Establecida la fecha de inicio de la relación laboral, el tiempo laborado se desglosa en años, meses y días.

Por cada año laborado corresponde un salario promedio (sp), por cada mes laborado corresponde una doceava parte del salario promedio y por cada día laborado corresponde un trescientos sesenta y cincoavo del salario promedio. Se puede diagramar así:

AÑOS-----X sp----- Q.

MESES-----X sp/12-----Q.

DÍAS-----X sp/365-----Q.

Cálculo de la indemnización:

En resumen, para el cálculo de la indemnización se deben multiplicar los días laborados por el salario diario (más aguinaldo, más bono 15, más la ventaja económica en su caso) por la constante 0.0833

FÓRMULA:

Días x salario diario + aguinaldo (salario/12) + bono 14 (/12) + Ventajas económicas (30%) X 0.0833

VACACIONES:

Antecedentes históricos: DCivil: castigo que el trabajador no trabaje. Obligación y no derecho al trabajo.

-Ser humano necesita descanso (corrientes realistas y humanistas) por cantidad de tiempo trabajado al año. = vacaciones no remuneradas.

-Austro húngaro 1910: se reconocen vacaciones. 1872, MX 1931.

-Guatemala, CPRG 1945 CTRAB: Dec 330, 1947

Definición: descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado.

-Tiempo que dura la cesación del trabajo.

OIT: Por vacaciones anuales, retribuidas se entiende un número previamente de jornadas consecutivas fuera de los días festivos, días e enfermedad y comparecencia durante las cuales cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicios, interrumpa el trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

-Liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del patrono, quien debe de pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado.

Descansos y remuneración: No se puede renunciar. Se fracciona pero no está legislado.

Duración de las vacaciones: No menos de 1 semana hasta más de un mes.

(Variaba cantidad entre 5, 10 y 15 días según tipo de trabajo antes de CPRG 1985).

Se establece el número fijo de 15 días como mínimo.



4772-3920



Asprodegu



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegu



Asprodegu_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte
Alumna de ASPRODEGUA.*

Antigüedad del trabajador: Se puede ampliar la cantidad según años laborados.

Cómputo legal de las vacaciones: No menos de 15 días para todos puede superarse a través de la negociación colectiva. Dec 64-92 supera el CPRG (vacaciones diferenciadas).

Derecho a vacaciones: Para tener derecho a vacaciones deberá tener mínimo 150 días trabajados en el año. (se computa días de no prestar servicios por licencia retribuida, enfermedad o accidente).

Prescripción del derecho de vacaciones Prescriben en 5 años (136: trabajadores deben gozar sin interrupciones su período de vacaciones y solo están obligados a dividirlas en 2 partes como máximo si su labor no permite ausencia prolongada.

AGUINALDO:

Concepto: Sueldo anual complementario o décimo tercer salario. Es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales de año. Equivale al salario de 1 mes.

Regulación legal: Decreto 76-78. CPRG 102 j). Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

BONO 14: Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. (DEC 42-92) similar el aguinaldo, monto de la prestación es el mismo y el pago tiene que hacerse en la primera quincena de julio de cada año.

BONO INCENTIVO: (Del sector privado, decreto 78-89) Se establece fijo de Q250.

ASPRODEGUA



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.