



**GOBIERNO *de*  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

**INFORMACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL DEL GOBIERNO DE LA  
REPUBLICA DE GUATEMALA SOBRE EL  
LLAMAMIENTO URGENTE DE PROCEDIMIENTOS  
ESPECIALES DEL CONSEJO DE DERECHOS  
HUMANOS RESPECTO A DERECHOS LABORALES EN  
PLANTACIONES DE PALMA AFRICANA**

**Ciudad de Guatemala, Diciembre 2020.**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social



**INFORMACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA SOBRE EL LLAMAMIENTO URGENTE DE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DEL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS RESPECTO A DERECHOS LABORALES EN PLANTACIONES DE PALMA AFRICANA**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en atención a lo que establece el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; artículo 40 del Decreto Legislativo Número 114-97 Ley del Organismo Ejecutivo; y al Decreto Legislativo Número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo; ante la Comunicación Conjunta de los Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, **respecto a las plantaciones de palma africana y sobre las prácticas que podrían constituir explotación laboral, así como de indicios de trata de personas y trabajo forzoso en plantaciones de las empresas (i) Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima (REPSA), (ii) Chiquibul, Sociedad Anónima, (iii) Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, (iv) Tikindustrias, Sociedad Anónima y (v) Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima**, comunica lo siguiente:

- **Información sobre investigaciones de tipo penal como disciplinario y administrativo que se hayan iniciado para depurar responsabilidades de funcionarios públicos, según corresponda. Asimismo, sírvase indicar cuál ha sido el resultado de dichas investigaciones.**

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

En el ámbito de su competencia y de lo requerido, se ofició a la Directora de Recursos Humanos, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quién indicó lo siguiente: *“En los expedientes de los Inspectores de Trabajo referidos, se constató que no existen procesos disciplinarios derivados de denuncias por expedientes de adjudicación, en donde intervengan las entidades a) Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima –REPSA-; b) Industria Chiquibul, Sociedad Anónima; c) Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima; d) Tikindustrias, Sociedad Anónima; e) Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima.”*

Asimismo, cabe indicar que la persecución penal corresponde al Ministerio Público, según lo que establece el Código Procesal Penal y la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto No. 40-94 del Congreso de la República de Guatemala

- **Información sobre medidas llevadas a cabo para proteger los derechos de todas las personas trabajadoras incluyendo en las empresas mencionadas**



### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación a medidas adoptadas para proteger y garantizar los derechos de todas las personas trabajadoras y con la finalidad de coadyuvar al cumplimiento de la legislación laboral por parte de los patronos o empresas, informa lo siguiente:

#### **1. Legislación Pertinente a las Funciones del Servicio de la Inspección General del Trabajo, así como en la agricultura.**

La Inspección General de Trabajo informa que durante el año 2017 y 2018, se dieron algunos hechos fundamentales en materia de legislación laboral sobre lo siguiente:

##### **1.1 Decreto Número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.**

El 4 de noviembre de 2016 se presentó en la Dirección Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, la Iniciativa de Ley número 5198 que disponía aprobar reformas al Decreto 1441 de la República, Código de Trabajo. Dicha iniciativa recibió dictamen favorable por parte de la Comisión de Trabajo el 20 de febrero de 2017, por lo que fue conocido por el Honorable Pleno del Congreso de la República el 31 de enero de 2017. Finalmente, dicha iniciativa fue aprobada el 16 de marzo de 2017 y publicado oficialmente en el Diario de Centro América el 6 de abril de 2017 como el Decreto 7-2017.

El Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala; cobró vigencia inmediatamente el día de su publicación, y contiene reformas al Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

#### **[Ver Anexo 1: Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.](#)**

**El motivo fundamental de esta disposición legal corresponde a la imposición de la sanción administrativa a todas aquellas personas que se consideren infractoras (es) de la ley laboral, sea patronos (as), trabajadores (as) y organizaciones sindicales, de igual forma, busca los mecanismos para restituir los derechos vulnerados de las personas afectadas (os).**

Dentro de sus directrices, obliga a la Inspección General de Trabajo a generar disposiciones internas para la aplicación correcta de esta ley; de esa cuenta, se crearon las siguientes disposiciones internas:

- a. El Señor Inspector General de Trabajo el día 9 de junio de 2017 emitió la Circular Número 25-2017, dirigida a Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados (as) Departamentales, Sub Delegados (as), Supervisores (as), Coordinadores (as), Inspectores de Trabajo y personal administrativo de la Inspección General de Trabajo, en la cual se instruyen algunos: “Criterios institucionales a aplicar en cuanto a las



Reformas del Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala”. Esta disposición se emitió en virtud de la existencia de diversos criterios y conceptos para la aplicación de la ley.

**Ver Anexo 2: Circular Número 25-2017; Criterios Institucionales a Aplicar en cuanto a las Reformas del Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017, del Congreso de la República de Guatemala.**

- b. Asimismo, el 3 de agosto de 2017 por parte de la Señora Ministra de Trabajo y Previsión Social y el Señor Secretario General, se publicó el Acuerdo Ministerial Número 200-2017, que contiene el “*Instructivo del Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social de la Inspección General de Trabajo*” que tiene por objeto: “*establecer un detalle de los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas en sede administrativa o sede judicial por incumplimiento a las leyes de Trabajo y Previsión Social, así como el respectivo registro de los reincidentes o bien la eliminación de los mismos cuando se constate el cumplimiento de la infracción o el pago de la multa que motivo la sanción*”(Acuerdo Ministerial 200-2017, artículo 2).

**Ver Anexo 3: Acuerdo Ministerial Número 200-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

- c. Del mismo modo, el 3 de octubre de 2017 el Señor Inspector General de Trabajo, emitió la Circular Número 38-2017 dirigida a los Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegada Departamental, Sub Directora Administrativa, Supervisores (as) e Inspectores (as) de Trabajo de la Delegación Departamental de Guatemala de Inspección General de Trabajo sobre la: “*Aplicación Temporal de plazos para la Atención de casos en la Sección de Visitaduría y Casos en Sede Administrativa (Conciliaciones)*”. No obstante, los aspectos de la Circular Número 25-2017 que contradigan lo establecido en la Circular 38-2017, numeral 6, inciso j, quedarán sin efecto en su aplicación.

**Ver Anexo 4: Circular Número 38-2017; Aplicación Temporal de plazos para la Atención de casos en la Sección de Visitaduría y Casos en Sede Administrativa (Conciliaciones).**

- d. Así también, el 27 de diciembre de 2017 el Señor Inspector General de Trabajo, publicó la Circular Número 44-2017 dirigida a los Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados (as) Departamentales, Sub Directores (as) Administrativos (as), Supervisores (as), Inspectores (as) de Trabajo y personal administrativo de Inspección General de Trabajo, sobre la “*Revisión Periódica de Expedientes (revisión de mesas) a Inspectores de Trabajo y Delegados Departamentales*”, cuya intención u objeto es verificar y cuantificar el número de expedientes que tiene cada Inspector de Trabajo y dar trámite a los expedientes que han generado alguna sanción por el incumplimiento a la ley laboral. Esto conforme las disposiciones contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.



**Ver Anexo 5: Circular Número 44-2017; Revisión Periódica de Expedientes (revisión de mesas) a Inspectores de Trabajo y Delegados Departamentales.**

- e. De la misma manera, el 27 de diciembre de 2017, el Señor Inspector General de Trabajo, emitió la Circular Número 45-2017 dirigida a los Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados (as) Departamentales, Sub Directores (as) Administrativos (as), Supervisores (as), Inspectores de Trabajo y personal administrativo de Inspección General de Trabajo, en la cual se generan “Disposiciones Administrativas de observancia para todo el personal de la Inspección General de Trabajo de la República de Guatemala”, consistentes en los aspectos siguientes:
- Recepción de documentos administrativos,
  - Utilización del file master,
  - Calendario de notificaciones de las sanciones administrativas, conforme lo establece el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, y
  - Listado de las personas que se retiran voluntariamente conforme el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

**Ver Anexo 6: Circular Número 45-2017; Disposiciones Administrativas de observancia para todo el personal de la Inspección General de Trabajo de la República de Guatemala.**

- f. Finalmente, el 18 de enero de 2018 se publicó en el Diario de Centro América, el Acuerdo Ministerial Número 285-2017 (por parte de la Señora Ministra de Trabajo y Previsión Social y el Señor Secretario General), “Instructivo para la Imposición de Sanciones Administrativas por medio de la Inspección General de Trabajo por la Comisión de Faltas de Trabajo Y Previsión Social”, el cual tiene como objeto fundamental, ordenar el procedimiento a seguir por parte de los Delegados (as) Departamentales de Inspección General de Trabajo, para que todos aquellos infractores (as) de la ley laboral cancelen las sanciones que han sido impuestas por el incumplimiento a la ley y así buscar los mecanismos para resarcir los derechos vulnerados de los (las) afectados (as).

**Ver Anexo 7: Acuerdo Ministerial Número 285-2017; Instructivo para la Imposición de Sanciones Administrativas por medio de la Inspección General de Trabajo por la Comisión de Faltas de Trabajo y Previsión Social”**

## **1.2 Herramientas para el Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo.**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas -OACNUDH- y el Fondo de Reformas Estructurales de la Cooperación Técnica Alemana -GIZ-, logró la impresión, socialización y distribución del Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo. Para lo cual, en un evento público el día 3 de noviembre de 2017 se realizó la “Presentación de las Herramientas para el Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo”.



- Tomo I: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo; el cual contiene los procedimientos generales de inspección, juntamente con los instrumentos específicos en cada procedimiento distribuido de la siguiente manera:
  - a) Capítulo I: Generalidades.
  - b) Capítulo II: Marco Legal.
  - c) Capítulo III: Procedimientos de Inspección del Trabajo:
    - A. Procedimiento General de Inspección del Trabajo.
    - B. Procedimiento de Reclamos de Prestaciones Laborales en Sede Administrativa.
    - C. Procedimiento Especial de Investigación sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
    - D. Procedimiento de Atención de Niños, Niñas, y Adolescentes Trabajadores.
    - E. Procedimiento de Detección y Referencia de Casos de Trata de Personas.
    - F. Procedimiento de Inspección de Salud y Seguridad Ocupacional.
    - G. Procedimiento de Atención de Casos de Diálogo Social Laboral.
  - d) Anexos:
    - I. Cálculo de Prestaciones.
    - II. Formato de Convenio de Pago y Resolución que Aprueba el Convenio de Pago.
    - III. Formato para Revisión Periódica de Expedientes (revisión de mesa).
    - IV. Indicadores de Trabajo Forzoso desde el Punto de Vista de la OIT.

**Ver Anexo 8: Tomo I: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo.**

- Tomo II: Procedimiento de Inspección y Verificación de los derechos de los trabajadores agrícolas; el cual contiene lo siguiente:
  1. La Inspección del Trabajo y los Derechos de los Trabajadores Agrícolas.
  2. Dimensiones del Trabajo en Guatemala.
  3. Características y Retos Particulares que presenta la Inspección General del Trabajo al Inspeccionar Plantaciones y Empresas Agrícolas.
  4. Pasos a seguir para realizar una Inspección a una Empresa o Plantación Agrícola.
  5. Fichas para la Inspección de Empresas y Plantaciones Agrícolas, divididas de la siguiente manera:
    - A. Grupo 1: Contratación, simulación, abuso del período de prueba, subcontratación, transporte, indemnización por accidente, salarios, jornadas, prestaciones e indemnización.
    - B. Grupo 2: Discriminación contra la mujer, salud y seguridad ocupacional: SSO.



C. Grupo 3: Condiciones de vida de los trabajadores migrantes y mozos colonos.

6. Anexos:

- I. Legislación relativa a trabajo agrícola.
- II. Acuerdo Gubernativo Número 103-84.
- III. Acuerdo Gubernativo Número 250-2006.
- IV. Acuerdo Ministerial Número 106-2011.
- V. Enmienda.
- VI. Acuerdo Número 1292.

**Ver Anexo 9: Tomo II: Procedimiento de Inspección y Verificación de los Derechos de los Trabajadores Agrícolas.**

➤ **Información sobre medidas adoptadas, en particular por funcionarios e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para prevenir trata de personas, trabajo forzoso, trabajo infantil y la explotación laboral en plantaciones de palma.**

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

El Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo establece y desarrolla los procedimientos sobre: **D. Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores** y **E. Procedimiento de Detección y Referencia de Casos de Trata de Personas**, los cuales son aplicables a diferentes sectores económicos y agrícolas que se refiere a continuación:

**D. Procedimiento de Atención de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores:** Cuyo objetivo es “*aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes trabajadores, que requieren mayor atención de los Inspectores de Trabajo al priorizar el interés superior de los mismos y por las implicaciones legales inmersas en las disposiciones de ley*”. El procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes presenta características de aplicación específicas para velar por la integridad de los menores de 18 años cumplidos en los ambientes de trabajo y por lo tanto se aplica en complemento con el procedimiento general de inspección de trabajo.

Cuando fuere necesario, por la ubicación o la especialidad de la actividad laboral que realizan los menores de 18 años, los instrumentos de este procedimiento se pueden matizar o complementar, según sea la necesidad con los siguientes procedimientos de este Protocolo: detección y referencia de casos de trata de personas, de inspección y verificación de los derechos de los trabajadores agrícolas, de inspección de salud y seguridad ocupacional y de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa.



### Recuadro No. 1

#### Desarrollo del Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores del Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo

D.1 Origen de la denuncia			
No.	Acción	Cuándo	Quién
1.1	Al originarse la denuncia deberá aplicarse el <b>Procedimiento General de Inspección</b> para su apertura, registro, adjudicación, recepción y diligenciamiento del expediente.	Al ingresar la denuncia	Adjudicador/ Inspector de Trabajo
D.2 Recepción de la denuncia			
2.1	Priorizar la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes, dándole trámite en forma inmediata.	Inmediata al recibir la denuncia	Adjudicador
2.2	Si el caso corresponde a un niño o niña hasta 14 años hacerlo de conocimiento de la PGN.		Inspector de Trabajo
2.3	Si el caso corresponde a un adolescente trabajador entre 15 y 18 años que la actividad que realiza sea considerada como peores formas de trabajo infantil, comunicarlo a la PGN, MP, SVET, MINECO o SAT.	Al recibir la denuncia	Adjudicador
D.3 Registro de la denuncia			
3.1	Llenar la boleta de recepción de la denuncia, misma que se utiliza para el traslado de niños, niñas o adolescentes a las distintas oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Al recibir la denuncia	Adjudicador
D.4 Trámite de la denuncia sólo para mayores de 15 años			
4.1	Se asigna el caso a un Inspector de Trabajo.	Después de recibida la denuncia	Adjudicador
4.2	Se verifica la denuncia en el centro de trabajo de acuerdo al <b>Procedimiento General de Inspección de Trabajo. (A)</b>	En forma inmediata al recibir la denuncia	Inspector de Trabajo
4.3	Si se establece que los niños, niñas y adolescentes trabajan en alguna actividad considerada como peores formas de trabajo infantil, debe inmediatamente prevenir al patrono la no continuación de las labores de la persona afectada y dar noticia a las instituciones competentes para que realicen las diligencias de protección pertinentes.	Después de verificar la falta	
4.4	Faccionar el acta haciendo constar lo establecido y las prevenciones de ser necesarias.		



4.5	Si formuladas las prevenciones de pago, el patrono incumple, deberá trasladarse a los niños, niñas y adolescentes trabajadores, a la Dirección de Fomento de la Legalidad Laboral, para continuar la reclamación ante el órgano jurisdiccional y se levantará acta de infracción, prosiguiendo con el trámite sancionatorio correspondiente.		
4.6	Si se establece que los niños, niñas y adolescentes laboran dentro de las peores formas de trabajo infantil, deberá informarse a los padres o encargados, si es necesario en su propio idioma a través de un traductor y por medio de oficio si fuera a una institución especial.		
4.7	En el acta se debe dar audiencia a la PGN, si el niño menor de 14 años no tenga a sus padres o alguien que lo represente.		
4.8	Trasladar copia de la boleta de ingreso de denuncia y del acta a la Unidad de Protección a la Adolescencia del MTPYS.	Después de realizada el acta	

#### D.5 Protección social

No.	Acción	Cuándo	Quién
5.1	Trasladar el caso a la Procuraduría de la niñez y adolescencia de la PGN para iniciar el proceso de protección del niño, niña o adolescente trabajador.	Después de la recepción del acta	Trabajador de UPAT, Director Departamental o Delegado de Previsión Social, Departamento

#### D.6 Seguimiento de proceso

6.1	Si se estableció el incumplimiento de las prevenciones se aplicará el procedimiento general establecido en este protocolo.		
6.2	Notificar a los representantes locales del MINEDUC y del MSPAS, mediante oficio y copia de la boleta de protección social, que se elaboró al inicio de la diligencia.		
6.3	Si el afectado es adolescente trabajador se deberá buscar alguna forma de integrarlo a un evento formativo de INTECAP.		
6.4	Dirigir al adolescente, si así lo desea, a la Dirección General de Empleo, para incorporarse a la bolsa electrónica de empleo. Siempre y cuando el trabajo que se le ofrezca no este considerado dentro de las peores formas de trabajo infantil.	Después de establecer el incumplimiento	UPAT/ Director Departamental o Delegado de Previsión Social



6.5	Si se establece que los tutores o encargados han intervenido para que el NNA realice las actividades peligrosas, se remite informe u oficio a la PGN para que promueva las acciones para obtener las sanciones dictadas en el procedimiento de niñez víctima. Asimismo se remite la boleta de percepción para que sea oficiada a la SVET.		Inspector de Trabajo/ PGN
<b>D.7 Monitoreo</b>			
7.1	Actualizar el registro electrónico, para el control de los casos referidos.	Semanalmente	Encargado estadística
7.2	Diferenciar porcentaje de menores de 15 años y mayores de 15 años, hasta los 18 años.	Semanalmente	Encargado estadística
7.3	Diferenciar casos de Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI) para mayores de 15 y 18 años.	Semanalmente	Encargado estadística
<b>Fuente: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo; D. Procedimiento de Atención de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores; pág. 83-84: 2017.</b>			

### Recuadro No. 2

#### Instrumento del Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo

D.1 Trabajo infantil		Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.1	¿Se contratan personas menores de 15 años?					Art. 148 literal c) CT. Art. 2 numeral 3, Convenio 138, Sobre la edad Mínima de trabajo.
1.2	¿Las personas menores de 18 años trabajan en la jornada diurna?					Art. 148, literal c) CT. Art. 7, inciso l) Acuerdo Gubernativo 250-2006. Reglamento para la aplicación del convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
1.3	¿La jornada laboral diurna de los menores de 18 años y mayores de 14 años, excede de 7 horas diarias, y 38 horas a la semana?					Art. 102 literal g) CPRG y Art. 116 y 149 CT. Art. 7 Por su naturaleza, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006. Reglamento para la aplicación del convenio número 182 de la OIT.



1.4	¿Se realizan los exámenes médicos especiales previstos para las personas menores de 18 años?					Convenios 17, 77 y 78, Sobre el Examen Médico de los menores de edad: Trabajo Marítimo, Trabajo Industria y Trabajos no Industriales.
<b>Peores formas de trabajo infantil según el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación</b>						
<b>Por su naturaleza</b>						
1.5	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico?					Art. 7, literal a) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.6	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en la recolección de desechos de basura domiciliar e industrial, descarga de camiones, extracción de material, selección de materiales, estibación y empaque del material recolectado, acarreo de material recolectado, exhibición del material recolectado, venta, aplicación y disposición de desechos?					Art. 7, literal b) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.7	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como la elaboración de pedrín y cal en forma manual, o trabajos en espacios confinados, entendiéndose como cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural, desfavorable, en el que					Art. 7, literal c) Acuerdo Gubernativo 250-2006



	pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador?					
1.8	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión?					Art. 7, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006
	<b>Por su naturaleza</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
1.9	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda, a agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematocidas, uso de combustibles (carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para el trabajo?					Art. 7, literal e) Acuerdo Gubernativo 250-2006



1.10	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tira fuegos, vendedores ambulantes, limpia vidrios, lustradores u otros?					Art. 7, literal f) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.11	¿Existen menores de 18 años realizando trabajo que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo?					Art. 7, literal g) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.12	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras?					Art. 7, literal h) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.13	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos con exposición a temperaturas extremas?					Art. 7, literal i) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.14	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas?					Art. 7, literal j) Acuerdo Gubernativo 250-2006



1.15	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en producción, reparación o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato?					Art. 7, literal k) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.16	¿Existen menores de 18 años realizando trabajo nocturno, entendiéndose por éste el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el literal c) del artículo 148 del Código de Trabajo?					Art. 7, literal l) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.17	¿Existen menores de 18 años realizando todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros cualquiera que sea el medio utilizado: ayudante o similares?					Art. 7, literal m) Acuerdo Gubernativo 250-2006
<b>Por su naturaleza</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
1.18	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de dieciocho años, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, cuidado de adultos mayores, cuidado de enfermos, traslado de dinero y de otros bienes o valores?					Art. 7, literal n) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.19	¿Se realizan trabajos cuya jornada ordinaria diurna establecida en el artículo 148 del Código de Trabajo se realice a la intemperie y la persona menor de dieciocho años quede expuesta a					Art. 7, literal b) Acuerdo Gubernativo 250-2006



radiación solar?					
Peores formas de trabajo infantil según el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación					
Por su condición					
1.20	¿Se realizan trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala, a personas menores de 18 años?				Art. 7, literal a) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.21	¿Desempeña trabajo doméstico o de casa particular, o bien cualquier otra actividad que implique que la persona menor de 18 años debe dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo?				Art. 7, literal c) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.22	¿Los trabajos implican jornadas superiores a las establecidas en la legislación guatemalteca para el trabajo de personas menores de 18 años;				Art. 7, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.23	¿El Trabajo o actividades que realiza provocan desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de derechos fundamentales de la persona menor de 18 años?				Art. 7, literal e) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.24	¿El trabajo o actividad conlleva peligro de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, abuso físico,				Art. 7, literal f) Acuerdo Gubernativo 250-2006



	sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disociales?					
1.25	¿El trabajo que realiza implica una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad, que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo?					Art. 7, literal g) Acuerdo Gubernativo 250-2006
<b>Fuente: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo; D. Procedimiento de Atención de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores; pág. 85-87: 2017.</b>						

**E. Procedimiento de Detección y Referencia de Casos de Trata de Personas:** El cual tiene por objetivo: “Orientar la labor inspectiva que realizan los Inspectores de Trabajo para identificar, dentro de las relaciones de trabajo, las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral, con agravantes si fueran menores de 18 años, así como otros indicadores de sospecha de ilícitos relacionados con el delito de trata de personas”. Dicho procedimiento se relaciona con el procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores, de inspección de salud y seguridad ocupacional, y el procedimiento general de inspección de trabajo el cual también es aplicable para las empresas de palma africana conforme a lo siguiente:

### Recuadro No. 3

**Desarrollo del Procedimiento de detección y referencia de casos en trabajos peligrosos, considerado como delito de empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad**  
**Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo**

<b>E.1 Procedimiento de detección y referencia de casos en trabajos peligrosos, considerado como delito de empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad</b>			
No.	Acción	Cuándo	Quién
1.1	Para la asignación y estudio del expediente deberá aplicar <b>Procedimiento General de Inspección del Trabajo.(A)</b>	Al recibir la denuncia	El Inspector Adjudicador



1.2	Si se trata de actividad económica que no debe ser realizada por personas menores de 18 años debe utilizar la boleta de "empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad, que se encuentra en el Protocolo de la Inspección General de Trabajo para la detección y referencia de casos de trata de personas.	Después de estudiar el caso	Inspector de Trabajo
1.3	Inicia proceso de verificación e investigación aplicando para el caso los procedimientos establecidos dentro de este protocolo.	Al llegar al centro de trabajo	Inspector General de Trabajo
1.4	Si no hay personas menores de 18 años solo hace constar en el acta de adjudicación e informa a la superioridad de lo constatado y verificado. Termina su actuación.	Al terminar la inspección	Inspector General de Trabajo
1.5	Si verifica que existen personas menores de 18 años lo hace constar en la boleta adjunta al expediente de adjudicación		
1.6	Hace constar en acta de adjudicación, formula las prevenciones y dictar las medidas de garantía del caso e informa de inmediato al despacho del Inspector General de Trabajo.		
1.7	El Despacho del Inspector General de Trabajo o quien se encuentre en funciones, referirá una vez tenga conocimiento, informe circunstanciado del caso y certificación del expediente a SVET dentro de un plazo no mayor de 5 días.	Al terminar el acta y tener a la vista el informe circunstanciado implementado para el efecto	Inspector General de Trabajo/ Recepción SVET
1.8	SVET coordina con PGN la protección y atención para la víctima menor de 18 años que implicará el rescate de la misma, independiente a la denuncia ante los órganos jurisdiccionales. Se aplica Protocolo de atención y protección a víctimas.	Al enviar el archivo a SVET	SVET/PGN
1.9	Presenta denuncia a fiscalía para investigación en un plazo no mayor de 5 días hábiles después de recibida la certificación del expediente.	Al tener conocimiento del caso	SVET/Fiscalía
1.10	Darle seguimiento al proceso penal.	Después de presentar la denuncia	SVET a través de la unidad de monitoreo
<b>E.2 Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral. (Para muestras de indicadores de trabajo forzoso desde el punto de vista de la OIT, vea el Anexo IV)</b>			



No.	Acción	Cuándo	Quién
2.1	Para la asignación y estudio del expediente deberá aplicar el contenido de procedimientos generales de inspección incluyendo el procedimiento sancionatorio. Asimismo, los primeros pasos del procedimiento anterior.	Al ser asignado al expediente	Inspector de Trabajo
2.2	Si se evidencia que se cumple con los indicadores de sospecha de delito se llena la boleta sobre trata de personas.	Al realizar la inspección	Inspector de Trabajo
2.3	Hace constar en acta de adjudicación, formula las prevenciones del caso e informa de inmediato al despacho del Inspector General de Trabajo.	Al terminar la inspección	
2.4	El Despacho del Inspector General de Trabajo o quien se encuentre en funciones, referirá a SVET en un plazo no mayor de 5 días hábiles, contados a partir de la recepción del informe circunstanciado, incluyendo la boleta sobre trata de personas completada.	Al terminar el acta y enviarla al Despacho	Inspector General de Trabajo Inspector de Trabajo Recepción SVET
2.5	Se completa el procedimiento aplicado anteriormente.	Al analizar el caso	SVET/PGN
2.6	Presenta denuncia a fiscalía para investigación en un plazo no mayor de 5 días hábiles después de recibida la certificación del expediente, Si se involucra menores de 18 años, se pondrá en conocimiento a la PGN para que coordine con el MP el operativo de rescate.	Al recibir el archivo en SVET	SVET/PGN/MP
2.7	Darle seguimiento al proceso penal.	Después de presentar la denuncia	SVET a través de la unidad de monitoreo
2.8	Realizar reuniones informativas sobre el seguimiento de los casos cada tres meses o las veces que sean necesarias antes del plazo indicado.		SVET/IGT

**Fuente: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo; E: Procedimiento de Detección y Referencia de Casos de Trata de Personas; pág. 91-92: 2017.**

En cuanto a los indicadores de trabajo forzoso desde el punto de vista de la OIT se encuentran:



- **Indicadores de reclutamiento para trabajo forzoso**
  - ✓ Engaño sobre la naturaleza del trabajo
  - ✓ Reclutamiento coercitivo (secuestro, confinamiento durante el proceso de reclutamiento)
  - ✓ Reclutamiento vinculado a deuda (adelanto o préstamo)
  - ✓ Tradición, nacimiento (del nacimiento al deceso a estado de "esclavo" o de servidumbre)
  - ✓ Venta del trabajador
  - ✓ Contratación engañosa (con respecto a las condiciones de trabajo, el contenido o la legalidad del contrato de trabajo, las condiciones de vivienda y de vida, la documentación legal o la adquisición del estatus migratorio legal, la ubicación del trabajo o el empleador, los salarios ganancias)
  - ✓ Reclutamiento engañoso a través de la promesa de matrimonio
  
- **Indicadores de imposición de penas a trabajadoras por parte del empleador (o amenaza de pena)**
  - ✓ Aislamiento
  - ✓ Amenazas contra miembros de familia
  - ✓ Confiscación de documentos de identidad o documentos de viaje
  - ✓ Eliminación de derechos o privilegios (incluida la promoción)
  - ✓ Encerramiento en el lugar de trabajo o en las habitaciones
  - ✓ Otras formas de castigo (privación de alimentos, aguas, sueños, etc.)
  - ✓ Retención de salarios
  - ✓ Retención de activos (en efectivo u otros)
  - ✓ Retribución religiosa
  - ✓ Vigilancia constante
  - ✓ Violencia contra el trabajador frente a otros trabajadores
  - ✓ Violencia física
  - ✓ Violencia sexual
  - ✓ Exclusión de empleo futuro
  - ✓ Exclusión de la vida comunitaria y social
  - ✓ Informar a la familia, la comunidad o el público sobre la situación actual del trabajador (chantaje)
  - ✓ Sanciones financieras
  
- **Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio Público para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso.**



El 30 de julio de 2019 se suscribió el “*Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio Público para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso*”; con el objetivo de abordar el fenómeno de trata de personas en las modalidades de explotación laboral, trabajo forzoso y otras que de conformidad con la normativa nacional e internacional se establecen, a través de una mejor coordinación interinstitucional, que permita la detección, atención y derivación adecuada de los casos identificados. Para ello, se establecerán acciones conjuntas con la finalidad de brindar elementos que fortalezcan la investigación proactiva y reactiva del Ministerio Público, en la persecución penal de la Trata de Personas, en las modalidades antes descritas. Cabe indicar que de acuerdo a la cláusula tercera sobre los compromisos entre las partes, se asumió: “*nombrar por escrito a los representantes para conformar una Mesa Técnica de Coordinación entre las partes*”.

Por otra parte, con fecha 15 de octubre del 2020, se firmó la **Primera Adenda al Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio Público, para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso; por medio de la cual se aceptó la ADHESIÓN de la Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas; se modificó la cláusula Tercera**, donde se conformó la **Coordinadora Interinstitucional Contra la Explotación Laboral y Trabajo Infantil, denominada –CICELTI–**, misma que deberá cumplir con los objetivos siguientes:

1. Identificar, coordinar y ejecutar para la detección, atención y derivación de víctimas de Trata de Personas en sus distintas modalidades.
2. Establecer una ruta interinstitucional para hacer más efectivas las acciones que cada institución realiza dentro de sus propios ámbitos de competencia.
3. Implementar mecanismos de apoyo institucional para evitar la revictimización de las personas que han sido víctimas de trata de personas, utilizando los métodos de atención victimológica inmediata primaria y secundaria.
4. Proponer acciones conjuntas para fortalecer los mecanismos internos e interinstitucionales en la lucha contra la Trata de Personas en las modalidades de explotación laboral y trabajo forzoso, y otras modalidades de Trata que se detecten, derivadas de las acciones interinstitucionales que se realicen.
5. Desarrollar todas aquellas actividades que le sean delegadas a la –CICELTI– de conformidad con la competencia de cada institución.

Adicionalmente, la Inspección General de Trabajo en coordinación con las instituciones que integran la CICELTI, ha realizado esfuerzos para impulsar una campaña de prevención en la temática, que se denominó “YO ME SUMO”, con la cual además de informar a la población, se fomenta la cultura de denuncia, con la finalidad de activar dentro del marco de su competencia, a todas las instituciones involucradas, para brindar atención integral y especializada. En el caso específico de la Inspección General de Trabajo, este esfuerzo continúa fortaleciendo la labor de

inspección en el sector informal, lo que se complementa con los operativos realizados de manera conjunta.

**Ver Anexo 10: Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el MINTRAB, PGN y MP para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso-**

**Ver Anexo 11: Primera Adenda al Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el MINTRAB, PGN y MP para el abordaje integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso.**

Sumando los esfuerzos necesarios, la Inspección General de Trabajo dentro del marco de su competencia focalizará y coordinará inspecciones conjuntas con el objeto de prevenir la trata de personas, el trabajo forzoso, las peores formas de trabajo infantil y la explotación laboral en las plantaciones de palma africana.

➤ **Información sobre la regulación de la figura de contratista y como esa figura se adecua al marco de la OIT.**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

El Código de Trabajo no establece la figura del contratista. Únicamente se refiere a las figuras de “Reclutador” e “Intermediario”, las cuales se encuentran establecidas en los artículos 4, 5, 140, 141 y 142 de ese cuerpo legal y el Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 8-80, Normas Reglamentarias para la Aplicación del Convenio Internacional del Trabajo 96 relativo a las Agencias Retribuidas de Colocación.

La figura del contratista carece de un marco jurídico que regule sus obligaciones, pero al reconocer otras figuras con funciones similares, la Inspección General de Trabajo dentro de su competencia, debe coordinar supervisiones periódicas y actuar de oficio o por denuncia con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales. Los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa establecen que los “contratistas” no deben percibir ningún tipo de ganancia o comisión en la obtención del empleo o del salario, respetando los derechos de los y las trabajadoras dentro del marco legal interno o internacional, con el objeto que el trabajo se preste en condiciones dignas y decentes, buscando que las partes que forman la relación laboral, ya sean sujetos principales o secundarios de la misma, respeten la contratación en los mecanismos jurídicamente establecidos y se evite la vulneración de los derechos humanos en el ámbito laboral.

Debido a ello, la Inspección General de Trabajo realiza actuaciones de inspección, prevención y verificación de los presupuestos antes indicados en la fase administrativa, con la finalidad de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes,

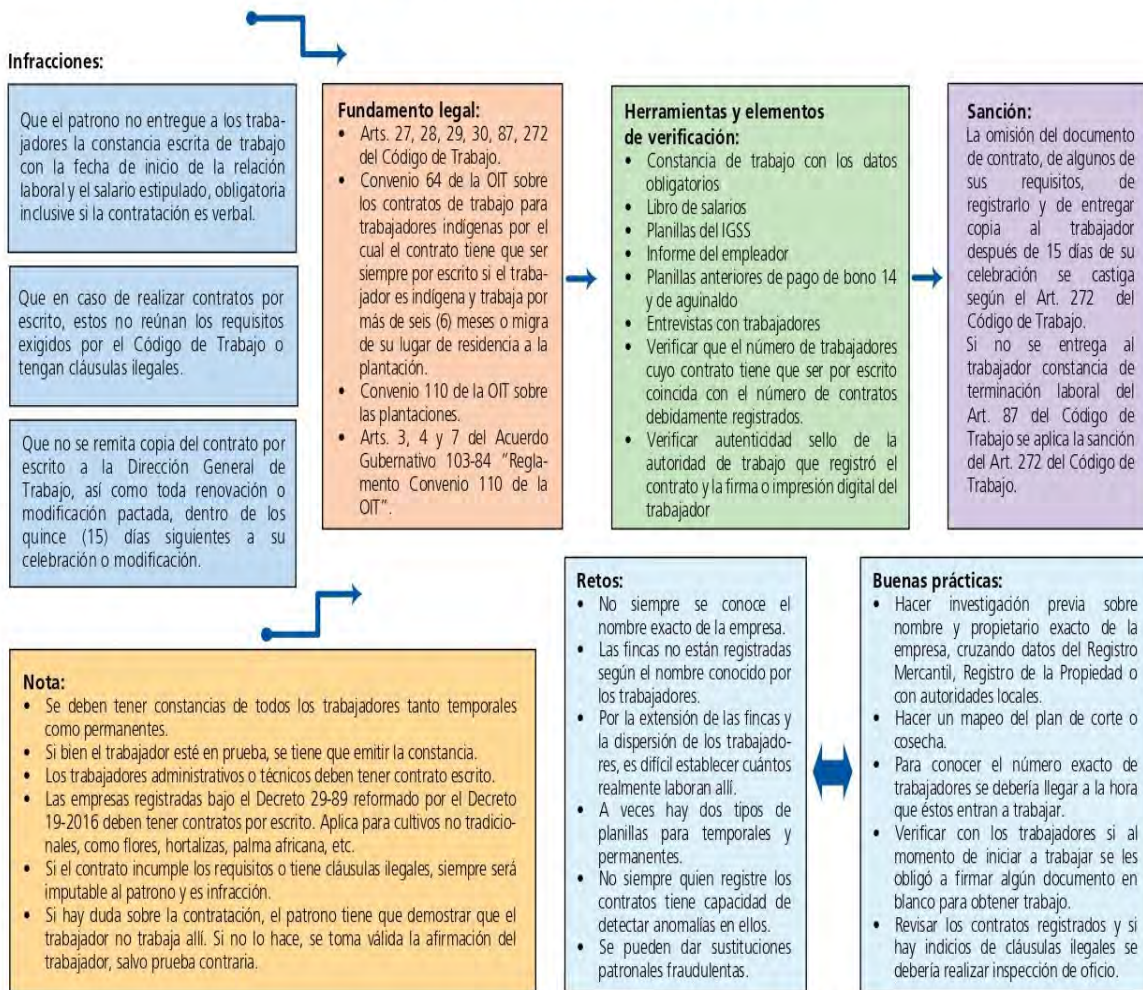


convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social. Ello de conformidad con el artículo 278 del Código de Trabajo.

Por otra parte, de acuerdo al Tomo II que contiene el Protocolo de Procedimiento de Inspección y Verificación de los derechos de los trabajadores agrícolas de la Inspección General de Trabajo, las fichas 1, 2, 4 y 5 contiene aspectos mínimos que deben cumplirse y verificarse sobre los contratos laborales, los cuales están apegados a lo que establece el Convenio sobre las Plantaciones, 1958 (núm. 110) y el Acuerdo Gubernativo Número 103-84 que aprueba las Normas Reglamentarias para la Aplicación del Convenio Internacional del Trabajo Número 110 relativo a las Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones, de acuerdo a lo siguiente:

## Ficha # 1

### Contratación de trabajadores agrícolas





## Ficha #2

### Simulación de la temporalidad, abuso del periodo de prueba y subcontratación

#### Infracciones:

Que con el fin de eludir el pago de prestaciones se tengan por celebrados contratos de trabajo a plazo fijo o para obra determinada cuando se trate de actividades o servicios de naturaleza permanente o continuada.

Que en una contratación permanente se simulen periodos de prueba por más de dos meses. Que en los contratos por obra determinada haya periodo de prueba. Que no se tome en cuenta el periodo de prueba para el pago de prestaciones.

Que el empleador eluda obligaciones laborales con una contratación fraudulenta a través de reclutadores o empresas subcontratistas como si fueran proveedores independientes a la plantación o empresa. Que el reclutador no tenga carta poder suscrita por el empleador, autorizada por la Inspección del Trabajo, y remitida al Departamento Administrativo del Trabajo.

#### Fundamento legal:

- Arts. 26 y 82, incisos C y D del Código de Trabajo sobre contratos a plazo fijo o para obra determinada.
- Art. 81 del Código de Trabajo sobre periodo de prueba.
- Arts. 3, 18, 81 y 141 del Código de Trabajo sobre relación laboral, subcontratación y reclutadores.
- Convenio 110 de la OIT sobre las plantaciones.
- Acuerdo Gubernativo 103-84 "Reglamento Convenio 110 de la OIT".
- Recomendación 198 de la OIT sobre la Relación de Trabajo.

#### Herramientas y elementos de verificación:

- Entrevistas con trabajadores: preguntar cuánto tiempo llevan trabajando y si los contrató un reclutador o subcontratista.
- Contratos de trabajo.
- Informe del empleador (art. 61 inciso A del Código de Trabajo) del año anterior y compararlo con el del año en curso.
- Planillas del IGSS.
- Recibos de pagos, depósitos bancarios y otra documentación que tenga el trabajador.
- Constancia de terminación de la relación laboral.
- Toda la documentación relativa a los reclutadores, así como de la relación entre empleador principal y persona física o jurídica subcontratista.

#### Sanción:

La simulación de contratos indefinidos por contratos temporales se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo. El abuso del periodo de prueba se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo. Además la infracción se define en función de la prestación que se incumple al simular el periodo de prueba. La ausencia de carta poder para los reclutadores se castiga se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo. Además la infracción se define en función de la prestación que se incumple en caso de contratación fraudulenta.

#### Nota:

- Puede haber **simulación** cuando: a) se contrata por plazo fijo pese a que la naturaleza del trabajo es continuada o permanente y al terminar el plazo se deja transcurrir un periodo similar sin contratación y después se vuelve a contratar por el mismo periodo; b) se contrata por tiempo determinado con una duración inferior al tiempo de cosecha o de la naturaleza del trabajo, para recontractar por otro periodo de tiempo similar y así evadir el pago de prestaciones por el tiempo total; c) simular la terminación del contrato para justificar una nueva contratación.
- Será *nula ipso jure* la cláusula del contrato que interrumpa la continuidad de los servicios prestados (Art. 26 CT).
- Existe jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad sobre el reconocimiento de la continuidad de la relación laboral (Exp. 2700-2012 y Exp. 2622-2012, Apelación de Sentencia de Amparo).
- Se abusa del **periodo de prueba** cuando: a) se realizan contratos de dos meses o menos y no se pagan las prestaciones; b) al vencer un contrato de menos de dos meses se rota al trabajador con otros y se le recontracta sucesivamente por un periodo similar; c) se fije un periodo de prueba en contratos por obra determinada; d) se suscribe un contrato después del periodo de prueba y se pagan las prestaciones solo a partir de dicha suscripción.
- En caso de **subcontratación**, el empleador o patrono es responsable frente al trabajador. En caso de accidente de transporte, la responsabilidad es solidaria entre patrono y reclutador.

#### Retos:

- Los patronos esconden a los trabajadores.
- Es difícil calcular prestaciones e indemnizaciones cuando se contrata por plazo.
- A veces la entidad que detiene el control de la producción busca eludir responsabilidades al transferirlas a un tercero que actúa bajo su dirección y supervisión.

#### Buenas prácticas:

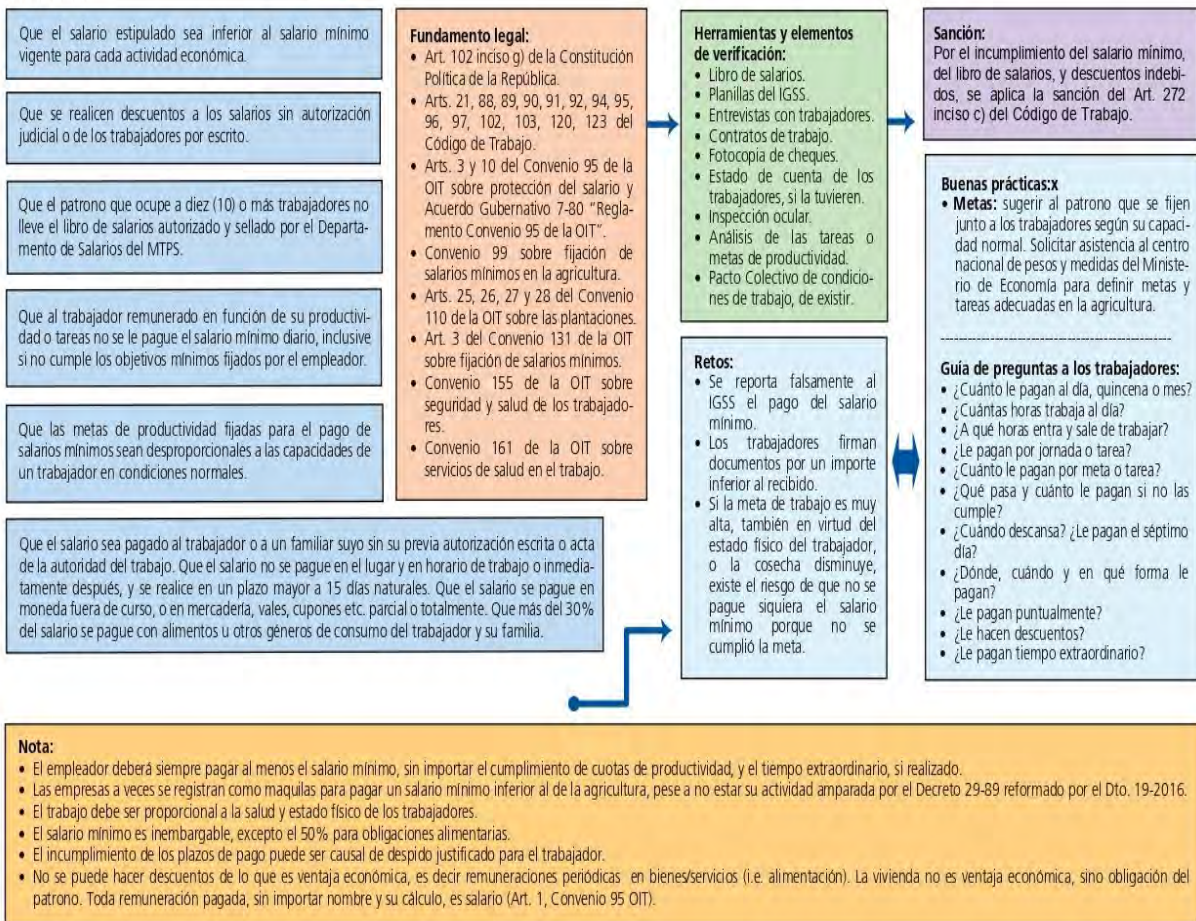
- Recordar a los trabajadores que tengan miedo de hablar que el Art. 10 del Código de Trabajo los protege de las represalias patronales.
- Buscar información sobre dinámica de contratación, cultivos y cosechas con los COCODES, Alcaldes Municipales y PDH de las zonas de reclutamiento.
- Familiarizarse con los requisitos y formatos de la carta poder relativa al reclutamiento de trabajadores.



## Ficha # 4

### Salario de los trabajadores agrícolas (enfoque en metas de productividad y pago en especie)

#### Infracciones:





## Ficha # 5

### Jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo

#### Infracciones:

Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo exceda de:

- 8 horas diarias y 44 a la semana en horario diurno.
- 6 horas diarias y 36 a la semana en horario nocturno.
- 7 horas diarias y 42 a la semana en horario mixto.

Que las jornadas ordinarias y extraordinarias excedan de doce (12) horas diarias.

Que no se otorgue un descanso de media hora si la jornada es continua.

Que el trabajo efectivo que se realice fuera del tiempo ordinario no se remunere, por lo menos, con un 50% más del salario ordinario.

Que el empleador no lleve un registro de las horas extraordinarias trabajadas por los trabajadores.

Que el empleador obligue a trabajar tiempo extraordinario aun cuando el trabajador se niegue a hacerlo.

#### Fundamento legal:

- Art. 102 inciso g) de la Constitución Política de la República.
- Arts. 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123 del Código de Trabajo.
- Convenio 01 de la OIT sobre horas de trabajo (industrial).

#### Herramientas y elementos de verificación:

- Entrevistas con trabajadores.
- Tarjeta y registro de entrada y salida.
- Reglamento interior de trabajo.
- Contratos de trabajo.
- Verificar si las horas extraordinarias son reportadas al IGSS.

#### Sancción:

Se aplicará la sanción del Art. 272 Decreto 7-2017 del Código de Trabajo.

#### Nota:

- La excepción hecha en el artículo 116 del Código de Trabajo en relación con el trabajo agrícola, permitiendo que la jornada de trabajo a la semana se extienda hasta por 48 horas, no se aplica debido a que la propia Constitución establece el máximo de 44 horas en general.
- El artículo 102 inciso g) de la Constitución establece que "se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador".
- El artículo 122 del Código de Trabajo establece que las jornadas ordinarias y extraordinarias no podrán exceder de 12 horas, aun cuando sean pagadas.
- La OIT considera como no recomendable exceder las 12 horas de trabajo (aunque los trabajadores lo pidan) debido a que el exceso de horas de trabajo puede causar trastornos del sueño y fatiga, trastornos cardiovasculares, gastrointestinales y mentales. La fatiga puede contribuir a una mayor incidencia de accidentes y lesiones, así como a la disminución de la productividad y menor calidad, lo cual coincide con la prohibición del artículo 122 del Código de Trabajo.
- El artículo 120 del Código de Trabajo establece que "los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna". Esta disposición es coherente con el artículo 102 inciso g) de la Constitución.

#### Guía de preguntas a las y los trabajadores para detectar horas extraordinarias no remuneradas o excesivas:

- ¿Cuál es la jornada de trabajo en este lugar?
- ¿Cuántas horas extraordinarias trabaja al día?
- ¿En algún momento llega a trabajar más de 12 horas al día?
- ¿Cuánto le pagan por el tiempo extraordinario?
- ¿Lleva un control de las horas extraordinarias?
- ¿Al final del periodo de pago el empleador le entrega un registro de las horas extraordinarias laboradas?
- ¿Le obligan a laborar horas extraordinarias?
- ¿Si su salario es por productividad y labora más de las ocho horas, le cancelan tiempo extraordinario?

Además de lo indicado, la Inspección General de Trabajo comunica que se atendieron las denuncias conocidas por las autoridades de trabajo, iniciando expedientes de Adjudicación en las Delegaciones Departamentales de Petén y Alta Verapaz, donde inspectores de trabajo formularon prevenciones, con el objeto de verificar el cumplimiento de la legislación laboral.

Se instauró mesas de diálogo donde se hicieron presentes autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de transparentar las actuaciones y buscar resolver los conflictos.

La Dirección del Fomento a la Legalidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se comprometió a dar acompañamiento judicial a trabajadores de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, con el objeto de instaurar en juicio ordinario los derechos que les asisten

cuya línea de tiempo de las acciones y seguimiento realizado se presentarán más adelante en el presente informe.

Del mismo modo, hubo intervención de Inspectores de Trabajo de la Delegación Departamental de Guatemala y el Supervisor de Delegaciones en las diligencias, con el objeto de establecer un grupo de trabajo óptimo en las diligencias realizadas a las empresas que se dedican a la industria de palma africana.

Se emitieron resoluciones sancionatorias a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, por incumplimiento de normas laborales, y se verificó la figura del contratista, como alguien que no reúne los presupuestos establecidos en el Código de Trabajo para su actuar, ya que en muchos casos no está inscrito ante la Inspección General de Trabajo como reclutador y carece de la respectiva Carta Poder para ejercer su personería.

- **Información sobre la frecuencia con la que la Inspección General de Trabajo visita las empresas palmeras mencionadas y sobre las medidas que han adoptado para castigar violaciones de los derechos laborales en las empresas de palma africana, en particular las sanciones impuestas y su cantidad. Sírvase indicar, además, si los inspectores de trabajo reciben algún tipo de formación sobre la identificación de trata de personas o de trabajo forzoso, en particular en el ámbito agrícola, y si se ha establecido un marco de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio Público para la persecución del delito de trata de personas con fines de explotación laboral y los resultados de esta cooperación en el ámbito agrícola, en particular en cuanto a sanciones conminadas.**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

La Inspección General de Trabajo en el mes de mayo de 2018, ejecutó un Plan Institucional de Inspecciones al sector de caña de azúcar y sector de palmicultura, con el objeto de verificar el cumplimiento de la legislación laboral, por lo que a continuación se presenta el resumen de dicho operativo, el cual refleja la cantidad de inspecciones y visitas realizadas así como el total de trabajadores que prestan el servicio.



**Recuadro No. 4**  
**Resumen de Planes Operativos**  
**Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**  
**Año 2018**

Mes	Plan Operativo	Visitas	Trabajadores						
			Total	Adultos (Mayor de 18 años)		Adolescentes (De 14 a 17 años)		Niños (Hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F
Mayo	Azúcar y palma africana	254	36,592	34,649	1,943	0	0	0	0
<b>Total</b>		254	36,592	34,649	1,943	0	0	0	0

**Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2018.**

Según lo informado por los Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo al Sector de Palma Africana se han impuesto las siguientes sanciones:

- **Consta en expediente de adjudicación número R-1601-0197-2019**, la imposición de una sanción administrativa a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, impuesta por la Delegada Departamental de Alta Verapaz, por el monto de Q. 79,528.73, la cual le fue notificada con fecha 10 de marzo de 2020.
- **Consta en expediente de adjudicación número R-1703-0197-2019**, la imposición de una sanción administrativa a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, impuesta por el Delegado Departamental de Petén, por el monto de Q. 21,938.96, la cual le fue notificada con fecha 24 de abril 2019.

Por otra parte, los Inspectores de trabajo periódicamente reciben distintas formaciones, y específicamente sobre la identificación de trata de personas o trabajo forzoso en el ámbito agrícola, se han impartido las siguientes:

- En el año 2018, con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional –USAID-, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, impartió la Capacitación a los funcionarios y servidores públicos de la Inspección General de Trabajo para el abordaje y detección de trata de personas, en los departamentos de Quetzaltenango, Zacapa y Guatemala, convocando a Inspectores de Trabajo de distintas Delegaciones Departamentales.
- En el año 2019, se impartió el taller denominado: *“Fortalecimiento a los Delegados Departamentales e Inspectores de Trabajo de todo el país sobre Derechos Humanos y Laborales de las Poblaciones en Condición de Vulnerabilidad”* (mujeres, migrantes, indígenas y población sexualmente diversa).
- En el año 2019, con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, se impartió el taller denominado: *“Estándares Internacionales de Derechos Humanos y Laborales: Trata de Personas con fines de Explotación Laboral y Otras Formas*



*Contemporáneas de Esclavitud con Enfoque en el Trabajo Agrícola*”, el cual tuvo como sedes los departamentos de Zacapa, Quetzaltenango y Petén, mismo que fue extensivo a todas las Delegaciones Departamentales de la Inspección General de Trabajo y su personal de inspección.

Además, tal como fue referido en la página 19 del presente informe, con fecha 15 de octubre del 2020, se firmó la **Primera Adenda al Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio Público, para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso; donde se aceptó la ADHESIÓN de la Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas; se modificó la cláusula Tercera**, donde se conformó la **Coordinadora Interinstitucional Contra la Explotación Laboral y Trabajo Infantil, denominada –CICELTI-**.

- **Especificar si se va a verificar que las empresas mencionadas en esta comunicación otorgan contratos escritos para los trabajadores con salarios y condiciones de trabajo dignos; así como cruzar dicha información con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, a efecto de tomar las acciones pertinentes de carácter civil para la recuperación de la deuda a favor del Estado.**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Dentro de las funciones de la Inspección General de Trabajo, se encuentran verificar el cumplimiento del pago de salario mínimo y prestaciones de ley, velar porque las condiciones de trabajo sean dignas y decentes y el cumplimiento de las normas laborales en general. Sin embargo, es importante aclarar que con respecto a los contratos de trabajo, la legislación guatemalteca reconoce que la contratación en labores agrícolas pueda ser en forma verbal, quedando obligado el patrono a documentar la relación laboral a través de una tarjeta o constancia, de conformidad con el artículo 27 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; a) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

*En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”*



El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al ser una Institución autónoma, cuenta con sus propios reglamentos y acuerdos de Junta Directiva, donde se establecen los procedimientos que deben realizarse en casos de verificarse la vulneración de algún derecho relacionado con la seguridad social, así también cuenta con procedimientos tales como requerimientos de cobro, realización de convenios de pago, procesos económicos coactivos, entre otros, mediante los cuales puede realizar las acciones que correspondan, según cada caso concreto, para la recuperación de la deuda a favor del Estado.

- **Información sobre medidas proactivas, inclusive de tipo sancionatorio, tomadas por el Gobierno de Guatemala para garantizar que todas las empresas que son beneficiarias de exenciones fiscales, según Decreto Legislativo 19-2016 cumplan con legislación laboral y ambiental guatemalteca, así como con sus contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-.**

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

La Inspección General de Trabajo a través del cuerpo de Inspectores de Trabajo, verifica que las partes que forman la relación laboral den cumplimiento a la legislación, focalizando y calendarizando anualmente operativos de oficio.

Los cuadros siguientes identifican las acciones realizadas del año 2016 al año 2019, con relación al Decreto 19-2016, Ley Emergente para la Conservación del Empleo, que contiene las Reformas a la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto Número 29-89, individualizando los años de inspección, número de inspecciones, aspectos que fueron sujetos a inspección, lo cual se identifica bajo la leyenda 29-89.

**Recuadro No. 5**  
**Resumen de Planes Operativos**  
**Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**  
**Año 2016**

Mes	Plan Operativo	Visitas	Trabajadores						
			Total	Adultos (Mayor de 18 años)		Adolescentes (De 14 a 17 años)		Niños (Hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F
<b>Abril</b>	Inspecciones a empresas amparadas bajo el Decreto 29-89	542	68,734	45,664	23,070	0	0	0	0
<b>Mayo</b>	Inspecciones a empresas	84	13,807	7,365	6,442	0	0	0	0



	amparadas bajo el Decreto 29-89 (Depto. Guatemala)								
<b>Octubre</b>	Re inspección a empresas 29-89	134	14,797	9,046	5,751	0	0	0	0
	Total	760	97,338	62,075	35,263	0	0	0	0

**Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2016.**

**Recuadro No. 6**  
**Resumen de Planes Operativos**  
**Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**  
**Año 2017**

Mes	Plan Operativo	Visitas
<b>Octubre</b>	Hoteles, salud, Agro 29-89	1,227

**Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2017.**

**Recuadro No. 7**  
**Resumen de Planes Operativos**  
**Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**  
**Año 2018**

Mes	Plan Operativo	Visitas	Trabajadores						
			Total	Adultos (Mayor de 18 años)		Adolescentes (De 14 a 17 años)		Niños (Hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F
<b>Agosto</b>	Verificación a empresas 29-89	349	40,447	23,210	17,237	0	0	0	0

**Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2018.**



**Recuadro No. 8**  
**Resumen de Planes Operativos**  
**Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**  
**Año 2019**

Mes	Plan Operativo	Visitas	Trabajadores						
			Total	Adultos (Mayor de 18 años)		Adolescentes (De 14 a 17 años)		Niños (Hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F
Mayo	Empresas 29-89	284	43,754	26,762	16,992	0	0	0	0

**Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2019.**

No está demás indicar que derivado de la pandemia del Covid-19 que azota a Guatemala, no fue posible ejecutar ordinariamente la planificación de operativos, siendo el Plan de inspecciones a empresas amparadas bajo el Decreto 29-89 uno de ellos.

➤ **Información sobre las medidas adoptadas para garantizar y proteger la libertad sindical y negociación colectiva en el sector de la palma africana, así como medidas concretas para realizar estos derechos, en particular para aquellos trabajadores que desean formalizar una organización sindical. En este contexto, sírvase proporcionar información sobre las medidas adoptadas para proteger a los defensores de derechos humanos y laborales que laboran en defensa de los derechos de los trabajadores del sector de la palma africana.**

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Respecto a la función preventiva, la Inspección General de Trabajo a través de la Dirección de Comunicación Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, publica cápsulas informativas sobre los derechos de negociación colectiva y libertad sindical.

Asimismo, con la instauración de mesas de diálogo en casos donde se denuncia la vulneración los derechos de negociación colectiva y libertad sindical, bajo la observancia del tripartismo y el diálogo social.

Así también, con la participación activa en espacios de diálogo a través de la representación de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo en comisiones y subcomisiones representadas por empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, las cuales tienen por finalidad dirimir las controversias suscitadas entre las partes, bajo la observancia y el respeto de los principios rectores del derecho de

trabajo; y, la emisión de resoluciones administrativas de conformación de comités ad hoc, convenios colectivos e inamovilidad de dirigentes sindicales.

Cabe indicar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con una Hoja de Ruta y sus Indicadores Clave en implementación desde el 2013 a la actualidad, dicha hoja de ruta contiene el Indicador Clave VII que se refiere a: **“Inicio de una campaña masiva de sensibilización en materia de libertad sindical y negociación colectiva”**, la cual está dirigida a todos los sectores económicos y laborales del país.

En respeto del ejercicio de la Libertad Sindical, existen procedimientos legales establecidos para el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales, garantizándoles plenamente, actualmente, la igualdad de trato para todos los trabajadores agrícolas, en cuanto al libre ejercicio de sus derechos sindicales, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y demás leyes laborales vigentes, por lo cual los trabajadores sin ninguna distinción tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas.

Actualmente, la Dirección General de Trabajo, en búsqueda del respeto a la libertad sindical, se encarga de realizar las acciones siguientes:

- a. Asesoramiento y orientación en forma gratuita a quienes deseen organizarse para constituir organizaciones sindicales;
- b. Comunicación abierta permanente con el objeto de resolver cualquier duda en relación a las organizaciones sindicales en formación
- c. La “Cartilla Sindical”, constituye una herramienta de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en búsqueda de contribuir al ejercicio del derecho de Libertad Sindical, la cual contiene los elementos necesarios para que los usuarios puedan conocer sus derechos básicos de libre asociación, así como los procedimientos legales para la inscripción de un Sindicato. Dicha Cartilla Sindical, ha sido socializada al público en general en forma electrónica, mediante la página Web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como también a través de la impresión de un tiraje de 3,500 ejemplares, con el objeto de entregar en forma física y personalmente a cada trabajador o persona interesada en la formación y constitución de organizaciones sindicales.

#### [Ver Anexo 12: Cartilla Sindical.](#)

Asimismo, cabe indicar que el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo informó mediante Oficio MOMA/DRL 933-2020 lo siguiente: *“Habiéndose buscado en el Registro Público de Sindicatos, se establece que no existen inscritas o rechazadas organizaciones sindicales que en su denominación incluyan a las siguientes sociedades anónimas: 1. Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima –REPSA-, 2. Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, 3.*



*Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, 4. Tikindustrias, Sociedad Anónima y 5. Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima”.*

De la misma manera, mediante Oficio No. 505-2020 LSC/Napl de fecha 15 de diciembre de 2020, la Dirección General de Trabajo informó que a la fecha y “(...) habiendo buscado en los registros se establece que no existen organizaciones sindicales en formación con las siguientes denominaciones: 1. Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima –REPSA-, 2. Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, 3. Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, 4. Tikindustrias, Sociedad Anónima y 5. Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima”.

Por otra parte, la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social informó mediante Oficio No. 479-2020 SG/MCRS/ivma de fecha 30 de noviembre de 2020 que “(...) de conformidad con los registros digitales que constan en la sección de archivo de Secretaría General, no se tiene registro de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de las Empresas siguientes: 1. Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima –REPSA-, 2. Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, 3. Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, 4. Tikindustrias, Sociedad Anónima y 5. Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima. En consecuencia, no es posible indicar las garantías laborales establecidas en los pactos colectivos, ya que no se tiene el registro respectivo en el archivo de esta Secretaría.”

➤ **Información sobre medidas para garantizar que empresas de palma africana respeten derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

- i. Enunciar claramente qué se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción sobre el respeto de los derechos humanos en todas sus actividades.***

Que las empresas nacionales e internacionales respeten el marco jurídico interno como internacional en sus obligaciones patronales, cumpliendo con los derechos humanos de las y los trabajadores. De ello se desprende un clima laboral de respeto a las personas trabajadoras, lo cual se logra mediante la contratación digna, el trabajo decente y las condiciones de salud y seguridad ocupacional adecuadas. Además, se espera que tal y como lo establece la normativa laboral, haya un debido cumplimiento en el pago del salario en tiempo y forma pactada, pago de prestaciones laborales, entre otros derechos irrenunciables, así como también evitar despidos injustificados o indirectos, como consecuencia de la formación de nuevas organizaciones sindicales o como represalias por pertenecer a sindicatos o comités ad hoc constituidos para la defensa de sus derechos.

Es importante mencionar que las empresas también deben cumplir con los principios rectores en el tema de “Derechos Humanos y Empresas”, para lo cual además deben actuar bajo la observancia de la Constitución Política de la República de Guatemala y los convenios y tratados

internacionales en materia de derechos humanos, que tienen preeminencia de conformidad con los artículos 44 y 46 de la Carta Magna.

**ii. Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades.**

El Código de Trabajo en el artículo 279 regula: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia”; ejercicio que a la presente fecha se realiza, por lo que se espera que los patronos hagan uso de la asesoría que brinda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del personal de la Inspección General de Trabajo.

Es importante resaltar que como parte del Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo, el 27 de noviembre de 2020 se inauguró el Programa de Formación para el personal de la Inspección General de Trabajo, en el cual se brindará a los inspectores de trabajo y demás personal, un módulo específico en el tema de “Derechos Humanos y Empresas” impartido por la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, lo cual servirá como herramienta en la asesoría técnica que se pueda brindar a los empleadores.

**Recuadro No. 9**  
**Módulos, Unidades y Temas del Plan de Formación y Capacitación para el Personal de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**  
**Noviembre 2020**

Módulo	Unidad	Tema
MÓDULO I Denominación: Introducción al Derecho de Trabajo / Derecho Individual de Trabajo.	Primera Unidad	1. Derecho Laboral 2. Principios del Derecho Laboral
	Segunda unidad	1. La sustitución patronal/La sustitución temporal 2. El contrato de trabajo/La relación laboral 3. Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad sobre la relación de trabajo 4. Obligaciones y prohibiciones: 5. Licencias con goce de salario 6. Suspensión de los contratos de trabajo 7. Terminación del contrato de trabajo 8. Salario 9. Salario mínimo 10. Jornada de trabajo 11. Trabajo sujeto a regímenes especiales (incluye trabajo infantil y las peores formas de trabajo infantil, trabajo de mujeres, trabajo doméstico, trabajo agrícola y



		<p>ganadero, trabajo a domicilio, transporte de carga, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables, trabajo de los servidores del Estado y sus instituciones)</p> <p>12. Jurisprudencia constitucional guatemalteca en materia de derecho individual del trabajo</p> <p>13. Interpretación de las leyes laborales</p>
<p><b>MÓDULO II</b> Denominación: Derecho Colectivo de Trabajo</p>	Primera Unidad	1. Derecho colectivo del trabajo
	Segunda unidad	<p>1. La coalición de trabajadores</p> <p>2. La asociación profesional</p> <p>3. Contrato colectivo de trabajo</p> <p>4. Pacto colectivo de condiciones de trabajo</p> <p>5. El reglamento interior de trabajo</p> <p>6. La huelga</p> <p>7. El paro</p> <p>8. Conflictos colectivos de carácter jurídico y de carácter económico social</p>
<p><b>MÓDULO III</b> Denominación: Derecho Procesal de Trabajo (individual y colectivo).</p>	Primera Unidad	<p>1. Jurisdicción privativa del trabajo</p> <p>2. El juicio ordinario y los medios de impugnación</p> <p>3. Medios de impugnación</p>
	Segunda Unidad	<p>1. La segunda instancia</p> <p>2. El juicio ejecutivo laboral</p>
	Tercera unidad	<p>1. Derecho procesal de trabajo.</p> <p>2. Procedimiento ejecutivo en materia procesal</p>
<p><b>MÓDULO IV</b> Denominación: Derecho Administrativo / Procesal Administrativo</p>	Primera Unidad	1. La administración pública
	Segunda Unidad	1. Derecho administrativo
	Tercera unidad	1. Sistemas de organización de la administración pública
	Cuarta unidad	1. Actos administrativos
	Quinta unidad	1. Control de la actividad administrativa del Estado
	Sexta unidad	1. Sistema sancionatorio administrativo laboral
<p><b>MÓDULO V</b> Denominación: Administración del Trabajo</p>	Primera Unidad	1. Administración del trabajo
	Segunda Unidad	1. Inspección General de Trabajo
<b>MÓDULO VI</b>	Primera	1. La Organización Internacional de Trabajo



Denominación: Normas Internacionales de Trabajo	Unidad	2. Normas internacionales de trabajo
	Segunda Unidad	1. Sistema de control de las normas internacionales de trabajo 2. Mecanismo de control regular 3. Procedimientos especiales de control 4. Labor de los órganos de control y su utilización judicial y administrativa
	Tercera unidad	1. Convenios fundamentales de trabajo 2. Convenios de gobernanza
MÓDULO VII Denominación: Salud y Seguridad en el Trabajo	Primera Unidad	1. Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo
	Segunda Unidad	1. SARS-CoV-2 y COVID-19
	Tercera unidad	1. Marco normativo internacional en seguridad y salud en el trabajo
MÓDULO VIII Denominación: Estándares internacionales de derechos humanos con enfoque en derecho al trabajo	Primera Unidad	1. La ONU y los principales instrumentos internacionales de derechos humanos
	Segunda Unidad	1. Los estándares internacionales de derechos humanos 2. Los órganos de derechos humanos 3. Mecanismos de revisión de cumplimiento de estándares de derechos humanos
MÓDULO IX Denominación: Derechos humanos y empresas	Primera Unidad	1. Derechos humanos y empresas (los contenidos específicos para este módulo se desarrollarán con posterioridad con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos).
MÓDULO X Denominación: Derechos Colectivos de los Pueblos Indígenas	Primera Unidad	1. Derechos colectivos de los pueblos indígenas 2. Marco jurídico nacional vinculado a derechos de los pueblos indígenas 3. Instituciones vinculadas a los asuntos de pueblos indígenas en Guatemala
Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2020.		

iii. *Alentar, y si es preciso, exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.*

La Inspección General de Trabajo a través del cuerpo de Inspectores de Trabajo, cuenta con la atribución de prevenir el cumplimiento de las obligaciones patronales y de verificar el incumplimiento de ellos; en éste último caso, corresponde a los Inspectores de Trabajo



elaborar un acta administrativa de infracción, proponiéndole al Delegado Departamental una sanción administrativa para que éste resuelva e imponga la sanción que corresponda.

En cuanto a las funciones y el marco de competencia de la Inspección General de Trabajo y al ser el trabajo un derecho humano, se verifica y previene sobre las vulneraciones a las normas laborales a través de las inspecciones que se realizan en los centros de trabajo, para lo cual se toma en consideración la documentación obrero patronal que se exige que el patrono ponga a la vista, las condiciones en que laboran los trabajadores, el cumplimiento de las obligaciones laborales en general y también se procede a entrevistar a algunos de los trabajadores con la finalidad de escuchar de viva voz sus necesidades o las posibles vulneraciones a sus derechos.

**iv. Alentar a las empresas a establecer o participar en buena fe mecanismos eficaces de reclamación de nivel operacional y reparación abiertos a los trabajadores que quieran usarlos y sin temor a represalias.**

El Código de Trabajo como los Reglamentos de Salud y Seguridad Ocupacional establecen mecanismos de reclamación como de prevención operacional que involucran a patrono y trabajadores, considerándose hasta de carácter obligatorio, siendo canales legalmente y válidamente establecidos, los cuales deben ser reconocidos y respetados, existiendo buena fe y utilizarlos con la confianza que no habrán represalias en contra del personal laboral. Adicionalmente, la Inspección General de Trabajo puede a solicitud de las personas trabajadoras, instaurar mesas de diálogo con la finalidad de dirimir controversias suscitadas entre las partes, como un mecanismo eficaz de reclamación y restitución de derechos, teniendo la buena fe y la voluntariedad como principios fundamentales en la instauración de las mismas, además de brindar seguridad y confianza a través de la presencia de autoridades o inspectores de trabajo que a su vez cumplen con la función de establecer que no se deberá tomar represalias para garantizar la continuidad del diálogo.

**v. Alentar al fomento de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.**

El Estado de Guatemala mantiene firme el compromiso de garantizar los derechos fundamentales que se consignan en los Convenios números 87 sobre libertad sindical y número 98 sobre sindicación y negociación colectiva respectivamente, ambos considerados por la Organización Internacional del Trabajo como fundamentales, los cuales están ratificados por el Estado de Guatemala, verificando su cumplimiento por medio de inspecciones laborales a través del cuerpo de Inspectores de Trabajo, por lo que su fomento es de gran ayuda para ir generando una costumbre de respeto y confianza entre las partes.

En virtud de ello, la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical a la luz del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y de la ratificación del Convenio 144 sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), aprobó el 06 de agosto de 2020 el Programa de Asistencia y Cooperación Técnica de la OIT, mediante el Proyecto **“Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones**



**Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo**”, el cual contiene el Resultado 4: “Aprobada, divulgada y aplicada una regulación sobre negociación colectiva en el sector público consensuada tripartitamente”. Dicha asistencia técnica responde al compromiso sobre la: “Decisión relativa al informe de situación sobre las medidas tomadas con respecto al seguimiento de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 334ª reunión de apoyar el acuerdo nacional tripartito de noviembre de 2017 relativo a la aplicación de la hoja de ruta en Guatemala” publicada el 14 de noviembre de 2020 mediante documento GB.340/INS/10/decisión (disponible en: [https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/ins/WCMS\\_760879/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/ins/WCMS_760879/lang-es/index.htm))

- **Información sobre medidas para garantizar el acceso efectivo a justicia por parte de trabajadores que quieran demandar abusos de sus derechos por un lado y medidas tomadas para acceder a mecanismos de reparación eficaces en relación a los impactos negativos relacionados con los monocultivos de palma africana en Petén y el resto de país, de acuerdo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social existe la Dirección de Fomento a la Legalidad, la cual conforme el artículo 2, numerales 2 y 3 del Acuerdo Ministerial Número 284A-2012 establece que le corresponde “llevar el control de las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas, planteadas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social competentes, y brindar información a los usuarios en forma personal, vía telefónica o electrónica sobre el estado de los juicios laborales que se tramitan en la Dirección”.

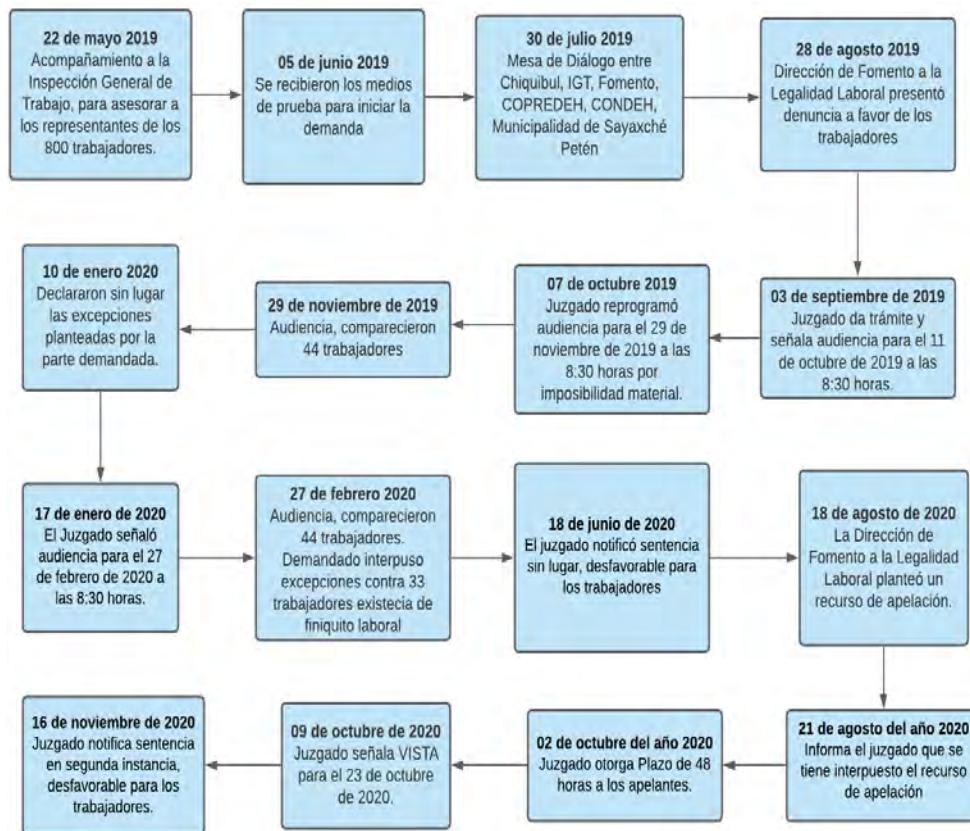
En virtud de ello, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social informa que en el marco de su competencia únicamente los trabajadores de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima solicitaron la asesoría jurídica de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral quien informó mediante Of. No. DFLL 284-2020/MBSA.bg de fecha 02 de diciembre del año 2020 lo siguiente: “En atención al Oficio DM 1300-2020/RERP/UAIT/EEM/ac de fecha 25 de noviembre de 2020 referente llamamiento realizado por la Organización de las Naciones Unidas –ONU- sobre los derechos laborales en plantaciones de palma africana. (...) hago de su conocimiento que de las cinco empresas enlistadas únicamente se ha dado acompañamiento a los trabajadores de Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima, quienes requirieron de nuestra asesoría, por lo que traslado para el efecto informe de las acciones de asesoría legal desarrolladas por la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral para la defensa de los derechos de los trabajadores.”



**Informe Circunstanciado**  
**Medidas Adoptadas para Proteger los Derechos Laborales de los Trabajadores de Industrias Chiquibul dentro del Proceso Ordinario Laboral Número 01213-2019-00284**  
**Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán**

A continuación, se desarrollan las acciones realizadas por la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral:

**Gráfica No. 1**  
**Línea de tiempo, asesoría a trabajadores de Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima**  
**Dirección de Fomento a la Legalidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**  
**2019-2020**



Fuente: Elaboración propia, Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.

▪ **22 de mayo del 2019:**

Se dio acompañamiento al supervisor David Francisco Guerra Valladares de la Inspección General de Trabajo, diligencia que consta en acta de adjudicación número R-1601-0197-2019



realizada en el Municipio de Cobán, Alta Verapaz en la cual se procedió a darle **asesoría a 10 trabajadores representantes de los 800 trabajadores de la Industria Chiquibul, Sociedad Anónima**. Posterior a la asesoría brindada, solicitaron el plazo de 10 días para presentar medios de prueba para continuar el Juicio Ordinario Laboral, por lo que se fijó el día 5 de junio de 2019 a las 11 horas, para recabar dichos medios de prueba.

Durante la diligencia efectuada el 22 de mayo de 2019 se llevó a cabo la entrevista para dar ingreso como usuarios de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral a 65 trabajadores siendo los siguientes:

- 1. [REDACTED]
- 2. [REDACTED]
- 3. [REDACTED]
- 4. [REDACTED]
- 5. [REDACTED]
- 6. [REDACTED]
- 7. [REDACTED]
- 8. [REDACTED]
- 9. [REDACTED]
- 10. [REDACTED]
- 11. [REDACTED]
- 12. [REDACTED]
- 13. [REDACTED]
- 14. [REDACTED]
- 15. [REDACTED]
- 16. [REDACTED]
- 17. [REDACTED]
- 18. [REDACTED]
- 19. [REDACTED]
- 20. [REDACTED]
- 21. [REDACTED]
- 22. [REDACTED]
- 23. [REDACTED]
- 24. [REDACTED]
- 25. [REDACTED]
- 26. [REDACTED]
- 27. [REDACTED]
- 28. [REDACTED]
- 29. [REDACTED]
- 30. [REDACTED]
- 31. [REDACTED]
- 32. [REDACTED]
- 33. [REDACTED]
- 34. [REDACTED]
- 35. [REDACTED]
- 36. [REDACTED]
- 37. [REDACTED]
- 38. [REDACTED]
- 39. [REDACTED]
- 40. [REDACTED]
- 41. [REDACTED]
- 42. [REDACTED]
- 43. [REDACTED]
- 44. [REDACTED]
- 45. [REDACTED]
- 46. [REDACTED]
- 47. [REDACTED]
- 48. [REDACTED]
- 49. [REDACTED]
- 50. [REDACTED]
- 51. [REDACTED]
- 52. [REDACTED]
- 53. [REDACTED]
- 54. [REDACTED]
- 55. [REDACTED]
- 56. [REDACTED]
- 57. [REDACTED]
- 58. [REDACTED]
- 59. [REDACTED]
- 60. [REDACTED]
- 61. [REDACTED]
- 62. [REDACTED]
- 63. [REDACTED]
- 64. [REDACTED]
- 65. [REDACTED]



▪ **05 de junio de 2019:**

Se recibieron los documentos como medios de prueba para la elaboración de la demanda, siendo éstos los siguientes:

- a) Acta de adjudicación número R guion un mil seiscientos uno guion cero ciento noventa y siete guion dos mil diecinueve (R-1601-0197-2019), de fecha uno de abril del año dos mil diecinueve, faccionada por el Inspector de Trabajo Sergio Antonio Pablo Ramírez.
- b) Copia simple de la Patente de Comercio de Empresa INDUSTRIA CHIQUIBUL, la cual es propiedad de la entidad demandada INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA.
- c) La copia del Documento Personal de Identificación DPI de cada uno de los trabajadores.

▪ **30 de julio del 2019:**

Se dio acompañamiento al Inspector de Trabajo David Francisco Guerra Valladares, en el Edificio de Gobernación Departamental del Municipio de Cobán del Departamento de Alta Verapaz, para asistir en la mesa de diálogo entre los trabajadores y la entidad Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima; mesa integrada por la Inspección General de Trabajo, Municipio de Guatemala del Departamento de Guatemala, Comisión Presidencial Coordinadora del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos –COPREDEH- COPREDEH, Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala y Municipalidad de Sayaxché del Departamento de Petén.

**Ilustración No. 1**

**Acompañamiento de la Inspección General de Trabajo en la Gobernación Departamental del Municipio de Cobán del Departamento de Alta Verapaz**





En dicha reunión se estableció que la entidad mercantil Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, también es conocida con el nombre de "INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD, ANÓNIMA", la reunión acordada dio inicio a las 10:30 Horas, sin la comparecencia del Representante Legal de "INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD, ANONIMA", estando debidamente notificados del día y hora para la mesa de diálogo, dándoles la bienvenida a cada uno de los presentes el Supervisor de la Delegación Departamental de Alta Verapaz del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Señor David Francisco Guerra Valladares, quien cedió la palabra a los trabajadores de la entidad "INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD, ANÓNIMA", para que expusieran sus inquietudes, siendo éstas las siguientes:

- 1) Que la entidad les ha ofrecido por escrito firmar contratos de trabajo a partir del día 1 de agosto del año 2019 por una temporada más de cosecha, a lo cual los trabajadores no estuvieron de acuerdo derivado de que cada vez que finaliza una temporada de cosecha quedan a la expectativa de la renovación de contrato, provocándoles inestabilidad laboral y económica, según manifestaron.
- 2) Que los trabajadores solicitaron que se le hiciera saber a la parte patronal por medio de la Inspección General de Trabajo que la única petición que hacen los trabajadores es que los contratos de trabajo sean por tiempo indefinido.
- 3) Hubo necesidad de fijar una nueva reunión en la mesa de diálogo, la cual se llevaría a cabo el día 19 de agosto del año 2019 a las 10:00 horas; con la finalidad y el plazo prudencial de constatar si la entidad dio cumplimiento a lo ofrecido.

▪ **28 de agosto de 2019:**

La Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral planteó demanda ordinaria laboral en la sede del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán, por medio de escrito en la que comparecen 65 trabajadores en contra de la entidad Mercantil Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, para el reclamo de sus prestaciones laborales, especificando el inicio de la relación laboral de los actores. El número de registro del proceso ordinario asignado es **01213-2019-00284 a cargo del Oficial 2° del Juzgado en mención.**

▪ **03 de septiembre de 2019:**

La parte actora recibió a través del casillero electrónico notificación que contiene resolución de fecha 28 de agosto de 2019, por medio de la cual se tiene por planteada la demandada ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán, señalando audiencia para el 11 de octubre de 2019 a las 8:30 horas.

▪ **07 de octubre de 2019:**

Se recibió notificación que contiene resolución de fecha 30 de septiembre de 2019, por medio de la cual se resuelve que por imposibilidad material del Juez del Juzgado de Primera Instancia



laboral y además existen sanciones administrativas en contra de dicha empresa por las múltiples denuncias de los trabajadores, quedando a la espera de la resolución correspondiente.

#### Ilustración No. 2

**Trabajadores en Primera Audiencia en la sede del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán, 29 de noviembre de 2019**



- **10 de enero de 2020:**

La parte actora fue notificada a través de casillero electrónico de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral del contenido de la resolución de fecha 16 de diciembre de 2020, en la cual se estableció de parte del Juez que sí se especificó el inicio de la relación laboral, los salarios que percibió cada trabajador así como la situación de que todos continúan laborando, siendo tales argumentos del Juzgador al resolver sin lugar las excepciones planteadas por la parte demandada.

- **17 de enero de 2020:**

Los actores a través del casillero electrónico de la Dirección fueron notificados del contenido de la resolución de fecha 14 de enero de 2020 en la cual se señala audiencia el 27 de febrero de 2020 a las 8:30 horas, bajo los mismos apercebimientos indicados en la resolución de trámite.

- **27 de febrero de 2020:**

A las 8:30 horas en la sede del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, municipio de Cobán, se llevó a cabo la audiencia dentro del proceso ordinario laboral, en la que comparecieron 44 personas siendo las siguientes:



Ilustración No. 3

Trabajadores que comparecieron en la sede del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán; 27 de febrero de 2020





Durante el desarrollo de la audiencia, la parte demandada se opuso a la demanda, contestando la demanda en sentido negativo e interponiendo excepciones perentorias de inexistencia de la relación laboral, falta de veracidad en los hechos, inexistencias de medios probatorios y excepción de pago, bajo los mismos argumentos empleados en la interposición de excepciones dilatorias, con la diferencia que para la excepción de pago planteada, fue interpuesta en contra de 33 personas en virtud de la existencia de finiquito laboral de las siguientes personas:

1. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
2. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
3. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
4. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
5. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
6. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
7. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
8. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
9. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
10. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
11. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
12. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
13. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
14. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
15. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
16. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
17. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
18. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.



19. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
20. [REDACTED] que laboró en el período del 05 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
21. [REDACTED] que laboró en el período del 05 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
22. [REDACTED] que laboró en el período del 05 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
23. [REDACTED] que laboró en el período del 07 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
24. [REDACTED] que laboró en el período del 07 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
25. [REDACTED] que laboró en el período del 17 de enero 2017.
26. [REDACTED] que laboró en el período del 01 de octubre de 2016 al 15 de diciembre de 2016.
27. [REDACTED] que laboró en el período del 03 de julio 2017 al 05 de diciembre de 2017.
28. [REDACTED] que laboró en el período del 03 de julio 2017 al 05 de diciembre de 2017.
29. [REDACTED] que laboró en el período del 16 de enero 2018 al 31 de mayo de 2018.
30. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
31. [REDACTED] que laboró en el período del 07 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
32. [REDACTED] que laboró en el período del 01 de junio 2016 al 15 de diciembre de 2016.
33. [REDACTED] que laboró en el período del 01 de octubre 2016 al 15 de diciembre de 2019.

▪ **18 de junio de 2020:**

La parte actora a través del casillero electrónico de la Dirección recibió notificación de la sentencia de primera instancia de fecha 12 de marzo de 2020, en la cual en su pasaje conducente se resolvió:

“Sin lugar la demanda promovida por [REDACTED]

[REDACTED]



[REDACTED] en contra de la entidad  
INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA, por medio de su representante legal; II) con lugar la  
excepción perentoria de pago a favor de los señores: [REDACTED]

[Ver Anexo 13: Ordinario Laboral 01213-2019-00284-2°](#)

▪ **18 de agosto de 2020:**

La parte actora a través de la asesoría de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral planteó el Recurso de Apelación en contra de la sentencia de fecha 12 de marzo de 2020, ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz, expresando en dicho escrito de apelación los motivos de inconformidad, dada la contradicción del Juzgador al reconocer sólo a determinada cantidad de trabajadores la relación laboral, específicamente de los que habían firmado finiquito, sin embargo estos trabajadores indicaron en su oportunidad procesal que el período laboral es la que consta en la demanda y no el período demostrado por la parte demandada al presentar las excepciones perentorias a través de las cuales adjuntan finiquitos con un período laboral menor a lo reclamado y en el caso de los demás, a los cuales no se les reconoce relación laboral, no existe más documentación que lo aportado en la demanda referente a las actas de adjudicación.

▪ **21 de agosto del año 2020:**

La parte actora recibió notificación que contiene resolución de fecha 21 de agosto de 2020 dictada por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz, misma que en su parte conducente dice que: “... Así como lo solicitan los actores, se tiene por interpuesto el Recurso de Apelación, en contra de la resolución de fecha doce de marzo de dos mil veinte, dictada por este juzgado dentro del presente juicio”.



▪ **02 de octubre del año 2020:**

Se recibió notificación que contiene resolución de fecha 04 de septiembre de 2020 dictada por la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán, en la cual se confiere audiencia por el plazo de 48 horas a los apelantes, para que presenten los motivos de agravio e inconformidad con la sentencia apelada, no obstante de haber indicado que la expresión de agravios e inconformidad se había desarrollado desde el escrito de apelación, también se expuso en esta oportunidad en el escrito que corresponde, que no se concedió oportunamente la audiencia de 24 horas por la interposición de las excepciones perentorias planteadas por la parte demandada en audiencia de fecha 27 de febrero de 2020.

▪ **09 de octubre del año 2020:**

Se recibió notificación que contiene resolución de fecha 07 de octubre de 2020 emanada de la Sala anteriormente indicada, por medio de la cual se señala día y hora para la vista de la sentencia apelada, el 23 de octubre de 2020. En esta oportunidad se presentaron los alegatos correspondientes, entre los cuales se solicitó auto para mejor proveer, a efecto que se solicitara informe al Banco Inmobiliario, Sociedad Anónima, ya que a través de esta entidad bancaria se les efectuaba el pago a los trabajadores y de dicho informe bancario se pretende probar la relación laboral sostenida con la entidad demandada.

▪ **16 de noviembre de 2020:**

La parte actora recibió notificación que contiene resolución de fecha 27 de octubre de 2020 correspondiente a Sentencia de segunda instancia, por medio de la cual se confirma la sentencia venida en grado, es decir desfavorable para los trabajadores ya que los Magistrados de la Sala Regional Mixta de Apelaciones de Cobán concluyen que los sujetos enunciados, es decir los actores en juicio, no probaron la relación laboral con la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, pero tampoco se pronunciaron en relación al auto para mejor proveer solicitado en el escrito de evacuación de la vista, derivándose de ello que el agravio causado sea reclamado a través de una acción de amparo ante la autoridad competente; por lo que esta Dirección continuará asesorando y acompañando legalmente a los trabajadores.

**Ver Anexo 14: Sentencia Ramo Laboral, Expediente No. 01213-2019-00284, Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán.**

➤ **Respecto a los señalamientos de carácter laboral en el documento GTM 4/2015 de fecha 25 de noviembre de 2015 vinculado al caso de El Petén sobre la contaminación del río la Pasión, en su pág. refiere:**

*“El 16 de junio de 2015, el Juzgado Tercero Civil ordenó la suspensión de todas las actividades de REPSA por ser presuntamente responsable de contaminar el río. El 10 de*



julio de 2015, la Fiscalía inició una investigación por presuntos crímenes medioambientales y llevó a cabo una redad en las instalaciones de la empresa para tomar muestras de agua y suelo. El 17 de septiembre el Tribunal de Delitos contra el Medio Ambiente de Petén ordenó el cierre temporal de REPSA como medida de precaución con el objetivo de permitir al Ministerio Público llevar a cabo más investigaciones. Tras la comunicación de esta medida, ha aumentado la tensión entre aproximadamente 5,000 trabajadores y trabajadoras de REPSA y defensores y defensoras del medio ambiente, querellantes (Centro de Acción Legal Ambiental y Social (CALAS), PRO JUSTICIA, Comisión Presidencial contra la Discriminación y Racismo contra los Pueblos Indígenas (CODISRA) y Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP) y autoridades de justicia penal. Los trabajadores y trabajadoras, que tienen miedo de perder sus puestos de trabajo, en varias ocasiones han bloqueado las principales carreteras y la entrada a las oficinas judiciales en Petén, y han solicitado la retirada de la orden judicial.

El 18 de septiembre, [REDACTED], activista ambiental que denunció públicamente a la empresa responsable de la contaminación del río, fue asesinado en Sayaxché. El mismo día, **tres activistas laborales**, [REDACTED], fueron retenidos ilegalmente durante 12 horas por los trabajadores y trabajadoras que bloqueaban la carretera en Sayaxché. El 22 de octubre, [REDACTED] también fueron retenidos ilegalmente por los trabajadores y trabajadoras y puestos en libertad unas horas más tarde. Información recibida hace mención a amenazas y hostigamientos sufridos por los y las querellantes, defensores y defensoras del medio ambiente y autoridades de la justicia penal. En este contexto, los defensores del derecho al medioambiente que se encuentran en riesgo son [REDACTED]

de contingencia, el Ministro de Trabajo ha solicitado abonar el salario de los trabajadores durante la suspensión temporal de las actividades de la empresa”

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

De lo indicado anteriormente, informa el Lic. René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de Petén, en oficio No. 68-2020, de fecha 15 de diciembre de 2020, lo siguiente: “en este caso no se tuvo conocimiento de suspensiones de trabajadores, ni mucho menos denuncias por suspensiones en este caso, o despidos de trabajadores.”

**Aunado a lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se permite comunicar la siguiente información en atención a los señalamientos concretos indicados en la comunicación GTM 3/2020 de acuerdo a lo siguiente:**

La Inspección General de Trabajo verifica el cumplimiento de la legislación laboral a través de su cuerpo de Inspectores de Trabajo por parte de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, de las entidades indicadas. En la presente han intervenido autoridades superiores



como lo son Delegados Departamentales, Sub Inspectores Generales de Trabajo, Inspector General de Trabajo y Vice Ministro de Administración de Trabajo con el objeto de mostrar un clima de compromiso, transparencia y de cumplimiento a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala, como lo son el Convenio 81 sobre la inspección del trabajo y el Convenio 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), ambos de la Organización Internacional del Trabajo, en las que se han iniciado varias adjudicaciones en las Delegaciones Departamentales de Petén y Alta Verapaz, donde los Inspectores de Trabajo han realizados sus actuaciones de inspección, prevención y verificación, al grado de haberse emitido resoluciones sancionatorias, atribución que el Código de Trabajo le otorga al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo. En virtud de ello, se da respuesta a las alegaciones vertidas indicando las diligencias de inspección realizadas.

**1. Salario condicionado a metas excesivas de trabajo:** *“En el caso de Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima, tenemos información de numerosas quejas sobre metas de trabajo excesivas presentadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por los y las trabajadores/as desde al menos 2016 hasta al menos marzo de 2019”*

a. Denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 28 de marzo de 2016, **adjudicación R1-201- 2017, de 22 de febrero, 15 de marzo, 5 de abril de 2018.**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

En las actas administrativas correspondientes a las fechas indicadas y que constan en el expediente de adjudicación citado, se establece la petición de los trabajadores relacionada a las metas excesivas, de ello, consta en acta de fecha cinco de abril del año dos mil dieciocho. La propuesta de la parte empleadora y la propuesta mediadora presentada por la autoridad de trabajo, de la cual la parte trabajadora manifestó: **“no están de acuerdo con la propuesta planteada por el patrono relacionada al plan piloto y de facilitarles los medios para poder cumplir con las metas planteadas por la parte patronal y que ratifican la manifestación de todos sus compañeros de no continuar con la mesa de diálogo ya que se han realizado cuatro reuniones relacionados al mismo caso, lo cual les ha resultado oneroso y no se le encuentra solución alguna”**, por tal razón solicitaron se agote la vía administrativa, indicándoles por la autoridad de trabajo a los trabajadores **“que les asiste el derecho de continuar su trámite ante el órgano jurisdiccional competente”**, estableciéndose que los trabajadores gozarían de la facultad de presentar su petición ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

b. Denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 16 de marzo de 2018, **adjudicación R1-1601-257-2018; adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 y 25 de enero de 2018; adjudicación R-1601-0028-2018, de 17 de enero de 2018, denuncias del 24 y 26 abril de 2018 (1H y 5M).**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**



▪ **Expediente de Adjudicación R1-1601-257-2018:**

Con fecha 16 de marzo de 2018, se recibió ante la Inspección General de Trabajo denuncia en contra de la Empresa Industria Chiquibul, S.A., presentada por un grupo de 5 mujeres, a través del Consejo Nacional de Desplazados –CONDEG-.

En adjudicación R1-1601-0257-2017, se redactó acta de fecha dos de abril de dos mil dieciocho, compareciendo las denunciadas: i) [REDACTED], ii) [REDACTED], iii) [REDACTED], iv) [REDACTED] y v) [REDACTED], quienes solicitaron ante la autoridad de trabajo el pago de:

- a) Omisión del pago de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público;
- b) Omisión del pago de Aguinaldo;
- c) Omisión del pago de indemnización;
- d) Omisión del pago de Bonificación Incentivo de Ley;
- e) Omisión del pago de vacaciones;
- f) Omisión del pago de ajuste salarial;
- g) Omisión del pago de días de asueto; y
- h) Omisión del pago de descansos semanales.

Citando bajo apercibimiento legal a Industria Chiquibul, Sociedad Anónima a través de su Representante Legal, a comparecer el día 13 de abril de 2018.

Con fecha 13 de abril de 2018, día para verificar el cumplimiento de las prevenciones formuladas, el Inspector de Trabajo actuante dejó constancia de la manifestación del Mandatario Judicial con Representación de la entidad denunciada, quien indicó: *“El asesor jurídico de la entidad denunciada solicita a las denunciadas que previo a conocer el fondo de las pretensiones de las denunciadas, solicita se reprogramme la presente audiencia con el objeto de revisar la documentación obrero patronal de las denunciadas con el objeto de obtener la información exacta de cada una de las denunciadas”*; manifestando las denunciadas ante la autoridad de trabajo *“que están de acuerdo con lo solicitado y manifestado”* señalándose audiencia conciliatoria el día miércoles 30 de mayo de 2018.

Con fecha 30 de mayo de 2018, día para verificar el cumplimiento de las prevenciones formuladas, el Inspector de Trabajo actuante dejó constancia de la manifestación del Mandatario Judicial con Representación de la entidad denunciada, quien indicó: *“las denunciadas no tienen acreditada una petición concreta y no acreditan el vínculo laboral de conformidad con el artículo dieciocho del Código de Trabajo, y motivo por el cual su representada no está obligada a presentar la documentación patronal prevenida en acta de fecha dos de abril de dos mil dieciocho.”*, manifestando las denunciadas ante la autoridad de trabajo que *“SOLICITAN SE AGOTE LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA, ya que es su deseo continuar con su trámite en el órgano jurisdiccional competente”*, dejando constancia el Inspector actuante de lo manifestado por ambas partes y que tuvo a la vista: Libro de salarios de administración, Planillas de pago del



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Libro de Salarios de producción de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima. Se hizo de conocimiento a las denunciantes que tenían 30 días hábiles para reclamar su indemnización y 2 años para las prestaciones laborales e irrenunciables, ante el Juzgado del ramo laboral.

**En seguimiento a la Adjudicación R-1601-0028-2018** el Viceministro de Administración de Trabajo realizó la Convocatoria para instaurar Mesa de Diálogo entre las partes, actuando la Inspección General de Trabajo con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales en general, constando acta de fecha 17 de enero de 2018 y donde no consta que la denuncia relacionada a *“quejas sobre metas de trabajo excesivas presentadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social”*, manifestando los representantes del Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala, -CONDEG- *“que el objetivo es verificar las prestaciones laborales de los trabajadores de la comunidad Esperancita del Río, del municipio de Chisec, Alta Verapaz. Continúa manifestando que es de conocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya que en casos anteriores se han ventilado de conformidad a cada una de las peticiones que se han planteado en mesas de diálogo anteriores”*. Se realizaron varias reuniones entre las partes, contando con la presencia de representante de la Comisión Presidencial del Diálogo –CPD- y **en acta de fecha veintiséis de abril de dos mil dieciocho, a petición de los comparecientes se dio por agotada la vía administrativa, indicándoles el Inspector de Trabajo actuante a los trabajadores que podrán hacer valer sus derechos ante el órgano jurisdiccional correspondiente dentro de los plazos establecidos en las leyes laborales vigentes, dejando constancia en dicho expediente de adjudicación, de la intervención de las autoridades administrativas, quienes en su competencia velan por el cumplimiento de la normativa laboral.**

c. *Denuncia al MTPS del 26 de febrero de 2019, adjudicación R-1703-00205-2019, de 7 de marzo de 2019.*

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Los Inspectores de Trabajo en dicha adjudicación y acta de referida fecha, hicieron valer las actuaciones de inspección, prevención y verificación al **formular 32 prevenciones a la entidad Industria Chiquibul a través de su Representante Legal, de las cuales posteriormente se constata su incumplimiento.** De ello, el Delegado Departamental de Petén de la Inspección General de Trabajo, **emitió resolución sancionatoria de fecha 26 de marzo de dos mil diecinueve, la que fijó por el monto de Q. 21,938.96.**

**2. Constante incumplimiento del pago del salario mínimo y otras prestaciones obligatorias por ley cuales bonificaciones, aguinaldo, vacaciones e indemnizaciones por despidos injustificados:**

**2.1. “En el caso de Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima, se han reportado quejas de**



**forma reiterada desde al menos el año 2016”:**

- a. Denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 26 de abril de 2018, **adjudicación R-1703- 00371-2018 de 29 de mayo, 14 de junio de 2018.**

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Consta en la adjudicación referida que la Inspección General de Trabajo a través del cuerpo de Inspectores de Trabajo diligenció la denuncia correspondiente. Dichas actuaciones constan en acta de fecha 29 de mayo de 2018, en donde se dio trámite a la denuncia presentada por 7 trabajadores de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, referente a verificar el cumplimiento del pago de prestaciones laborales. Por lo que la autoridad de trabajo formuló las prevenciones respectivas, mismas que con fecha 29 de junio de dos mil dieciocho verificó el incumplimiento dejando constancia de:

1. Omisión de presentar contratos individuales de trabajo.
2. Omisión de presentar comprobantes de goce y pago de vacaciones.
3. Omisión de presentar comprobantes de pago de Bonificación Anual del sector público y privado.
4. Omisión de presentar constancias de Aguinaldo.
5. Omisión de presentar comprobantes de pago de salarios.
6. Omisión de presentar constancia de pago de días de asueto y descansos semanales.
7. Omisión de presentar comprobantes de pago de indemnización.

- b. Denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 16 de marzo de 2018, **adjudicación R1-1601-257-2018 de 2 de abril, 13 de abril, 30 de mayo de 2018.**

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

La Inspección General de Trabajo comunica que se individualizó la intervención y las diligencias realizadas a través del cuerpo de inspectores en actuaciones de inspección, prevención y verificación del cumplimiento de la legislación laboral, en ella se individualizan las 3 diligencias realizadas por el Inspector de Trabajo actuante en las fechas referidas en la página 51 del presente informe.

- c. “Un grupo de mujeres que trabajó en 2015 y 2016 habría recibido pagos de 60 y 65 quetzales al día mientras que el salario mínimo para dichos años ascendía, respectivamente, a 78,72 y 81,87 quetzales diarios. Otro grupo de 77 trabajadores denunciaron haber recibido en 2017 sólo 70 quetzales al día mientras que el salario mínimo era de 86,90 quetzales diario”; y **denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 21 de febrero de 2018 y Adjudicación R-1601-0184-2018 de 1 de marzo de 2018 y siguientes.**

### Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

En relación a lo indicado por el “grupo de mujeres” a través de la denuncia presentada por CONDEG, consta en el expediente de adjudicación R-1601-257-2018 y en donde se dejó constancia que existieron actuaciones de inspección, prevención y verificación por el Inspector de Trabajo y donde la parte empleadora manifestó que las denunciadas no demostraron el vínculo laboral de conformidad con el artículo 18 del Código de Trabajo, por lo que las denunciadas dieron por agotada la vía administrativa, sin embargo, el Inspector de Trabajo dejó constancia que tuvo a la vista el Libro de Salarios de Administración, Planillas de Pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Libro de Salarios de Producción de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima. Por lo que no fue posible establecer la veracidad de la denuncia de los pagos de 60 y 65 quetzales diarios a las denunciadas, quienes podrían dilucidar su pretensión ante los órganos jurisdiccionales, saliendo de la competencia administrativa de la Inspección General de Trabajo.

En cuanto al seguimiento del expediente de adjudicación R-1601-0184-2018, se presentan las siguientes actuaciones:

- Acta de fecha 1 de marzo de 2018, el inicio de las actuaciones de inspección, con el objeto de verificar el pago del salario mínimo de setenta y siete trabajadores de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, donde dicha entidad fue prevenida para que cumpliera con presentar las planillas o comprobantes de pago de salarios de los setenta y siete trabajadores.
- Acta de fecha 14 de marzo de 2018, donde el inspector de trabajo derivado de las manifestaciones de ambas partes, dejó constancia que es necesario actualizar la información del inicio de la relación laboral, finalización de la relación laboral además la re iniciación de la nueva relación laboral, con el objetivo de ser más concretos en la formulación de las prevenciones para cada trabajador, fijándose audiencia para los día 9 y 27 de abril de 2018.
- En acta de fecha 9 de abril de 2018, se dejó constancia de la entrega por parte de los trabajadores a la autoridad de trabajo, del listado de trabajadores que solicitaron la intervención de la Delegación Departamental, siendo un total de 59 trabajadores.
- Acta de fecha 27 de abril de 2018, donde el inspector de trabajo, dejó constancia de la manifestación de las partes y a petición de las mismas: i) que a los trabajadores se les hizo efectivo el pago del día laboral de dicha diligencia, ii) que 2 trabajadores serían reubicados a sus mismos puestos de trabajo o donde fueran requeridos por la empresa y iii) bajo apercibimiento legal se señaló audiencia para el día 8 de junio de 2018. En dicha diligencia, a solicitud de las partes se señaló una última audiencia con fecha 20 de julio de 2018.



- Acta de fecha 20 de julio de 2018, donde se estableció el acuerdo alcanzado por patrono y trabajadores y donde constan las manifestaciones de ambas partes, haciéndose presentes representantes de CONDEG y la contratación por escrito de 25 trabajadores agrícolas.

[Ver Anexo 15: Acta de fecha 20 de julio de 2020.](#)

d. “Otros trabajadores reportaron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibir durante el 2018 únicamente el 72% del salario mínimo, es decir unos 65 quetzales por día de 90,16 quetzales que era el mínimo legal. Actualmente, se alega que al menos 300 trabajadores continúan sin recibir el salario mínimo, y las demás prestaciones de ley, a pesar de diferentes reuniones y mesas de diálogo que se han convocado bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dichas mesas tendrían como objetivo una mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Sin embargo, los y las trabajadores/as y sus representantes alegan que todavía no se han logrado avances de forma suficiente y consistente y el Ministerio sigue sin ejercer su potestad sancionatoria, según establece el Código de Trabajo. Actualmente habrían mesas de dialogo con Industria Chiquibul, Sociedad Anónima y NAISA”.

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

- **Adjudicación No. R-1601-0320-2017. Resolución No. RII-1601-0320-2017-001:**

Denuncia planteada por los señores [REDACTED] compañeros, a efecto de establecer la falta de pago de salarios y prestaciones laborales a los trabajadores de la empresa Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, del período de septiembre a diciembre del año dos mil dieciséis.

Con fecha 22 de junio del año dos mil diecisiete, **la inspectora de trabajo Claudia María Sánchez Baeza, dejó constancia del incumplimiento por parte de la empresa.** Se impuso sanción administrativa, en virtud que la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima incumplió con poner a la vista:

- a) Las Constancias o planillas de pago de salarios de los meses de septiembre a diciembre del año dos mil diecisiete,
- b) Constancias de haber efectuado el pago de la Indemnización a los trabajadores,
- c) Constancia de haber cancelado el pago de la Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público,
- d) Constancia de goce de vacaciones y
- e) Constancia del pago de aguinaldo.



Se estableció que la entidad Industria Chiquibul, Sociedad anónima vulneró la normativa laboral de las disposiciones legales establecidas en los artículos 27, 28, 78, 87, 103, 130 del Código de Trabajo, 1 y 2 del Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), Artículo 1 del Decreto 76-79 Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo.

Se le impuso una multa de 14 salarios mínimos equivalentes a Q. 37,004.94, de conformidad con lo regulado en los artículos 269. 271, 271 bis, 272 y 281 del Código de Trabajo. La entidad interpuso recurso de revocatoria, en la cual mediante Resolución No. 536-2018 declaran sin lugar el recurso. Se inició juicio ejecutivo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, identificado con el No. 01213-2019-00253, en la cual la entidad planteó recurso de apelación, mismo que fue declarado sin lugar.

- **Adjudicación No. R-1601-0414-2018. Resolución No. RII-1601-0414-2018-050:**

Denuncia laboral planteada por las señoras [REDACTED] en contra de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima para la reclamación del pago de Prestaciones laborales. Con fecha 19 de junio del año dos mil dieciocho, el Inspector de Trabajo Osman Holmer Efraín Milián Cu, dejó constancia del incumplimiento por parte de la empresa y sugiere sanción administrativa.

Se impuso sanción administrativa, en virtud que la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima incumplió con poner a la vista:

- a) Contrato Individual de trabajo de las denunciantes,
- b) Las Constancias o planillas de pago de salarios de la relación laboral,
- c) Constancia de haber cancelado el pago de la Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público
- d) Constancia del pago de aguinaldo,
- e) Constancias de pago de salario ordinario mensual,
- f) Constancia de goce de vacaciones,
- g) Constancia de Bonificación Incentivo y
- h) Constancia Laboral.

Se estableció la violación a la normativa laboral vulnerando las disposiciones legales establecidas en los artículos 18, 87, 88, 102, 130, 137 del Código de Trabajo, 1 y 2 del Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), Artículo 1 del Decreto 76-79 Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo, Decreto 37-2001.

Se le impuso una multa de 15 salarios mínimos equivalentes a Q. 41,135.55, de conformidad con lo regulado en los artículos 269. 271, 271 bis, 272 y 281 del Código de Trabajo. La entidad interpuso recurso de revocatoria, en la cual mediante Resolución No. 236-2019 declaran sin lugar el recurso por extemporáneo. Se inició juicio ejecutivo ante los Tribunales de Trabajo y



Previsión Social, identificado con el No. 01213-2019-00456, en la cual la entidad planteó recurso de apelación, mismo que fue declarado sin lugar.

▪ **Adjudicación No. R-1601-0418-2018. Resolución No. RII-1601-0418-2018-051:**

Denuncia laboral planteada por la señora [REDACTED], con fecha cuatro de junio del año 2018, en contra de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, para la reclamación del pago de Prestaciones laborales. Con fecha 19 de junio del año dos mil dieciocho, el inspector de trabajo Osman Holmer Efraín Milián Cu, dejó constancia del incumplimiento por parte de la empresa y sugiere sanción administrativa.

Se impuso sanción administrativa, en virtud que la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima incumplió con poner a la vista:

- a) Contrato Individual de trabajo de las denunciadas,
- b) Las Constancias o planillas de pago de salarios de la relación laboral,
- c) Constancia de haber cancelado el pago de la Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público,
- d) Constancia del pago de aguinaldo,
- e) Constancias de pago de salario ordinario mensual,
- f) Constancia de pago de Bonificación Incentivo.

Se estableció la violación a la normativa laboral vulnerando las disposiciones legales establecidas en los artículos 88 y 102 del Código de Trabajo, artículos 1 y 2 del Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), y artículo 1 del Decreto 76-79 Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo, Decreto 37-2001.

Se le impuso una multa de 15 salarios mínimos equivalentes a Q. 41,135.55, de conformidad con lo regulado en los artículos 269, 271, 271 bis, 272 y 281 del Código de Trabajo. La entidad interpuso recurso de revocatoria, en la cual mediante Resolución No. 219-2019 declaran sin lugar el recurso por extemporáneo. Se inició juicio ejecutivo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, identificado con el No. 01213-2019-00402, en la cual la entidad planteó recurso de apelación, mismo que fue declarado sin lugar.

▪ **Adjudicación No. R-1601-0197-2019. Resolución No. R-1601-0197-2019-047:**

Denuncia laboral planteada con fecha 05 de marzo del año dos mil diecinueve, en mesa de Diálogo por representantes de los trabajadores de la empresa Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, a efecto de verificar documentación obrero patronal y medidas de salud y seguridad ocupacional, ubicada en Finca Candelaria, situada a la altura del Kilómetro 439 del Municipio de Raxruhá, departamento de Alta Verapaz. Con fecha 01 de agosto del año dos mil diecinueve, el Inspector de Trabajo Sergio Antonio Pablo Ramírez, dejó constancia del incumplimiento por parte de la empresa y sugiere sanción administrativa.



Se impuso Sanción Administrativa, ya que la entidad Incumplió las de prevenciones siguientes:

- a) Carta poder de los reclutadores y la autorización que regula los artículos 140 y 141 del código de trabajo,
- b) Poner a la vista el permiso de trabajo de los extranjeros,
- c) Presentar el plan de Salud y Seguridad ocupacional y no presentó el listado de los monitores de salud y seguridad ocupacional, no dotaron de herramientas ni vestuario, enseres inherentes y necesarios para el desarrollo de su trabajo, no habilitaron áreas peatonales ni señalaron las rutas de evacuación y de velocidad máxima del recorrido de los vehículos de la empresa en las rutas internas, no se complementó sistema de control aéreo de mantenimiento de grasa en área de presado, en áreas de campo ubicadas en zona dos y zona cinco; no presentó las hojas de seguridad de los químicos que se utilizan, no dotaron de herramientas y enseres inherentes y necesarios para el desarrollo de su trabajo, no se señaló las rutas evacuación.
- d) No se presentó el control de registro y notificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales, la implementación en las garitas de acceso energía eléctrica, sanitarios, agua potable, duchas y área de comedor, no se habilitó área peatonal, no se señaló las rutas de evacuación y velocidad máxima, no se implementó sistema de control aéreo de mantenimiento de grasa en área de presado y no se presentaron los informes de mantenimiento y esterilización de calderas.

Según Resolución RII-1601-0197-2019-047 de fecha 12 de agosto del año dos mil diecinueve, notificada con fecha 10 de marzo del año 2020. Se le impuso multa de Q. 79,528.73. **La entidad interpuso recurso de revocatoria, aun no se cuenta con resolución.**

En virtud de ello, la Secretaria General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informa que: ***“Se inicia el expediente con la inspección de oficio derivada de la mesa de diálogo celebrada entre los trabajadores y representantes de la entidad Industria Chiquibul, S.A., con el objeto de verificar la documentación obrero patronal y las medidas de Salud y Seguridad Ocupacional. Mediante acta de fecha 01 de agosto de 2020 se hace constar que la entidad inspeccionada cumplió parcialmente con las prevenciones, por lo que se propone se le sancione por el incumplimiento del restante. La Delegación Departamental de Alta Verapaz de la Inspección General de Trabajo con fecha 12 de agosto de 2019 mediante la resolución identificada como RII-1601-0197-2019-047 Correlativo: 047-2019 impone a la entidad Industria Chiquibul, S.A. la multa por la cantidad de Q. 79,528.73; contra la cual la entidad sancionada interpuso Recurso de Revocatoria, el cual a la fecha se encuentra en Secretaría General con proyecto de resolución.”***

- **Adjudicación No. R-1601-0664-2019. Resolución No. RII-1601-0664-2019-067:**

Denuncia laboral planteada con fecha 06 de septiembre del año 2019, por parte de los señores:

██  
██████████ en contra de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, para la reclamación



del pago de Prestaciones laborales. Con fecha 09 de octubre del año 2019, la Inspectora de Trabajo Licenciada Karla Azucena Ligorrría Macz, dejó constancia del incumplimiento por parte de la empresa y sugirió sanción administrativa.

Se impuso sanción administrativa, en virtud que la entidad Industria Chiquibul Sociedad Anónima incumplió con poner a la vista:

- a) Contrato Individual de trabajo de las denunciantes,
- b) Las Constancias o planillas de pago de salarios de la relación laboral,
- c) Constancia de haber cancelado el pago de la Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público
- d) Constancia del pago de aguinaldo, e) Constancia del Otorgamiento del periodo para gozar vacaciones,
- e) Constancias de pago de salario ordinario mensual,
- f) Constancia de pago de Bonificación Incentivo y
- g) Constancia laboral.

Se estableció la violación a la normativa laboral vulnerando las disposiciones legales establecidas en los artículos 27, 28, 61 literal f), 88, 103, 121, 130 y 281 literal h) del Código de Trabajo, 1 y 2 del Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), y artículo 1 del Decreto 76-79 Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo, Decreto 37-2001.

Se le impuso una multa de 16 salarios mínimos equivalentes a Q. 57,589.77, de conformidad con lo regulado en los artículos 269, 271, 271 bis, 272 y 281 del Código de Trabajo. **La entidad interpuso recurso de revocatoria, la que está pendiente de resolución por la autoridad superior.** Cabe Mencionar que actualmente no hay mesas de diálogo aperturadas, ni pendientes de aperturar.

Por su parte, la Secretaria General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social informa: **“Se inicia el expediente por la denuncia laboral por incumplimiento de pago de prestaciones de los señores**

**en contra de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, se lleva a cabo la audiencia conciliatoria el 09 de octubre de 2019, en la cual la empleadora niega la relación laboral y los trabajadores exponen que sí existió una relación laboral continua, como quedó constado en dicha acta. Al no llegar a un acuerdo, se da por agotada la vía administrativa, quedando en el derecho de poder acudir a las instancias judiciales que consideren pertinentes. El Inspector General de Trabajo manifiesta en el acta en referencia que se dan por incumplidas las prevenciones; por lo que la Delegación Departamental de Alta Verapaz de la Inspección General de Trabajo, el 21 de octubre de 2019 emitió la resolución RII-1601-0664-2019-067 Correlativo 067-2019, en la cual impone a la entidad una sanción de Q. 57,589.77, misma que fue impugnada mediante recurso de revocatoria, planteado por la sancionada. A la fecha el expediente se encuentra en Secretaría General para su análisis y elaboración del proyecto de resolución”.**



e. “En algunos casos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social habría inclusive avalado algunos de estos incumplimientos. Por ejemplo, el 7 de septiembre de 2016 en una reunión con los representantes de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, sin los trabajadores, habría acordado con la empresa un pago de 70 quetzales al día, inferior al salario mínimo diario que era de 81,87 quetzales en ese momento.”

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Las autoridades de Trabajo no permitirían la vulneración al salario mínimo conjuntamente con el patrono, los términos específicos de la reunión en mención son subjetivos para establecer tal extremo y si fue realizada en diligencias de inspección. En ese sentido, en el transcurso del presente, se han individualizado las prevenciones que se han formulado a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, en distintos expedientes de Adjudicación, con el objeto de verificar el cumplimiento del salario, estableciendo en varios de ellos que no se pusieron a la vista y consecuentemente a ello y dentro de la competencia de la Inspección General de Trabajo a través del Delegado Departamental se han impuesto distintas sanciones administrativas, dejando constancia que se han realizado las diligencias correspondientes al caso.

El Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección de Trabajo, establece el procedimiento general de inspección del trabajo cuyo objetivo es: “sistematizar la recepción, adjudicación y atención integral de los casos que se atienden en la Inspección de Trabajo a nivel nacional, el cual deberá ser aplicado por todos los inspectores de trabajo en la verificación de la legislación laboral”; para ello, deben observarse las actuaciones y obligaciones de los inspectores de trabajo previas a realizar la inspección de trabajo, desde el momento de la adjudicación de acuerdo a lo siguiente:

**Recuadro No. 10**

**Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo previas a realizar la inspección de trabajo, desde el momento de la adjudicación  
Protocolo único del Sistema de Inspección de Trabajo**

<b>A.2 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo previas a realizar la inspección de trabajo, desde el momento de la adjudicación</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
2.1	Verificar en el expediente que efectivamente fue asignado para trabajar en el mismo.	Al recibir el expediente	Inspector de Trabajo
2.2	Firmar de recibido en el libro de control de expedientes del adjudicador.		
2.3	Anotar en el libro personal de control de expedientes el		



	caso asignado		
2.4	Estudiar y analizar el caso asignado, debe determinar la legislación aplicable al caso y conforme a la cual llevará a cabo la inspección en el centro de trabajo o bien en sede administrativa.		
2.5	Determinar si es necesaria la colaboración de terceras personas como peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que puedan figurar especialistas en medicina, ingeniería, electricidad, química y otros, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados. Así como instituciones públicas y descentralizadas debiendo gestionar la solicitud que corresponda.	Después de analizar el expediente	
2.6	Analizar cuidadosamente a las personas a entrevistar, ya sean representantes del empleador, trabajadores y/o representantes o dirigentes del sindicato si hubiere, contratistas, o cualquier otra persona individual, pública o privada que pueda aportar información a la inspección. De ser necesario se podrá considerar la participación de alguna institución pública o privada que proporcione el servicio de traducción durante la visita de inspección.		
2.7	Considerar el perfil de las personas a entrevistar, su posición, cargo, edad, grado de instrucción y formación, tiempo en la empresa, para poder saber qué tipo de información se puede obtener de la persona y su grado de involucramiento en el caso.	Al preparar la visita	
2.8	Es conveniente analizar el orden en el que se realizarán las entrevistas y la posibilidad que las mismas sean individuales o por separado en cumplimiento a los Convenios 81 y 129 de la OIT.		
2.9	Realizar un cuestionario específico para cada perfil a entrevistar. Las preguntas de la entrevista deben de ir de lo general a lo particular, para lograr que el entrevistado se sienta cómodo y conozca el contexto para luego conducir la entrevista a cuestiones puntuales a información de interés.		
2.10	Analizar si es conveniente la realización de una entrevista grupal de trabajadores, si esto facilita corroborar distintas opiniones de la cuestión que se inspecciona.		



2.11	<p>Para las entrevistas a los trabajadores en los centros de trabajo se sugiere hacerlo de la siguiente manera: Empresas hasta 10 personas, entrevistar a la mayoría; Empresas hasta 50 personas, entrevistar a 2 de cada 10 trabajadores; Empresas de 100 a 500 personas, entrevistar al menos a 3 de cada 10 trabajadores; Empresas de más de 500 personas, se sugiere entrevistar a 4 personas por cada 100 trabajadores. Se recomienda asegurar que la selección de entrevistados incluya hombres y mujeres en situación de igualdad, en representación de las diferentes categorías de trabajadores existentes en el centro de trabajo, incluyendo trabajadores migrantes de otros departamentos.</p> <p>Toda entrevista con trabajadores se llevara a cabo, sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de estos haciéndole saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.</p> <p>El hecho de no poder llevar a cabo el Número de entrevistas previstas en el presente cuadro, no limita la acción del Inspector de Trabajo ni determina ALGÚN efecto en la validez del acta de inspección.</p>		
2.12	<p>Investigar si existe organización sindical en la empresa, para darles participación a sus representantes en el conflicto sea individual o colectivo si lo solicitan los interesados.</p>		
2.13	<p>Revisar en el sistema de control de expedientes los antecedentes de la empresa o solicitar información al Registro de Faltas Laborales y de Previsión Social de la Inspección General de Trabajo para verificar si hubiera infracciones anteriores o indagar con los demás Inspectores de Trabajo otras actuaciones o si existen denuncias en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría de los Derechos Humanos –PDH–, o bien el Ministerio Público –MP–.</p>		
2.14	<p>Analizar aspectos como: en qué momento se realizará la inspección, si estará o no la parte empleadora o cualquier representante de la empresa, la localización y características de la actividad productiva de la empresa a visitar.</p>		
2.15	<p>Considerar con anticipación las dificultades que se pueden presentar al momento de la inspección y las medidas a tomar: negativa de permitir el ingreso, falta de colaboración en entrevistas, negativa de mostrar documentación, etc.; evaluar en el momento, si existe obstrucción y pedir el apoyo de la PNC conforme el Acuerdo Ministerial 106-2011 Instructivo de procedimientos en caso de resistencia la labor inspectiva.</p>		



2.16	Revisar el material que llevará consigo; documentos, credenciales y ÚTILES necesarios para realizar la inspección.		
2.17	Programar en la agenda del sistema de control de expedientes, las visitas a los centros de trabajo bajo estricta supervisión del superior inmediato, observando los plazos de conformidad con el Código de Trabajo para inspeccionar, prevención y verificación.		
2.18	Sugerir al Delegado Departamental o Supervisor, la programación de visitas de inspección y el plan de trabajo para su revisión y autorización de salida.		
2.19	Realizar planificación de visitas a los centros de trabajo y citas a sede administrativa con base en las propuestas de cada inspector con fuentes que se utilicen de manera eficiente los recursos y el tiempo del personal de inspección.	Semanal-mente	Delegado
<b>Fuente: Protocolo Único del Procedimientos del Sistema de Inspección de Trabajo; pág. 42-43; 2017.</b>			

f. En audiencia ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 30 de marzo de 2017, (**adjudicación R1-1601-0201-2017, de 30 de marzo de 2017**) las personas trabajadoras indicaron haber recibido salarios equivalentes a las tasas legales de 2016, mientras que la empresa expresamente respondió que “no se tiene contemplado un aumento de salario para el año 2017”, incumpliendo el pago del salario mínimo de 2017 y sin por ello incurrir en sanciones administrativas por parte de las autoridades de trabajo”.

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Lo manifestado ante las autoridades de trabajo con fecha 30 de marzo de 2017, **no debería ser interpretado como un equivalente para compensar el salario mínimo. El salario mínimo legal debe ser respetado y verificado, en caso de constarle a la autoridad de trabajo el pago de salario inferior al mínimo, éste debe prevenir su cumplimiento. Durante las diligencias posteriores que consignan en dicha adjudicación, consta que no se hizo reclamación alguna posteriormente, consintiendo las partes que se referían a un aumento superior al mínimo legal.**

#### **Ver Anexo 16: Acta de fecha 30 de marzo de 2017.**

g. “De nuevo el 30 de noviembre de 2017, Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima indicó que iba a contratar a 300 trabajadores (del 15 de enero al 31 de mayo, y del 12 de julio al 7 de diciembre) con los mismos salarios, es decir sin los aumentos legales obligatorios para 2018, debido a presuntos problemas de carácter económico”.



### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

En efecto, personeros de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, indicaron que iban a contratar a 300 trabajadores, en la forma que se había acordado previamente, lo que la parte trabajadora consintió en estar de acuerdo. Manifestó seguidamente la parte empleadora: “*que es su deseo de poder mejorar el salario así como de la celebración de más de trescientos contratos sin embargo existe el inconveniente de poder realizarlos para este próximo año por motivo de presupuesto y no pueden ofrecerlo por el momento.*”, siendo nuevamente el caso, que la mejora al salario a que se refieren ante la autoridad de trabajo es superior al salario mínimo, bajo ninguna circunstancia las autoridades de trabajo podrían avalar el pago inferior al mínimo legal.

**2.2. “En el caso de Empresa Cauchos y Palmas Sociedad Anónima, reportaron que 36 campesinos trabajaron en 2018 por 81 quetzales al día frente a un salario mínimo de 90,16 quetzales diarios, y no accedieron a las bonificaciones obligatorias ni a las vacaciones que por ley les correspondían (denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 16 de mayo de 2018. Artículos 132 y 133 del Código de Trabajo)”.**

### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Con fecha siete de agosto del dos mil dieciocho, se inició el expediente identificado como adjudicación número R-1703-00594-2018; denuncia presentada por el Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala en contra de la entidad denominada CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANÓNIMA.

El día ocho de octubre del año dos mil dieciocho, se constituyeron los Inspectores de Trabajo a las instalaciones de la entidad denunciada, con el objeto de realizar inspección de trabajo relacionada a “*Verificar jornada de trabajo, pago de prestaciones laborales, verificar inscripción en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no pagan salario del séptimo día, incumplimiento de pago de bonificación incentivo, incumplimiento de pago de bonificación anual para el sector público y privado, incumplimiento de pago de aguinaldo, no pagan salario mínimo*”.

En dicha diligencia compareció en representación de la parte empleadora WILMER ESTUARDO PAAU ROSALES, en su calidad de Administrador, quien manifestó lo siguiente; “*que ha tenido a la vista la identificación de los Inspectores de Trabajo, que está enterado del motivo de la presente diligencia y al respecto indica que la documentación obrero patronal requerida se encuentra en la ciudad capital. El salario que devengan los trabajadores es de mil doscientos quetzales catorcenales, en salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales mensuales. Hace la aclaración que los trabajadores comparecientes son trabajadores directos de la entidad*”.

Los Inspectores de Trabajo procedieron a prevenir bajo apercibimiento legal a la entidad denominada CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANÓNIMA a través de su representante legal, de



cumplir con las prevenciones que se encuentran en el punto SEXTO numerales 1 al 32 del acta de fecha ocho de octubre del año dos mil dieciocho, dejando un plazo de tres días hábiles para su cumplimiento, por lo que se procedió a citar bajo apercibimiento legal al representante legal de la entidad referida para que compareciera a una audiencia para el día doce de octubre del año dos mil dieciocho en la delegación del departamento de Petén.

El doce de octubre del año dos mil dieciocho constituido el Inspector de Trabajo Henry Aníbal Sanchinelli Berges, dio inicio a la audiencia de constatación de prevenciones que se encuentran en el punto SEXTO numerales 1 al 32 del acta de fecha ocho de octubre del año dos mil dieciocho, compareciendo nuevamente en representación de la parte laboral [REDACTED]

El Inspector de Trabajo actuante en dicha diligencia les indicó a los trabajadores comparecientes que el Administrador Único y Representante Legal de la entidad Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima ingresó memorial de solicitud de PRÓRROGA en la Delegación Departamental de Petén.

Con fecha once de diciembre del año dos mil dieciocho, se resolvió la solicitud de prórroga presentada por entidad Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, rechazando la solicitud de PRÓRROGA por treinta días hábiles, por lo que la entidad CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANÓNIMA a través de su Representante Legal, debía cumplir con presentar las prevenciones formuladas en acta de fecha ocho de octubre del año dos mil dieciocho; prevenciones que en acta de fecha 23 de abril de 2019, autoridades de trabajo verificaron su incumplimiento, lo cual es constitutivo de sanción administrativa.

**2.3. “En el caso de Reforestadora del Petén, Sociedad Anónima, se ha recibido información acerca del incumplimiento del pago correcto del Bono 14, que es un salario extra que por ley debe ser pagado durante la primera quincena de julio, para unos 2,000 trabajadores. Existen dudas acerca del cálculo de dicha prestación avalado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (adjudicación R1703-005559-2018, de 2 de agosto de 2018) pudiendo acarrear responsabilidades de los funcionarios públicos. En relación a otros tres trabajadores, también se nos ha informado de un juicio laboral celebrado el 23 de abril de 2019 ante el Juzgado de Primera Instancia de La Libertad, Petén por falta de pago de bonificaciones e indemnizaciones por despido injustificado.”**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

De acuerdo a lo indicado por el Lic. René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de Petén, en oficio No. 68-2020, de fecha 15 de diciembre de 2020, lo siguiente: “según Adjudicaciones R-1703-005559-2018, informo que en el registro de adjudicaciones de la Inspección General de Trabajo de Petén, no existe registrado este número, pero tenemos la número R-1703-00714-2018 que cumple prevenciones y 1703-730-2018 conciliado” constando actuaciones de



inspección donde han intervenido Inspectores de Trabajo velando por el cumplimiento de la legislación laboral.

**2.4. “Con respecto a Tikindustrias, Sociedad Anónima, trabajadores reportaron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibir durante el 2017 únicamente el 69% del salario mínimo, es decir unos 62 quetzales por día de 90,16 quetzales que es el mínimo legal”.**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Consta en los registros de la Inspección General de Trabajo, apertura del expediente adjudicación número R-1703-00362-2017, y en acta de fecha trece de septiembre del dos mil diecisiete, comparecen los denunciantes, quienes indicaron: “*que empezaron a laborar el uno de marzo de dos mil tres desempeñando el puesto de peones con un horario de siete de la mañana a doce horas y media, laborando por tarea con un salario mensual de dos mil quetzales, sin la bonificación incentivo.*” El uno de septiembre de dos mil diecisiete fueron despedidos injustificadamente y hasta la fecha no habían recibido su pago, indicando que les adeudaban la indemnización, vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, aguinaldo, bono incentivo correspondiente a la fecha del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete, por lo que el Inspector de Trabajo titular del expediente procedió a realizar las siguientes prevenciones:

1. Los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores.
2. Los comprobantes de goce y pago de vacaciones, del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
3. Los comprobantes de pago de bonificación anual para trabajadores del sector público y privado del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
4. Que presente los comprobantes de aguinaldo del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
5. Que presente los comprobantes de bono incentivo del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.

Para el cumplimiento de lo prevenido, el Inspector de Trabajo cita bajo apercibimiento legal a la Entidad denominada Tikindustrias, Sociedad Anónima a través de su representante legal para que comparezca a una audiencia programada para el día veintiséis de septiembre del año dos mil diecisiete a las nueve horas con treinta minutos.

Con fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecisiete se presentaron ante el Inspector de Trabajo las partes correspondientes, con el objeto de evacuar audiencia y verificar el cumplimiento o incumplimiento de las prevenciones formuladas y comprobar la existencia de presuntas infracciones a las normas de trabajo y previsión social, en virtud de la denuncia presentada por parte laboral o denunciante. Para el efecto se dejó constancia de lo siguiente:



En el punto SEGUNDO del acta de fecha veintiséis de septiembre del año dos mil diecisiete los trabajadores denunciante manifestaron que se presentaban a DESISTIR de la denuncia en vista que habían llegado a un arreglo y las pretensiones que se estaban realizando, se tenían por conciliadas, lo cual fue aprobado por el Licenciado René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo del departamento de Petén y se dieron por CUMPLIDAS las prevenciones formuladas en acta de fecha trece de septiembre del año dos mil diecisiete.

**Ver Anexo 17: Acta veintiséis de septiembre de 2017.**

**3. Prácticas de contratación abusivas que atentan contra condiciones de trabajo dignas y elementos de trata:** *“También han sido denunciadas prácticas de contratación que podrían llegar a constituir indicadores de trata de personas, en particular la utilización sistemática de contratistas o reclutadores como intermediarios en la relación laboral para eludir responsabilidades por parte de las empresas, por ejemplo en relación al pago de salarios y reclamaciones ante despidos injustificados, a pesar de la legislación vigente que reconoce la responsabilidad solidaria del patrono con respecto de trabajadores contratados a través de intermediarios (Código de Trabajo, artículo 5) y otras normas de tutela de las personas trabajadoras que presten sus labores a una empresa diferente de la que los haya contratado (Código de Trabajo, artículo 81). Además, cabe subrayar que Guatemala cuenta con una legislación penal para abordar la trata de personas con fines de explotación laboral (artículo 202 TER del Código Penal). Sin embargo, se reporta que estas herramientas legales no han sido empleadas hasta la fecha en el ámbito del trabajo agrícola. Se ha alegado que los contratistas no darían información correcta y transparente sobre las condiciones de trabajo, retendrían parte del salario de los trabajadores y les exigirían cantidades variables semanalmente y de cara a la renovación de los contratos. Al no contar en la gran mayoría de los casos con contratos escritos, las personas trabajadoras se enfrentarían a problemas adicionales a la hora de presentar una reclamación: Al no saber exactamente cuál es la empresa para la cual prestan sus servicios siendo la empresa por la que fueron contratados diferente a la que le prestan el servicio.*

**3.1. Con respecto a Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima,** el 21 de julio de 2016, en reunión ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Comisión Presidencial del Diálogo, la propia empresa se habría comprometido en “cambiar la modalidad de contratación, excluyendo a los contratistas para la celebración de contratos individuales de trabajo” (**adjudicación n. R1-2016-0638-2016, de 21 de julio, y 7 de septiembre de 2016**):

a. *“El mismo compromiso se reiteró el 7 de septiembre de 2016. Sin embargo, la empresa habría hecho caso omiso a estos compromisos ya que los trabajadores han seguido presentando sus quejas en 2017, 2018 y 2019” (adjudicación R1-1601-0201-2017 de 25 de mayo de 2017, adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 de enero de 2018, adjudicación R-1703-00593-2018, de 24 de septiembre de 2018, adjudicación R-1601-*



0024-2019 de 14 de enero de 2019)”).

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

▪ **En relación a la Adjudicación R-1703-00593-2018:**

Con fecha siete de agosto del dos mil dieciocho, se inició el expediente identificado como adjudicación número R-1703-00593-2018, por denuncia presentada por el Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala en contra de la entidad denominada Industria Chiquibul, Sociedad Anónima.

El día veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, se constituyó el Inspector de Trabajo a las instalaciones de la entidad denunciada, con el objeto de realizar inspección de trabajo relacionada a que *“no pagan salario del séptimo día, incumplimiento de pago de bonificación incentivo, incumplimiento de pago de bonificación anual para el sector público y privado, incumplimiento de pago de aguinaldo, verificar medidas de salud y seguridad ocupacional, no pagan salario mínimo”*. En dicha diligencia el compareciente por la parte empleadora manifestó que el acta la haría llegar a sus patronos u oficinas centrales.

Los comparecientes por la parte trabajadora manifestaron lo siguiente: *“No les pagan salario mínimo, no reciben aguinaldo, ni bonificación incentivo, ni bono catorce, ni séptimo día, ni feriados, ni otorgan vacaciones, ni les pagan IGSS, existen malos tratos, si no completa la tarea los despiden, no tiene sanitarios, ni agua, ni les dan equipo para fumigar, los trasladaron a otro lugar a más de veinticinco kilómetros, no tiene contratos de trabajo, no tienen para sacar la cosecha.”* Por lo que el Inspector de Trabajo procedió a formular prevenciones bajo apercibimiento legal a la entidad denominada Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima a través de su representante legal, quien debía a cumplir con treinta y un prevenciones relacionadas a la verificación de documentación obrero patronal y medidas de salud y seguridad ocupacional, para el cumplimiento de lo prevenido; el Inspector de Trabajo procedió a dar un plazo de tres días hábiles, vencido el plazo dichas prevenciones serían constatadas el día veintiocho de septiembre del año dos mil dieciocho a las diez horas, en la Delegación del departamento de Petén.

Con fecha veintiocho de septiembre del año dos mil dieciocho, día para la verificación de prevenciones formuladas, no compareció nadie por la parte patronal, se hizo saber a los comparecientes que con fecha veintisiete de septiembre del año dos mil dieciocho, se presentó memorial de solicitud de PRÓRROGA por parte del señor Salvador García Montufar en su calidad de Vicepresidente del Consejo de Administración y Representante Legal de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima.

El día veintiocho de septiembre del año dos mil dieciocho, se notificó la resolución de fecha veintisiete de septiembre del año dos mil dieciocho emanada por la Inspección General de Trabajo, la cual en su numeral romano segundo indica lo siguiente: *“En consideración a lo*



solicitado, se rechaza la solicitud de extensión de tiempo o PRÓRROGA, por lo que la entidad INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, deberá cumplir con presentar la documentación solicitada en acta de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, de la adjudicación número R-1703-00593-2018.”

El dos de octubre del año dos mil dieciocho, el Inspector de Trabajo actuante procedió a citar bajo apercibimiento legal al representante legal de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, para comparecer el día nueve de octubre del año dos mil dieciocho, con el objeto de verificar las prevenciones formuladas en acta de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, prevenciones contenidas en los numerales 1 al 19, las prevenciones contenidas en los numerales 22, 25 al 31 serán constatadas el día once de octubre del año dos mil dieciocho en las instalaciones de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima.

El día nueve de octubre del año dos mil dieciocho, el Inspector de Trabajo actuante se constituyó en sede administrativa de la Delegación Departamental de el Petén, con el objeto de constatar las prevenciones formuladas en acta de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, prevenciones contenidas en los numerales 1 al 19. En dicha diligencia el Inspector de Trabajo procedió a dar por CUMPLIDAS las prevenciones formuladas en acta de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, numerales 1 al 19; se dejó constancia que el Representante Legal de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, presentó memorial de solicitud de prórroga el día nueve de octubre del año dos mil dieciocho, para el cumplimiento de las prevenciones de los numerales 22, 25 al 31 del acta de fecha veinticuatro de octubre del año dos mil dieciocho.

Con fecha nueve de enero del año dos mil diecinueve, según providencia 09-2019-APSC/jarg, en la cual en su numeral romano segundo indica: “En consideración a lo solicitado, se rechaza la solicitud de PRÓRROGA por tres meses, por lo que la entidad INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA a través de su Representante Legal, deberá cumplir con presentar las prevenciones pendientes de verificar y formuladas en acta de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, de la adjudicación número R-1703-00593-2018”; misma que le fue notificada con fecha nueve de abril del año dos mil diecinueve.

Con fecha veinticuatro de abril del año dos mil diecinueve, Inspectores de Trabajo, conjuntamente con Técnicos de Salud y Seguridad Ocupacional, comparecieron en la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima y procedieron a dar por incumplidas parcialmente, faccionando acta circunstanciada de infracción, para que el Delegado Departamental de Petén procediera con la imposición de la sanción correspondiente.

- **En relación al expediente de Adjudicación R-1601-0024-2019**

Consta la intervención de la Inspección General de Trabajo en la búsqueda de acuerdos entre las partes, en relación a la modalidad de contratación así como también consta en dicho



expediente que finalmente se suscribió el acuerdo entre las mismas, quienes voluntariamente acordaron lo siguiente:

Se dejó constancia en acta de fecha 14 de enero de 2019, que lo trabajadores denunciantes manifestaron en el punto PRIMERO: *“en estas instancias de forma voluntaria, únicamente con el objeto de dejar constancia de lo relativo a la forma de contratación de trescientos trabajadores de la entidad INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, en virtud de que en días anteriores sostuvieron reuniones con los representantes de la entidad relacionada (...) Continúan manifestando que es deseo de ellos señalar los acuerdos establecidos: 1) cambiar la modalidad de contratación en el sentido de que sea de un año continuo y ya no de forma semestral como se venía realizando”*; manifestando los representantes de la entidad denominada INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, lo siguiente: *“en tal virtud en esta instancia están en la mejor disposición de conocer y buscarle soluciones viables a las peticiones planteadas por los trabajadores, razón por la cual en este momento aceptan la modalidad de contratación la cual consiste en lo siguiente: inicio de la relación laboral el día dieciséis de enero con finalización el siete de diciembre de cada año.”*

Estableciéndose que la Inspección General de Trabajo a través del Inspector de Trabajo actuante ha intervenido directamente, dejando constancia de los acuerdos contemplados por las partes y en lo particular, en dicha acta, punto CUARTO, incisos d), e), f) y g): *“d) la modalidad de los contratos serán del dieciséis de enero al siete de diciembre de cada año, que corresponde a trescientos trabajadores quienes deberán entregar listado y fotocopia del Documento Personal de Identificación DPI, a la entidad en el tiempo que establecerá dicha entidad, e) según acuerdos establecidos en la vía directa y por medio del diálogo se lograron acuerdos en que exista contratista, pago de pasajes en labores de mantenimiento y cosecha, mismos que los costos de pasajes del personal serán establecidos por la empresa, f) en relación al pago de los séptimos días para los trabajadores eventuales se estará ventilando en otra diligencia previo a ponerse de acuerdo las partes interesadas, g) para la presente diligencia estuvieron presentes los señores* [REDACTED]

#### Ver Anexo 18: Acta de fecha 14 de enero de 2019.

- b. *“La empresa se habría escudado detrás de estos contratistas para no pagar salarios mínimos y otras prestaciones y responder a reclamaciones por despidos injustificados, alegando además que los trabajadores no habían sometido prueba escrita (contratos y otros documentos) a su favor. Es el caso, por ejemplo, de 45 personas trabajadoras en 2017 donde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social habría avalado la posición de la empresa en una audiencia en la que, además, se habría denegado la participación de un delegado de la organización acompañante a los trabajadores, como se dirá más adelante”.*

#### Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:



Consta en adjudicación R-1601-0197-2019, actuaciones de Inspectores de Trabajo, donde 12 contratistas manifiestan “efectivamente somos contratistas pero es el caso que no contamos con ninguna documentación obrero patronal, en virtud de que la empresa es quien hace efectivo el pago de noventa quetzales diarios a cada uno de los trabajadores que tenemos a nuestro cargo y nosotros facturamos la comisión que es de tres quetzales diarios por cada trabajador que traemos a la empresa, por lo que consideramos que el responsable de los trabajadores es la empresa y no nosotros, ya que nosotros no pagamos el salario diario a los trabajadores que están a nuestro cargo, asimismo queremos dejar constancia que como contratistas no estamos registrados ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, también dejamos constancia que el pago es por medio del banco Inmobiliario en efectivo a través de un código que la empresa asigna a cada trabajador a nuestro cargo”.

De lo anterior, cabe reiterar lo referido en la página 59 del presente informe, mediante el cual se impuso la multa Q. 79,528.73 a la empresa según resolución RII-1601-0197-2019-047 de fecha 12 de agosto del año dos mil diecinueve, respecto a la cual la **interpuso recurso de revocatoria, la cual se encuentra en Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de resolución.**

- c. “Es importante recordar que las reglas probatorias en el derecho laboral guatemalteco tutelan al trabajador al establecer que, en relación al contrato de trabajo, (artículo 30 del código de Trabajo) “La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.” Se alega que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no habrían interpretado correctamente esta disposición, en perjuicio de los trabajadores”.

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

El Código de Trabajo regula la contratación escrita a través del contrato individual de trabajo, como la contratación verbal en labores agrícolas o ganaderas, de ello deriva que el patrono no esté obligado a elaborar y poner a la vista un contrato por escrito. Sin embargo, queda sujeto a lo regulado en el artículo 27 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; (...)En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”

De no contar el patrono con el contrato individual de trabajo para las labores agrícolas y éste



manifiesta que la contratación es de forma verbal, las autoridades de trabajo deben prevenir al mismo para que ponga a la vista la denominada “tarjeta” bajo las consideraciones que establece el artículo precitado y de no cumplirse con ello, podría el patrono incurrir en infracción de normas laborales, consecuentemente en la imposición de la sanción que en derecho corresponda.

d. “Nuevas reclamaciones se presentaron por parte de otro grupo de 85 personas trabajadoras en 2018 (**adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 de enero de 2018 y sucesivas fechas**). Sin embargo, y pese a varias audiencias conciliatorias con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la empresa no habría aceptado sus responsabilidades y habría omitido presentar la documentación que se le fue requerida para demostrar el pago de las prestaciones a los trabajadores”.

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Dicho expediente se inició a raíz de la convocatoria que realizó el Viceministro de Administración de Trabajo, instaurándose Mesa de Diálogo entre las partes, actuando la Inspección General de Trabajo con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales en general, constando el acta de fecha 17 de enero de 2018 y donde los representantes del Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala, -CONDEG- manifestaron: “que el objetivo es verificar las prestaciones laborales de los trabajadores de la comunidad Esperancita del Rio, del municipio de Chisec, Alta Verapaz...” realizándose varias diligencias entre las partes, e interviniendo distintas autoridades de trabajo, con el objeto de buscar una resolución a las peticiones e intervino igualmente un representante de la Comisión Presidencial del Dialogo –CPD-.

En dichas diligencias no se pudo establecer la relación laboral de los trabajadores, por lo que a petición de los comparecientes se dio por agotada la vía administrativa, indicándoles el Inspector de Trabajo actuante a los trabajadores “que harán valer sus derechos ante el órgano jurisdiccional correspondiente dentro de los plazos establecidos en las leyes laborales vigentes”, quedando constancia en dicho expediente de adjudicación la intervención de varias autoridades administrativas de trabajo, quienes dentro de su competencia no les corresponde establecer y resolver la relación laboral entre las partes. Es por ello, que las partes deberían comparecer ante los órganos jurisdiccionales a plantear sus peticiones.

e. “El 20 de marzo de 2019, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, finalmente un grupo de 14 contratistas reconoció reclutar a trabajadores por cuenta de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, sin contar con la acreditación legal necesaria (artículos 140-141 del Código de Trabajo), cobrando de la empresa 3 quetzales por cada trabajador reclutado y reconociendo que “el responsable de los trabajadores es la empresa y no nosotros”. (**adjudicación R-1601-0197-2019 de 20 de marzo de 2019**).



### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

En actuaciones de inspección se deja constancia de la intervención de la Inspección General de Trabajo, por lo que de ello fueron prevenidos los “contratistas”, a quienes se les debe establecer si son personas que a nombre propio contratan personas para que presten los servicios personales a un patrono, ya que los reclutadores son representantes del empleador; por lo que su actuar obliga directamente al patrono, en todo caso quedan solidariamente responsables con el mismo, en caso el patrono no cumpla con sus obligaciones de carácter laboral. Los trabajadores tienen la facultad de repetir en contra del reclutador, debiendo poner de conocimiento ante las autoridades jurisdiccionales, quienes tienen la facultad coercitiva para el cumplimiento de sus resoluciones, al establecer la vulneración de los artículos 4, 5, 81 último párrafo, 141 del Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo Número 8-80, Normas Reglamentarias para la Aplicación del Convenio Internacional del Trabajo 96 relativo a las Agencias Retribuidas de Colocación, ya que de conformidad con el artículo 271 bis “...La Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales”.

- f. “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social llegó a la misma conclusión al establecer que es Industria Chiquibul, Sociedad Anónima quien paga los salarios a los trabajadores, en base al artículo 81, último párrafo del Código de Trabajo, en base al cual “Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.

### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

El artículo 271 bis el cual establece “...La Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales”. Es por ello que en actuaciones de inspección se ha dejado constancia de la responsabilidad del patrono frente a las personas que contrata, al grado que la Delegada Departamental de Alta Verapaz, en expedientes de adjudicación ha resuelto sanciones condenatorias en contra de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima.

- g. “Por ende, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ordenó hacer efectivo el reajuste salarial de los años 2017 y 2018 y el pago de todas las prestaciones debidas a los 889 trabajadores reclutados por los contratistas, según evidencias presentadas. Asimismo, se recomendó una serie de multas a imponer por parte del Delegado Departamental de Guatemala de la Inspección General del Trabajo a Industria

*Chiquibul, Sociedad Anónima por las infracciones cometidas. Sin embargo, a la fecha no constaría ni el pago del reajuste salarial ni de las prestaciones debidas a los trabajadores, ni la imposición de las multas a la empresa”.*

### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

La Inspección General de Trabajo informa que consta en expedientes de adjudicación lo siguiente:

- Consta en expediente de adjudicación número R-1601-0197-2019, la imposición de una sanción administrativa a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, impuesta por la Delegada Departamental de Alta Verapaz, por el monto de Q. 79,528.73 quetzales, la cual le fue notificada con fecha diez de marzo de dos mil veinte.
- Consta en Adjudicación No. R-1601-0320-2017, Resolución No. RII-1601-0320-2017-001, donde la Delegada Departamental de Alta Verapaz, impuso a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la multa de 14 salarios mínimos equivalentes a Q. 37,004.94.
- Consta en Adjudicación No. R-1601-0414-2018. Resolución No. RII-1601-0414-2018-050, donde la Delegada Departamental de Alta Verapaz, impuso a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la multa de 15 salarios mínimos equivalentes a Q. 41,135.55.
- Consta en Adjudicación No. R-1601-0418-2018. Resolución No. RII-1601-0418-2018-051, donde la Delegada Departamental de Alta Verapaz, impuso a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la multa de 15 salarios mínimos equivalentes a Q. 41,135.55.
- Consta en Adjudicación No. R-1601-0418-2018. Resolución No. RII-1601-0418-2018-051, donde la Delegada Departamental de Alta Verapaz, impuso a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la multa de 15 salarios mínimos equivalentes a Q. 41,135.55.
- Consta en Adjudicación No. R-1601-0664-2019. Resolución No. RII-1601-0664-2019-067, donde la Delegada Departamental de Alta Verapaz, impuso a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la multa de 16 salarios mínimos equivalentes a Q. 57,589.77.
- Consta en expediente de adjudicación número R-1703-0197-2019, la imposición de una sanción administrativa a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, impuesta por el Delegado Departamental del Petén, por el monto de Q. 21,938.96 quetzales, la cual le fue notificada con fecha veinticuatro de abril dos mil diecinueve, contra lo que la parte



empleadora en uso de su derecho de defensa, planteó recurso de revocatoria.

Todas las sanciones pecuniarias devienen del incumplimiento de las prevenciones formuladas por los inspectores de trabajo, quienes al verificar dicho incumplimiento, siguieron las fases del procedimiento sancionatorio hasta culminar con la imposición de multas, lo cual se evidencia en las adjudicaciones antes identificadas.

**3.2. Con respecto a Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima**, se reporta que el 16 de abril de 2019 se habrían despedido a 50 trabajadores formalmente por “la baja producción de fruta”, según declarado por el representante de la empresa. Sin embargo, el 9 de mayo de 2019 la empresa se habría retractado y afirmado no tener una relación laboral con los despedidos – que reclamaban sus prestaciones – indicando que fueron contratados por otras tres empresas, que en realidad actuarían como proveedoras de servicios o contratistas.

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

De lo indicado, el Lic. René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de Petén, en oficio No. 68-2020, de fecha 15 de diciembre de 2020, lo siguiente: “En este caso se informa que se revisó el libro de adjudicaciones para verificar si se tiene alguna denuncia o número de adjudicación en relación al caso de esta empresa y se estableció que en esas fechas no ingresó ninguna denuncia por parte de trabajadores de esta entidad.”

**3.3. Con respecto a Tikindustrias, Sociedad Anónima**, se nos ha reportado el caso de siete trabajadores, (adjudicación R-1703-00362-2017, de 13 de septiembre de 2017), que habrían sido despedidos el 1 de septiembre de 2017 tras 14 años sin haber recibido todas sus prestaciones obligatorias, y quienes al menos en una ocasión, el 24 de junio de 2017, habrían pagado a un contratista un total de 900 quetzales para mantenerse en el trabajo (denuncia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 12 de septiembre de 2017).

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Con fecha trece de septiembre del dos mil diecisiete, se inició el expediente de adjudicación número R-1703-00362-2017, compareciendo los trabajadores [REDACTED], con el objeto de denunciar a la entidad denominada Tikindustrias Sociedad Anónima, manifestando que empezaron a laborar el uno de marzo de dos mil tres, desempeñando el puesto de peones con un horario de siete de la mañana a doce horas y media, laborando por tarea, con un salario mensual de dos mil quetzales, sin la bonificación incentivo. El uno de septiembre de dos mil diecisiete fueron despedidos injustificadamente y hasta la fecha no habían recibido su pago, indicando que les adeudaban la indemnización, vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, aguinaldo, bono incentivo correspondiente a la fecha



del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete. Por tal razón se solicitó intervención de parte de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del departamento de Petén.

El trece de septiembre del año dos mil diecisiete, el Inspector de Trabajo titular del expediente procedió a realizar las siguientes prevenciones:

- a) Poner a la vista los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores.
- b) Poner a la vista los comprobantes de goce y pago de vacaciones, del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
- c) Poner a la vista los comprobantes de pago de bonificación anual para trabajadores del sector público y privado del período del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
- d) Que presente los comprobantes de aguinaldo del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
- e) Que presente los comprobantes de bono incentivo del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.

Para el cumplimiento de lo prevenido el Inspector de Trabajo citó bajo apercibimiento legal a la entidad denominada Tikindustrias, Sociedad Anónima a través de su representante legal, para que compareciera a una audiencia programada para el día veintiséis de septiembre del año dos mil diecisiete.

Con fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecisiete, se presentaron ante el Inspector de Trabajo los trabajadores denunciadores y por la parte patronal el Gerente de Asuntos Laborales con Representación Legal de la Entidad Tikindustrias, Sociedad Anónima, con el objeto de evacuar audiencia y verificar el cumplimiento o incumplimiento de las prevenciones formuladas y comprobar la existencia de presuntas infracciones a las normas de trabajo y previsión social, en virtud de la denuncia presentada por parte laboral o denunciante, para el efecto se dejó constancia de lo siguiente: *“en el punto SEGUNDO del acta los trabajadores denunciadores manifestaron que se presentaban a DESISTIR de la denuncia en vista que llegaron a un arreglo, por lo que solicitaron que las pretensiones que se estaban realizando se tuvieran por conciliadas”*.

El suscrito Inspector de Trabajo dejó constancia del desistimiento planteado por los trabajadores denunciadores el cual fue aprobado por el Licenciado René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo del departamento de Petén y se dieron por CUMPLIDAS las prevenciones formuladas en acta de fecha trece de septiembre del año dos mil diecisiete.

Por lo que se establece que se realizaron actuaciones de inspección, prevención y verificación por parte de Inspectores de Trabajo, constatando el cumplimiento de las prevenciones formuladas y el desistimiento de los trabajadores, al llegar a un acuerdo con el empleador, lo cual fue aprobado como lo establece el Código de Trabajo en el artículo 278 y el Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo.



4. Trabajo Infantil: ***“Por otro lado, hemos recibido información de que en el caso de la empresa Cauchos y Palmas Sociedad Anónima, se constató, durante una inspección de oficio en octubre de 2018, (adjudicación R-1703-00594-2018 de 8 de octubre de 2018) la presencia de tres menores que estaban trabajando en actividades laborales no permitidas por el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n° 182) de la OIT, ratificado por Guatemala en el 2001. En otra acta de inspección del 20 de marzo de 2019 (adjudicación R-1601-01197-2019 de fecha 20 de marzo de 2019) relativa a Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima, se hace referencia a la contratación de un menor de edad. En ninguno de estos dos casos constaría un seguimiento en cuanto a la imposición de sanciones a las empresas mencionadas”.***

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Con fecha siete de agosto del dos mil dieciocho, se inició el expediente adjudicación número R-1703-00594-2018, por denuncia presentada por el Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala en contra de la entidad denominada CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANONIMA.

El día ocho de octubre del año dos mil dieciocho, se constituyeron los Inspectores de Trabajo a las instalaciones de la entidad denunciada, con el objeto de realizar inspección de trabajo relacionada a verificar jornada de trabajo, pago de prestaciones laborales, verificar inscripción en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no pagan salario del séptimo día, incumplimiento de pago de bonificación incentivo, incumplimiento de pago de bonificación anual para el sector público y privado, incumplimiento de pago de aguinaldo, no pagan salario mínimo.

Efectivamente se estableció el empleo de tres trabajadores menores de edad, de diecisiete años, quienes hacen trabajos varios desde fumigación, chapía, peperos, poda de calles, cosecheras, solicitándose por parte de las autoridades de trabajo el cese inmediato de labores de las personas menores de edad y el pago de las prestaciones laborales que en derecho corresponda.

Con fecha veintitrés de abril del año 2019, Inspectores de Trabajo conjuntamente con personal del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, verificaron el incumplimiento total de las prevenciones formuladas y en inciso L) respecto a los menores de edad *“finiquitos laborales debidamente firmados por los menores de edad relacionados”* verificándose por parte de autoridades de trabajo la infracción a las normas laborales por parte de la entidad Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima.

En relación a la adjudicación R-1601-01197-2019 de fecha 20 de marzo de 2019, autoridades de trabajo verificaron que una persona menor de edad estaba laborando en la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima. De ello, la Delegada Departamental de Alta Verapaz en Resolución de fecha 12 de agosto de 2019, Registro de Procedimiento: RII-1601-0197-2019-047 y



Correlativo: 047-2019 en el segundo Considerando indica: “Lo requerido se originó en el contenido del acta inicial de fecha siete de marzo del año dos mil diecinueve, en la cual se previno bajo apercibimiento legal a la entidad denominada INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LEGAL, poner a la vista la siguiente documentación: (...) 8) Hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales irrenunciables como los salarios no pagados al menor trabajador [REDACTED], quién indicó tener dieciséis años y cesar de forma inmediata las labores.”; resolviendo en numeral romano I.- imponer a dicha entidad “las multas contenidas en el artículo 272 del Código de Trabajo y sus reformas contenidas en el decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, y así como Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, por haberse determinado la violación a las normas que obligan al cumplimiento de las prevenciones formuladas bajo apercibimiento legal”, fijándose la sanción a dicha entidad por la cantidad total de Q. 79,528.73.

**5. Salud y seguridad ocupacional:** “Se ha denunciado que las condiciones de salud y seguridad ocupacional no serían adecuadas. Se nos ha reportado que generalmente las personas trabajadoras no recibirían equipo de protección para la aplicación de pesticidas y químicos como el Angluron, Paraquat, Gramoxone y Glifosato, los cuales contendrían sustancias cancerígenas, ni habría asistencia médica adecuada en el caso de accidentes. Los trabajadores, ante el temor de ser excluidos de futuros trabajos, prefieren no ausentarse por enfermedad pese a que tendrían derecho. Denuncias de estas carencias se han presentado de forma generalizada con respecto a todo el sector de la palma africana, y más recientemente con respecto a Cauchos y Palmas Sociedad Anónima (denuncia de CONDEG al Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 16 de mayo de 2018) e Industrias Chiquibul Sociedad Anónima (adjudicación R1703-00205-2019, de 7 de marzo de 2019. Véase también Adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 de enero de 2018). Sobre esta última empresa, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tras una inspección el 7 de marzo de 2019 detectó de que “el personal no tiene equipo de protección para realizar las actividades en cada una de las áreas, no cuentan con agua potable para consumo humano, así también no se cuenta con un lugar apto para recibir en un momento dado atención médica, asimismo no se cuenta con botiquín de primeros auxilios, ni ninguna persona capacitada para brindar primeros auxilios”. No existiría información sobre el cumplimiento por parte de la empresa de las prevenciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Se reporta también que en el pasado ha habido graves y serios accidentes laborales durante el traslado de trabajadores en camiones que no cumplirían con los estándares mínimos de seguridad para el transporte de pasajeros.”

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Los Inspectores de Trabajo en la adjudicación R-1703-00205-2019 del 7 de marzo de 2019 hacen valer las actuaciones de inspección, prevención y verificación al formular 32 prevenciones, incluyendo medidas de salud y seguridad ocupacional, a la entidad Industria Chiquibul a través de su Representante Legal, de las cuales posteriormente se constató su incumplimiento. De ello, el Delegado Departamental de Petén de la Inspección General de Trabajo, emitió



resolución sancionatoria de fecha 26 de marzo de dos mil diecinueve, la que se fijó por el monto de Q. 21,938.96.

**6. Acceso a la seguridad social:** *“El no estar afiliado a la seguridad social implica para los trabajadores no tener acceso a una atención médica adecuada, entre otras prestaciones, lo cual es también preocupante por los riesgos ocupacionales ligados a las tareas agrícolas. Además, hay otras prestaciones relevantes ligadas a la afiliación al seguro social, por ejemplo las de desempleo y las jubilaciones. En este contexto, las alegaciones relativas a las prácticas abusivas de contratación a través de contratistas (como antes indicado) cobrarían aquí relevancia en la medida en que las empresas en cuestión, al no reconocer la relación laboral de los trabajadores reclutados por contratistas para trabajar en sus plantaciones, tampoco cumplirían con la obligación de reportar estos trabajadores ante el seguro social. Es el caso de los 889 trabajadores reclutados para trabajar para Industrias Chiquibul Sociedad Anónima y que ésta no habría reconocido como trabajadores propios (caso mencionado antes). El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ordenó su inscripción retroactiva al seguro social. Como ya dicho, a fecha de esta misiva, no consta información sobre el cumplimiento de esta medida y de las demás que se ordenaron en este caso.”*

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

La Inspección General de Trabajo dentro de su competencia cuando comprueba la existencia de una supuesta infracción a las normas de trabajo y previsión social, incluyendo la obstrucción a la labor de inspección, debe levantar acta circunstanciada de prevención, con la que informará al responsable de su comisión u omisión, y recomendará la adopción en un plazo razonable, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Inmediatamente que venza dicho plazo, la Inspección verificará el cumplimiento de las medidas dictadas y en caso de incumplimiento o inasistencia a la citación. El Inspector de Trabajo redactará acta circunstanciada de infracción, con la que se iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado dentro de los tres (3) días siguientes al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución, incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

De ello, en acta de fecha 20 de marzo de dos mil diecinueve se formuló la prevención correspondiente a la inscripción retroactiva al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de 889 trabajadores; extremo que fue verificado el uno de abril de dos mil diecinueve, constatando el incumplimiento de parte del empleador. Derivado del incumplimiento de las prevenciones formuladas a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la Delegada Departamental de Alta Verapaz, con fecha 12 de agosto de 2019, Registro de Procedimiento: RII-1601-0197-2019-047 y Correlativo: 047-2019, emitió resolución sancionatoria por la cantidad total de Q. 79,528.73.

**6.1. Además, existen serias dudas y una falta de transparencia sobre el número total de**



trabajadores que Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima ha inscrito al seguro social. **Los inspectores de trabajo en su acta de inspección del 20 de marzo de 2019 por un lado reportaron que tuvieron a la vista 1445 contratos individuales de trabajo de todo el personal que labora de forma permanente en esta entidad, y por otro, que vieron planillas de pago al seguro social de los últimos dos años relativas a 712 trabajadores.**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Ciertamente existe incongruencia en establecer la totalidad de trabajadores de la entidad y posible vulneración de derechos a favor de los trabajadores. Es por ello que el Inspector de Trabajo actuante acertadamente en uso de sus actividades de inspección, prevención y verificación volvió a prevenir a la entidad INDUSTRIAS CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA, en la misma acta de fecha 20 de marzo de 2020, estableciendo en el inciso “E) hacer la inscripción en forma retroactiva al Seguro Social de los ochocientos ochenta y nueve trabajadores repartidos entre los contratistas comparecientes en la presente diligencia...”, extremo donde se verificó el incumplimiento en acta de fecha uno de abril de dos mil diecinueve, donde el Inspector actuante deja constancia “no cumplió con hacer la inscripción en forma al Seguro Social de los ochocientos ochenta y nueve trabajadores repartidos entre los contratistas” teniendo como efecto la imposición de la sanción administrativa emitida por la Delegada Departamental de Alta Verapaz, de fecha 12 de agosto de 2019, Registro de Procedimiento: RII-1601-0197-2019-047 y Correlativo: 047-2019, por la cantidad total de Q. 79,528.73.

**6.2.** Reportaron asimismo constancias de pago del Bono 14 de los últimos dos años relativas a 390 trabajadores. Esta discrepancia dejaría dudas sobre el número de trabajadores que la empresa maneja en relación a las distintas obligaciones de ley, y la posibilidad de fraudes con consecuencias negativas para los trabajadores y el propio Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Podrían existir dudas sobre el número de trabajadores de la entidad Industria Chiquibul, S.A., y de ello posibles vulneraciones a derechos reconocidos a favor de los trabajadores. Sin embargo, se ha dejado constancia de las prevenciones formuladas y sanciones impuestas a dicha entidad por las autoridades del orden público laboral, quienes actúan dentro del marco de su competencia en la vía administrativa.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como entidad autónoma cuenta con mecanismos legales para gestionar el cobro de cuotas dejadas de presentar por parte de los empleadores y en relación a la posibilidad de fraudes, al referirse a la posible comisión de un hecho delictivo, corresponde al Ministerio Público la investigación correspondiente en el ámbito penal.

**7. Recursos efectivos y tutela de derechos:** “Se nos informa además de la limitada capacidad



del Ministerio de Trabajo y Previsión Social **de verificar los presuntos abusos a los derechos humanos y laborales denunciados y hacer cumplir las leyes laborales**, en particular a través del ejercicio de la potestad sancionadora según establecido en el Código de Trabajo. Ello a pesar de que dichas empresas deberían estar sometidas a un control más riguroso por recibir beneficios fiscales, como antes mencionado. Se alega que en varios casos los inspectores de trabajo habrían incurrido en un retardo no justificable a la hora de verificar las prevenciones hechas en inspecciones previas, o para autorizar una prórroga de plazo a las empresas para el cumplimiento de dichas prevenciones. Es el caso de Cauchos y Palmas Sociedad Anónima: la prórroga solicitada por la empresa para la verificación de las prevenciones hechas en octubre de 2018 sigue sin resolverse, por lo que la situación denunciada podría no haberse rectificado, en detrimento de los y las trabajadores (*adjudicación R-1703-00594-2018 de 17 de mayo de 2018 y siguientes fechas*).

### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Con fecha siete de agosto del dos mil dieciocho, se dio inicio del expediente de adjudicación número R-1703-00594-2018, por denuncia presentada por el Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala en contra de la entidad denominada CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANONIMA.

El día ocho de octubre del año dos mil dieciocho, se constituyeron los Inspectores de Trabajo a las instalaciones de la entidad denunciada, con el objeto de realizar inspección de trabajo, procedieron a prevenir bajo apercibimiento legal a la entidad denominada CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANONIMA a través de su representante legal y cumplir con las prevenciones que se encuentran en el punto SEXTO numerales 1 al 32 del acta de fecha ocho de octubre del año dos mil dieciocho, dejando un plazo de tres días hábiles para su cumplimiento, por lo que procedieron a citar bajo apercibimiento legal al representante Legal de la entidad referida para que compareciera a una audiencia para el día doce de octubre del año dos mil dieciocho a las once horas en la Delegación del Departamento de Petén.

El Inspector de Trabajo actuante en dicha diligencia le indicó a los trabajadores comparecientes que el Administrador Único y Representante Legal de la entidad Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima ingresó memorial de solicitud de PRÓRROGA en la Delegación Departamental de Petén, la cual debía ser resuelta para proceder a la verificación de las prevenciones fijadas.

Con fecha once de diciembre del año dos mil dieciocho, se resolvió la solicitud de prórroga presentada por entidad Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, mediante providencia número 404-2018 APSC/icvz, en la cual en su numeral romano II “*En consideración a lo solicitado, se rechaza la solicitud de PRORROGA por treinta días hábiles, por lo que la entidad CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANONIMA a través de su Representante Legal, deberá cumplir con presentar las prevenciones formuladas en acta de fecha ocho de octubre del año dos mil dieciocho, de la adjudicación número R-1703-00594-2018*”.



Con fecha veintitrés de abril de 2019, se constituyeron Inspectores de Trabajo, en las instalaciones de la entidad Cauchos y Palmas, con el objeto de verificar el cumplimiento de las prevenciones formuladas, estableciéndose el incumplimiento total de las mismas, por lo que se dejó constancia de las actuaciones de los Inspectores de Trabajo y de las autoridades de trabajo en la verificación de las normas laborales, estableciendo que se resolvió la prórroga presentada y se verificaron las prevenciones correspondientes, así como su incumplimiento.

**7.1.** Ante esta situación, cabe indicar que el 26 de marzo de 2019 se presentó una denuncia por parte de CONDEG (MP001-2019-27252) ante el Ministerio Público contra funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación al presunto incumplimiento del deber de verificar infracciones laborales, en particular en relación a demoras y omisión de plazos en la verificación de las demandas laborales de 200 trabajadores de Industrias Chiquibul Sociedad Anónima, (adjudicación R-1703-00593-2018) otros trabajadores de la empresa Cauchos y Palmas Sociedad Anónima, (adjudicación R-1703-00594-2018 de 19 de septiembre de 2018) siete ex trabajadores de Tikindustrias Sociedad Anónima (adjudicación R-1703-00362-2017 de fecha 13 de septiembre de 2017). A la fecha, se conoce que la Fiscalía de Delitos Administrativos del Ministerio Público ha obtenido declaración testimonial del denunciante en fecha 24 de mayo de 2019, quedando pendiente desde entonces la presentación de los informes de actuaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la citación de los funcionarios por los hechos denunciados. Sírvese facilitar información sobre la atención, el tratamiento y avances para desvanecer los señalamientos.

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Debido a que existe una denuncia en proceso de investigación en el Ministerio Público, esta Inspección General de Trabajo se reserva emitir comentario sobre tal extremo, toda vez que dichas actuaciones se podrían estar dilucidándose ante las instancias correspondientes.

**7.2.** “A lo largo de los últimos años y en la mayoría de los casos el Ministerio de Trabajo y Previsión Social habría convocado las partes a “mesas de diálogo” con la finalidad de esclarecer posturas y lograr una mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Sin embargo, se reporta que dichas mesas de dialogo suelen estancarse al no ofrecer soluciones concretas a las violaciones denunciadas en tiempos rápidos y conforme a los estándares nacionales e internacionales. En muchos casos los y las trabajadores/as han lamentado dilaciones y retrasos maliciosos en el avance de dichas mesas. Se ha alegado que estas mesas de diálogo representarían un instrumento útil a las empresas para gozar de prórrogas y así evitar la imposición de sanciones. En algunos casos estas mesas terminarían por exponer a represalias a los representantes de los trabajadores, como se dirá más adelante”.

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**



Las mesas de diálogo son convocadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en ocasiones son las mismas partes quienes las solicitan, como se ha indicado en distintos expedientes de adjudicación a lo largo del presente, se llevan a cabo con el objeto de intervenir como mediadores entre las partes, buscar la transparencia de las diligencias y soluciones ecuanímes en la vía directa, interviniendo autoridades del Ministerio e Inspectores de Trabajo, quienes al constarle algún tipo de vulneración a la legislación laboral, actúan de conformidad a sus atribuciones; siendo el caso de la adjudicación RI-1601-0201-2017, en la que intervino el Sub Inspector de Trabajo y el Viceministro de Administración de Trabajo. Éste último es quien presidió la agenda de las misma, manifestando *“a) que ha llegado al despacho de la Ministra de Trabajo la solicitud de los trabajadores de parte de la organización CONDEG el cobro o pago de prestaciones de ciento seis personas que no laboraron con la empresa el cual solicitamos que se establezca en esta instancia ya que es incongruente y sin fundamento.”* Igualmente en el punto SÉPTIMO se establece: *“1) los puntos uno y dos de la agenda quedan sin efecto ya que fueron aceptadas y resueltas.”*

Lo mismo sucede en adjudicación R-1601-0333-2019, en la que intervienen representantes de CONDEG y el Inspector General de Trabajo, quien indica *“solicitamos la confianza a la Inspección General de Trabajo ya que es necesario judicializar las pretensiones de todos los trabajadores ya que existen suficientes elementos para probar en juicio ordinario los derechos que les asiste, (solicitud de 889 trabajadores de la empresa Industria Chiquibul, S.A.) este acompañamiento se hará a través de la Dirección del Fomento a la Legalidad Laboral”*, llegando al acuerdo en mesa de diálogo de brindar asesoría jurídica a trabajadores de dicha entidad en los procesos judiciales por medio de dicha Dirección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Son las propias partes quienes solicitan que se instauren mesas de diálogo y en ocasiones ellas instauran las propias sin la participación de autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como es el caso del acta de fecha 7 de marzo de 2019, de la adjudicación R-1703-00205-2019, en donde los trabajadores entrevistados expresaron: *“hacemos del conocimiento de los Inspectores de Trabajo que hemos tenido reuniones en mesa de diálogo con la parte empleadora sin que a la fecha se la haya dado solución a nuestras reclamaciones laborales en consecuencia solicitamos que se deje constancia en esta diligencia que nuestras reclamaciones...”*. Se considera un mecanismo viable en la resolución de conflictos cuando su dirección es objetiva, mismo que cumple con las actuaciones de inspección, prevención y verificación por personal de inspección.

**7.3. Actualmente habría mesas de diálogo con Industria Chiquibul, Sociedad Anónima y Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima.**

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

A la presente fecha no hay requerimientos de instauración de mesas de diálogo por trabajadores de dichas entidades.



7.4. “Por otro lado, se ha denunciado también la falta de recursos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo que se traduciría en la falta de intérpretes para acompañamiento a los trabajadores en los procedimientos de la Inspección General del Trabajo, la falta de suficientes inspectores para poder realizar inspecciones de calidad e inspecciones de oficio, así como en la falta de formación en materia sobre indicadores de trata o trabajo forzoso. Finalmente, se han reportado debilidades respecto de la cooperación interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en cuanto a inspecciones conjuntas e intercambio de informaciones, en detrimento de la actividad fiscalizadora y de protección de los trabajadores”.

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

La Inspección General de Trabajo hace su mayor esfuerzo en la búsqueda del cumplimiento de la legislación laboral por parte de los sujetos que componen la relación laboral, prueba de ello es que se hace valer de su propio personal para poder diligenciar las actuaciones de inspección en el idioma de los trabajadores, lo que consta en la adjudicación R-1601-0197-2019 en actas de fecha 2 de marzo de 2019, donde el inspector actuante dejó constancia, indicando: “k) se deja constancia que todas las entrevistas fueron realizadas en el idioma Q’eqch’i como en el idioma español” y acta de fecha 22 de mayo de 2020 donde en el punto SEGUNDO se dejó constancia “El Inspector de Trabajo Yanuario Chen Chocooj, hizo la traducción al idioma Q’eqchi a todos los trabajadores con el objeto de que estén bien enterados del proceso que desean iniciar...” lo cual sustenta el compromiso de no vulnerarse derechos a favor de los trabajadores.

Por otra parte, con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, interinstitucionalmente se ha coordinado el cruce de información recíproca. Asimismo, se ha capacitado a la Inspección General de Trabajo sobre lo siguiente:

- a) El año 2018, con el apoyo de la USAID y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se impartió la Capacitación a los funcionarios y servidores públicos de la Inspección General de Trabajo para el abordaje y detección de casos de trata de personas, en los departamentos de Quetzaltenango, Zacapa y Guatemala, convocando a Inspectores de Trabajo de distintas Delegaciones Departamentales.
- b) En el año 2019, se impartió el taller denominado: Fortalecimiento a los Delegados Departamentales e Inspectores de Trabajo de todo el país sobre Derechos Humanos y Laborales de las Poblaciones en condición de vulnerabilidad” (Mujeres, migrantes, indígenas y población sexualmente diversa).
- c) En el año 2019, con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, se impartió el taller denominado: Estándares Internacionales de Derechos Humanos y Laborales: Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral y Otras Formas Contemporáneas de Esclavitud con Enfoque en el Trabajo Agrícola, el cual tuvo como



sedes los departamentos de Zacapa, Quetzaltenango y Petén, mismo que fue extensivo a todas las Delegaciones Departamentales de la Inspección General de Trabajo y su personal de inspección.

- d) En el mes de noviembre de 2020 se inició con el Plan de Formación y Capacitación para el personal de la Inspección General de Trabajo, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, el cual será impartido por medio de actividades de tutoría a través de un espacio virtual con el apoyo de herramientas para la educación a distancia, a través de la plataforma electrónica ZOOM, dirigido a Inspectores de Trabajo y además personal administrativo y operativo de la Inspección General de Trabajo, sin importar el renglón presupuestario bajo el cual hayan sido contratados. Es importante añadir que el mismo tendrá duración de 1 año y tendrá una certificación extendida por la Universidad de Occidente. Dicho plan de formación está dividido en 10 módulos y cada uno de ellos en unidades.

**7.5. Derecho a defender los derechos humanos, la libertad sindical y la negociación colectiva:** *“En tal contexto, la situación de los defensores de derechos humanos, la libertad sindical y el ejercicio del derecho de sindicación y negociación colectiva son otro motivo de preocupación. En el sector de la palma africana, **no se reportan sindicatos formalmente constituidos ni pactos colectivos de condiciones de trabajo**, lo cual se vincularía a la obstaculización de la organización de los trabajadores y a la labor de las personas defensoras de derechos humanos y laborales, quienes sufrirían amenazas y represalias, reflejo de un más amplio contexto nacional de ataques y criminalización de los defensores de derechos humanos y específicamente de baja sindicalización. En general en el país, solo 1 de cada 10 asalariados puede optar por la sindicalización al trabajar en empresas donde si existen sindicatos.*

*Se ha reportado que personas trabajadoras desistieron de organizar un sindicato en Industria Chiquibul, Sociedad Anónima ante el temor de sufrir represalias, en particular despidos, por lo que de momento existiría solamente un Comité ad-hoc de trabajadores.”*

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

El Código de Trabajo regula del artículo 374 al 376 el procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, fundamentando la figura del comité ad hoc y sobre los arreglos a que arriban las partes. De ello, se debe informar y enviar copia a la Inspección General de Trabajo; de tal extremo la Licenciada Sandra Margarita Sosa García, Secretaria General a.i. Inspección General de Trabajo, informó lo siguiente: *“(…) para informarle que dentro de los registros electrónicos y físicos del año dos mil dieciséis a la presente fecha, no se encontró aviso de constitución de Sindicato o de Comité Ad Hoc, de las empresas:*

- a) *Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima –REPSA-;*
- b) *Industrial Chiquibul, Sociedad Anónima;*



- c) Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima;
- d) Tikindustrias, Sociedad Anónima;
- e) Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima y
- f) Demás empresas que tengan que ver con la Industria de la Palma Africana.”

**De conformidad con los registros de la Inspección General de Trabajo, se establece que no existe registro donde se informe que se constituyó Comité Ad Hoc en la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima.**

*7.6. Se alega que algunos representantes de trabajadores que habían participado en las negociaciones con la empresa habrían sido efectivamente despedidos. Es el caso de los defensores de derechos laborales [REDACTED], despedidos respectivamente el 19 de febrero y 31 de enero de 2019, los cuales habían presentado un memorial en favor de 101 trabajadores contratados verbalmente el 16 de septiembre de 2016 y despedidos el 7 de diciembre de 2016. El 22 de febrero de 2019, el encargado de relaciones comunitarias de la empresa habría indicado que “están controlando a quienes son los líderes que hablan y que serán despedidos o denunciados” (denuncia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 26 de febrero de 2019).*

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

En la presente se informan las diligencias realizadas por el cuerpo de Inspectores de Trabajo, quienes dejaron constancia en actas administrativas cada actuación, por lo que en el expediente de Adjudicación No. R-1601-0190-2019 se nombró al Inspector de trabajo, Yanuario Chen Chocooj quien el día 05 de marzo del año 2019 en mesa de Diálogo trató asuntos relacionados a las Adjudicaciones R-1601-638-2016; R-1601-024-2019; R-1601-042-2019 y R-1601-161-2019. Dicho requerimiento obedeció a solicitud planteada en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con fecha 26 de febrero del año 2019.

El día 05 de marzo del año 2019 se llevó a cabo una reunión de mesa de diálogo, en la cual comparecieron las personas siguientes: Lic. Julio Adrián Velásquez Aguilar, Inspector General de Trabajo; Lic. Alain Pierce Samayoa Chavarría, Sub Inspector General de Trabajo; David Francisco Guerra Valladares, Supervisor de Delegaciones Departamentales y el Lic. Carlos Arnulfo Ortiz Rossi en su calidad de Delegado a.i. de la Delegación Departamental de Alta Verapaz, finalizando la misma el veintisiete de marzo del año 2019, en la cual el Lic. Julio Adrián Velásquez en su calidad de Inspector General de Trabajo les hizo del conocimiento a todos los representantes de los resultados y avances de la Inspección de oficio que se diligenció en la empresa Industria Chiquibul, Sociedad Anónima y de conformidad con las nuevas prevenciones realizadas por el equipo técnico de la Inspección General de Trabajo, se dejó constancia del día y hora a realizarse dicha verificación, en la cual la empresa incumplió y mediante resolución RII-1601-197-2019-047, se le impuso la multa correspondiente.



7.7. Según consta en otra acta del Ministerio de Trabajo y Previsión, (**adjudicación R-1703-00205-2019 de 7 de marzo de 2019**) los trabajadores denunciaron que el 6 de marzo de 2019 el asesor legal de la empresa “nos amenazó indicándonos que si reclamábamos nuestros derechos laborales iba a llegar a cada una de nuestras residencias para meternos a la cárcel”.

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

La Inspección General de Trabajo comunica que lo manifestado se plasmó en acta correspondiente, sin embargo, las amenazas son acciones que ventilan y se atienden en instancias distintas a las autoridades de trabajo.

7.8. Los despidos mencionados y demás amenazas parecen contrarios a las prevenciones dictadas a la empresa por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social contra todo acto de represalias en contra de los trabajadores y sus representantes (**véase por ejemplo, adjudicación R-1601-0024-2019, de 14 de enero de 2019**). Además, el artículo 10 del Código de Trabajo claramente establece que “Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Los Inspectores de Trabajo dejan constancia en acta administrativa las diligencias que realizan, siendo constante e imperativo prevenir al patrono de abstenerse a ejecutar cualquier tipo de represalias en contra de los trabajadores por el solo hecho de su denuncia y de no cumplirse la parte empleadora podría incurrir en infracción de normas laborales, lo que constituiría en una posible sanción administrativa e igualmente la parte afectada queda en la facultad de iniciar las acciones pertinentes ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

7.9. **En relación a Tikindustrias, Sociedad Anónima**, se nos ha reportado el caso del señor [REDACTED], un defensor de derechos laborales que había estado asesorando a trabajadores de la empresa, entre los cuales figurarían las siete personas despedidas el 1 de septiembre de 2017 tras 14 años de servicio (caso antes indicado). Se reportó que el señor [REDACTED] sufrió amenazas por el rol que desempeñaba defendiendo los derechos laborales, y que ante dichas presiones el 10 de octubre de 2017 aceptó firmar un convenio (**N. 148-2017, de 10 de octubre de 2017**) con la empresa ante el Juez de Paz de Sayaxché, Peten, comprometiéndose a “no estar mal asesorando a trabajadores de Tikindustrias, Sociedad Anónima para evitar conflictos entre dicha entidad y sus colaboradores”. Se reporta que el señor [REDACTED] habría efectivamente abandonado el acompañamiento de trabajadores en sus reclamos laborales, por lo que dicho convenio habría efectivamente enviado un mensaje disuasivo para aquellas personas que promueven y defienden los



derechos humanos en la empresa.

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Los extremos antes indicados se encuentran fuera del marco de competencia legal de la Inspección General de Trabajo, pues los mismos hacen referencia a que se dilucidan ante el órgano jurisdiccional competente.

**7.10.** *En el caso de Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima, se reporta que los 50 trabajadores despedidos el 16 de abril de 2019 – sobre los que finalmente la empresa desconoció tener una relación laboral como antes indicado - se habrían reunido con la asociación CONDEG (Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala) dos días antes para recibir capacitación y asesoría en materia de derechos laborales. Se ha reportado que su despido pueda haber sido en respuesta a dicha actividad de formación, organización y defensa de los derechos humanos.*

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

De lo indicado anteriormente, informa el Licenciado René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de Petén, en oficio No. 68-2020, de fecha 15 de diciembre de 2020 lo siguiente: *“En este caso se puede informar que al revisar el libro de adjudicaciones de la Inspección General de Trabajo se puede establecer que en esas fechas no ingresó ninguna denuncia por parte de trabajadores de esta entidad.”*

**7.11.** *En este contexto de falta de organizaciones sindicales en el sector de la palma africana y obstáculos a la organización de los trabajadores, es preocupante que según reportado la asociación CONDEG (Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala), una de las pocas organizaciones no gubernamentales que da seguimiento al tema de la trata de personas con el fin de explotación laboral en el área en mención, haya sido solicitada por el Ministerio de Trabajo y Previsión de Guatemala a no presentar casos de trabajadores de palma africana ante dicha instancia por no ser representantes sindicales ni ostentar la calidad de abogados.*

**Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no pueden negarse a recibir denuncias por CONDEG o por cualquier persona, de conformidad con lo regulado al artículo 282 del Código de Trabajo, el cual establece: *“Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los*



trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de Trabajo o de Previsión Social.”

**7.12.** Ya en el pasado CONDEG, a quien los trabajadores han encomendado su representación ante las empresas del sector y área en mención, habría tenido que enfrentarse a limitaciones de su mandato. Por ejemplo, el 13 de septiembre de 2017 al delegado de CONDEG le habría sido vetada la asistencia en una importante reunión con Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En dicha reunión, finalmente se avaló la postura de la empresa de no reconocer la relación laboral con 45 trabajadores que habían sido reclutados por contratistas (**adjudicación R1-1601-0527-2017 de 13 septiembre de 2017**).

### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

El Código de Trabajo en el artículo 278 regula: “En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva, y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales. Las disposiciones contenidas en el artículo 323, rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta se debe, considerar como gestión directa del respectivo patrono” (el subrayado es propio de la Inspección General de Trabajo).

En el artículo 323 (reformado por el Artículo 20 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República): “Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Solo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.”

De las normas jurídicas precitadas, se establece que las partes solamente pueden hacerse



asesorar ante autoridades administrativas de trabajo por abogados o dirigentes sindicales, sin embargo, consta en adjudicaciones que las autoridades de trabajo han dado intervención a CONDEG a pesar de no reunir dichas calidades.

**7.13.** *Estas acciones dejan en indefensión a los trabajadores agrícolas de palma africana y son contrarias a las obligaciones internacionales asumidas por Guatemala al ser parte del Convenio 110 de la OIT sobre plantaciones, a efectos de permitir la defensa de los derechos laborales. Además, el artículo 282 del Código de Trabajo establece que “Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social”, sin contar que, en numerosas actas y denuncias al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los propios trabajadores han señalado a CONDEG como la entidad encargada de representarlos ante las autoridades laborales y las empresas.*

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Como se ha indicado y fundamentado en las dos respuestas anteriores, que las autoridades de trabajo no pueden abstenerse a recibir las denuncias correspondientes, sin embargo en cumplimiento a la ley si el patrono solicita que se acredite la personería por parte de CONDEG y éste no la acredita, la autoridad de trabajo debería solicitar que la misma sea presentada y de lo contrario su intervención no estaría acreditada, careciendo de representación legal para comparecer ante las autoridades administrativas, en cumplimiento a lo regulado por el Código de Trabajo.

**7.14.** *En este contexto debido a los constantes incumplimientos y promesas sobre mejoras a las condiciones laborales y de vida que no se habrían materializado, los y las trabajadores de las diferentes empresas palmeras del área en mención habrían realizado a lo largo de los últimos años varias protestas pacíficas afuera y dentro de las plantaciones para vocalizar su descontento.*

#### **Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:**

Como se ha indicado, de constarle a los Inspectores de Trabajo incumplimientos a la legislación laboral, debe redactar el acta administrativa correspondiente, proponer una sanción y ponerla de conocimiento al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo para que se emita la resolución que en derecho corresponda, actuar que es propio de la Inspección General de Trabajo, siendo la Inspección General de Trabajo ajena a las protestas pacíficas en dichas plantaciones.



**GOBIERNO *de*  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# **ANEXO 1:**

# **DECRETO 7-2017 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

# Diario de Centro América

ÓRGANO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, C. A.

JUEVES 6 de ABRIL de 2017 No. 90 Tomo CCCVI

Director General: Héctor Salvatierra

www.dca.gob.gt

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁ:

## ORGANISMO LEGISLATIVO

### CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO 7-2017  
Página 1

ACUERDO NÚMERO 11-2017  
Página 4

ACUERDO NÚMERO 12-2017  
Página 5

ACUERDO NÚMERO 13-2017  
Página 5

## ORGANISMO EJECUTIVO

### MINISTERIO DE GOBERNACIÓN

Acuérdase crear el puesto de Control Migratorio en el Aeródromo de Puerto Barrios, Izabal, ubicado en el municipio de Puerto Barrios del departamento de Izabal.  
Página 6

## PUBLICACIONES VARIAS

### MUNICIPALIDAD DE TIQUISATE, DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA

Acuérdase aprobar el Reglamento Interno de funcionamiento del Juzgado de Asuntos Municipales de la Municipalidad de Tiquisate, del municipio de Tiquisate.  
Página 6

## ANUNCIOS VARIOS

- Matrimonios	Página 8
- Líneas de Transporte	Página 8
- Disolución de Sociedad	Página 8
- Patentes de Invención	Página 9
- Registro de Marcas	Página 9
- Títulos Supletorios	Página 9
- Edictos	Página 11
- Remates	Página 17
- Constituciones de Sociedad	Página 20
- Modificaciones de Sociedad	Página 21
- Convocatorias	Página 16, 22

## ATENCIÓN ANUNCIANTES:

### IMPRESIÓN SE HACE CONFORME ORIGINAL

Toda impresión en la parte legal del Diario de Centro América, se hace respetando el original. Por lo anterior, esta administración ruega al público tomar nota.

## ORGANISMO LEGISLATIVO



### CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

#### DECRETO NÚMERO 7-2017

#### EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

#### CONSIDERANDO:

Que el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

#### CONSIDERANDO:

Que los Convenios Números 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, establecen que la legislación nacional deberá asegurar su cumplimiento, siendo uno de esos medios contar con una eficiente Inspección de Trabajo que goce de la facultad de asesoramiento a sujetos de las relaciones laborales, así como la capacidad de establecer sanciones ante el incumplimiento de las normas vigentes.

#### CONSIDERANDO:

Que las normas internacionales relacionadas contemplan que las leyes y reglamentos nacionales deben prever y aplicar de manera efectiva sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones legales, por cuyo cumplimiento velen los inspectores de trabajo y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

#### CONSIDERANDO:

Que se ha identificado la necesidad de establecer un sistema de aplicación de sanciones a cargo de la Inspección General de Trabajo, que contribuya a generar una cultura de cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo en materia de relaciones y condiciones laborales y de empleo, así como de salud y seguridad ocupacional a nivel nacional.

#### CONSIDERANDO:

Que las atribuciones ejercidas por los Inspectores de Trabajo deben desarrollarse bajo los principios de ética profesional, contenidos en el Código de Ética de la Inspección General de Trabajo, y de transparencia y probidad en la función pública; lo que coadyuvará a generar confianza en los sujetos de las relaciones laborales en el país.

#### CONSIDERANDO:

Que el Sistema de Inspección del Trabajo deberá fundamentarse en criterios unificados y equitativos de aplicación de sanciones, debidamente respaldados en las normas aplicables vigentes en Guatemala, evitando la discrecionalidad en la aplicación de sanciones.

**POR TANTO:**

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

**DÉCRETA:**

Las siguientes:

**REFORMAS AL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, CÓDIGO DE TRABAJO**

**Artículo 1. Se reforma el artículo 61 literal f), el cual queda así:**

“Artículo 61. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los empleadores:

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales. En cumplimiento de dicha obligación, los empleadores o sus representantes deberán:

1. Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor;
2. Hacerse representar personalmente o por medio de un representante patronal, conforme el artículo 4 de este Código;
3. Colaborar con ocasión de las visitas y otras actuaciones de inspección;
4. Pronunciarse sobre cuestiones que tengan relación con la inspección; y,
5. Facilitar la información y documentos necesarios para el desarrollo de las funciones de inspección.”

**Artículo 2. Se reforma el artículo 269, el cual queda así:**

“Artículo 269. Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa.

Si el empleador o sus representantes, los trabajadores o las organizaciones sindicales y sus representantes se niegan a colaborar con la realización de la labor de inspección para verificar el cumplimiento con las normas mencionadas en el párrafo anterior, se iniciará el procedimiento respectivo para sancionar al infractor y continuar con el proceso de inspección.”

**Artículo 3. Se reforma el artículo 271, el cual queda así:**

“Artículo 271. En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las reglas siguientes:

- a) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, quien deberá tener la calidad de abogado colegiado activo, preferentemente especializado en materia de trabajo y previsión social, debe determinar la sanción administrativa aplicable tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado, la exposición a peligro, el número de trabajadores afectados y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. La reincidencia obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento (50%) en la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- b) La imposición de la sanción no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones frente a las partes de los contratos y relaciones individuales o colectivas de trabajo, quedando a salvo el derecho del interesado en promover las acciones judiciales correspondientes.
- c) En el caso de procedimiento contencioso administrativo laboral o acción judicial de la Inspección General de Trabajo, además del pago de la multa impuesta, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la resolución judicial. De la resolución judicial se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.”

**Artículo 4. Se adiciona el artículo 271 bis, el cual queda así:**

“Artículo 271 bis. Las actuaciones de inspección, prevención y verificación deberán realizarse dentro del plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles. En casos excepcionales y por única vez, el Inspector General de Trabajo o los Subinspectores Generales podrán autorizar la prolongación de las actuaciones de verificación hasta quince (15) días hábiles.

Los empleadores, trabajadores y sus organizaciones pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección, los trabajadores podrán hacerse representar por los dirigentes sindicales, en caso exista una organización sindical en la empresa o por uno o dos compañeros de trabajo, y en el caso de los empleadores, por medio de los representantes del patrono.

La obstrucción a la labor de inspección por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes, de conformidad con lo señalado por el artículo 281 de este Código, constituye una infracción sujeta a sanciones. Cuando la obstrucción incluya

cualquier tipo de agresión a las autoridades de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercerá las acciones legales pertinentes.

Cuando el inspector compruebe la existencia de una supuesta infracción a las normas de trabajo y previsión social, incluyendo la obstrucción a la labor de inspección, levantará acta circunstanciada de prevención, con la que informará al responsable de su comisión u omisión, y recomendará la adopción en un plazo razonable, las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Inmediatamente que venza dicho plazo la Inspección verificará el cumplimiento de las medidas dictadas.

Las actuaciones de inspección y verificación podrán realizarse por medio de una citación a las instalaciones de la Inspección de Trabajo de la localidad del centro de labores, en casos donde la posible infracción y cumplimiento con las prevenciones del inspector se puedan comprobar sin la necesidad de una visita al lugar de trabajo, para que presente la documentación y acredite el cumplimiento de sus obligaciones. En caso de cumplimiento, se hará del conocimiento de los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo mediante acta circunstanciada, para el archivo del expediente.

En caso de incumplimiento o inasistencia a la citación, el Inspector de Trabajo redactará acta circunstanciada de infracción, con la que iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado, dentro de los tres (3) días siguientes, al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución, incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

Las actas de infracción por incumplimiento a las normas de trabajo y previsión social, así como las actas de infracción por obstruir la labor de inspección, señalarán los hechos que dieron origen a la labor de inspección, la calificación de las infracciones que se atribuyen con la expresión de las normas vulneradas y las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, así como las propuestas de sanción establecidas conforme al artículo 272 de este Código, de acuerdo a la graduación de la infracción.

Presentada el acta de infracción por el Inspector de Trabajo, el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo emitirá la resolución dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. De todas las actuaciones se entregará copia a las partes.

El procedimiento sancionatorio administrativo tiene por objeto la imposición de la sanción y la corrección del incumplimiento de obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo y seguridad y previsión social.

La Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales.

En el caso que la resolución tenga carácter sancionador:

- a) Dicha resolución impondrá una sanción conforme a la graduación establecida en el artículo 272 de este Código, precisándose el motivo de la sanción conforme las normas incumplidas;
- b) También contendrá expresamente las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas;
- c) La resolución consentida o confirmada tiene carácter de título ejecutivo;
- d) Cuando el sancionado sea el empleador las multas se impondrán a éste, sea persona individual o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar;
- e) Cuando el sancionado sea una organización sindical, las multas se impondrán a ésta solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiere podido realizar; contra la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo procede el recurso de revocatoria conforme lo señala el artículo 275 de este Código.

**Artículo 5. Se reforma el artículo 272, el cual queda así:**

“Artículo 272. El Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo impondrá las sanciones por faltas de trabajo y previsión social, de la forma siguiente:

- a) Por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales; dará lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciocho (18) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales.
- c) Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos que haga algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de una multa entre seis (6) y doce (12) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- d) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador, da lugar a

la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciséis (16) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso del trabajador la multa será entre cuatro (4) y ocho (8) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas.

- e) Por haberse determinado alguna violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco (5) y diez (10) salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de dos (2) a cinco (5) salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.
- f) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) de este Código, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.
- g) Por haberse determinado la violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos (2) y nueve (9) salarios mínimos mensuales, si se trata de empleadores, y de diez (10) a veinte (20) salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores o sus organizaciones, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.

Una vez notificada la resolución que impone la sanción, el infractor tendrá cinco (5) días para hacer el pago correspondiente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, salvo que haya interpuesto recurso de revocatoria regulado en el artículo 275 del presente Código.

Si al momento del pago, el infractor manifiesta que corrigió la falta por la que fue sancionado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social exonerará el cincuenta por ciento (50%) del monto de la multa, previa verificación del cumplimiento.

Si el infractor paga la multa pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de resolución conforme el artículo 426 del presente Código para obligar al infractor a subsanar la falta. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone recurso de revocatoria, la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el Artículo 426 del presente Código para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que se cumpla la ley. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

Si el infractor interpone un recurso de revocatoria regulado en el artículo 275 del presente Código y la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo queda firme, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurar que se subsane las conductas que dieron lugar a la sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 426 del presente Código. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

La Inspección General de Trabajo administrará el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social en el que constarán los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme el procedimiento respectivo y que hayan causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial, así como su eliminación por el transcurso de un año de su imposición si no hubiere reincidencia, por el pago de la multa o el cumplimiento de la infracción que la motivó.

Para acceder a la información de este Registro se deberá seguir el procedimiento establecido en la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República.

El importe de las multas impuesta en sede administrativa más los intereses causados constituyen fondos privativos de la Inspección General de Trabajo.

Para obtener o mantener cualquier beneficio impositivo, arancelario, participar en licitaciones, cotizaciones o realizar contrataciones con el Estado, las empresas no podrán tener pendiente el pago de sanciones administrativas y la corrección del incumplimiento de obligaciones relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, seguridad y salud ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social.

#### Artículo 6. Se reforma el artículo 281, el cual queda así:

“Artículo 281. Los inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad, su nombramiento y el objeto de la inspección, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Entrar sin previa notificación en todo establecimiento laboral sujeto a inspección, en jornada de trabajo, conforme el Reglamento Interior de Trabajo o a las autorizaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a permanecer en éste el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones; tal autorización no les faculta a ingresar a inmuebles que estén siendo utilizados como casa de habitación, residencia particular o de vivienda, salvo que, previa autorización de juez, se haya constatado que en los mismos se desarrollan actividades como establecimiento o lugar de trabajo.
- b) Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los peritos y técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Cuando exista obstrucción o negativa para su ingreso al centro de trabajo, podrán pedir la intervención o apoyo de miembros de la

Policía Nacional Civil para que se permita el cumplimiento de la inspección. Los inspectores de Trabajo actúan bajo su más estricta responsabilidad. En casos debidamente justificados la Inspección General de Trabajo podrá solicitar autorización judicial.

- c) Practicar cualquier diligencia de inspección, examen o prueba que consideren necesario para comprobar que las disposiciones legales vigentes se observan correctamente y en particular para:

1. Requerir información, solo o ante testigos, al inspeccionado o al personal del centro de trabajo sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales vigentes que rigen las relaciones de trabajo, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado. Los inspectores de Trabajo deben entrevistar a los trabajadores sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de éstos, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.
2. Exigir la presencia del empleador o de sus representantes o encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector. Para el efecto, deberán presentar la documentación requerida y acompañarse de las personas que tengan pleno conocimiento de los asuntos por los que fue requerida su presencia.
3. Examinar en el lugar en que se encuentren, incluyendo sistemas de almacenamiento electrónico, la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como el informe contenido en el artículo 61 literal a) de este Código, contabilidad, libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales, documentos de la seguridad social; planillas y boletas de pago de remuneraciones y prestaciones irrenunciables; documentos físicos exigidos por la normativa laboral en cualquier forma en la que se resguarde, y cualesquiera otros relacionados con materias sujetas al expediente administrativo; obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo, así como requerir la presentación de esta documentación en las oficinas públicas que se designe para el efecto. En los casos de libros de contabilidad, físicos o electrónicos, únicamente podrán revisarse con la previa autorización del juez de Trabajo y Previsión Social.
4. Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empleador inspeccionado o a su representante.
- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función de inspección.
- e) Elaborar el acta de presunta infracción por obstrucción de la labor de inspección cuando se produzca la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas de éste, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando, obstaculizando o demorando la labor del inspector de manera que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario.
- f) Adoptar en su caso, una vez finalizadas las diligencias de inspección cualquiera de las medidas siguientes:
  1. Requerir la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas laborales, otorgando un plazo no mayor de ocho (8) días dentro de los cuales se debe verificar el cumplimiento de lo requerido. En caso de incumplimiento, se iniciará el proceso sancionatorio administrativo pertinente.
  2. Requerir al empleador inspeccionado que, en un plazo razonable realice las modificaciones que sean necesarias en las instalaciones, en el montaje o en el método de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo vigente.
  3. Iniciar el proceso sancionatorio administrativo mediante la emisión de actas de infracción a normas laborales o de infracción por obstrucción a la labor de inspección.
  4. Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
  5. Todas las demás medidas que se deriven de la legislación vigente.

- g) Los Delegados Departamentales y los inspectores de Trabajo serán responsables penal, civil y administrativamente por sus actuaciones fuera del marco de la ley, así como por los daños y perjuicios que provoquen por dichas actuaciones, particularmente cuando divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales que tengan razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.

- h) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de Trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a cualquier citación constituye violación de las leyes laborales, dando lugar al procedimiento de inspección y al procedimiento sancionatorio por la inasistencia a la citación.”

#### Artículo 7. Se modifica la literal e) y se adiciona la literal h) al artículo 292, las cuales quedan así:

“e) De los procesos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social que se interpongan contra las resoluciones que imponen sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo por el incumplimiento de la normativa laboral o por la obstrucción a la tarea de inspección, conforme a los artículos 289 al 272 del Código de Trabajo, previo agotamiento del recurso de revocatoria ante la autoridad administrativa competente.”

“h) De las acciones motivadas por la inspección General de Trabajo, por el incumplimiento a sus resoluciones que imponen sanciones y procuran subsanar las conductas que dieron lugar a la sanción.”

**Artículo 8. Se reforma el artículo 415, el cual queda así:**

**“Artículo 415.** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones por las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme el artículo 281 de este Código.

Agotada la vía administrativa que condene al sujeto considerado infractor de las normas de trabajo y previsión social o por obstruir la labor de inspección, después de haber interpuesto el recurso que se encuentra normado en el artículo 275 del Código, éste podrá promover el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social establecido en el artículo 417 ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del recurso de revocatoria.

La demanda en el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social deberá contener los mismos requisitos establecidos en el artículo 332 de este Código. En caso la infracción se refiera al incumplimiento de normas relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, salud y seguridad ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social, para el planteamiento de esta acción, el infractor deberá acreditar haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral.”

**Artículo 9. Se crea el artículo 417, el cual queda así:**

**“Artículo 417.** El trámite del proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social se desarrollará de la forma siguiente: El juez de Trabajo y Previsión Social o en los lugares donde hubiere jueces de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, admitirá para su trámite la acción que se interponga contra lo resuelto en el recurso de revocatoria. En la resolución referida, también señalará día y hora para que el accionante y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan a la única audiencia que se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida. Esto se hará bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere, sin más citarle ni oírle.

La audiencia será oral. En esta deberán comparecer las partes con sus respectivos medios de prueba, asumiendo las actitudes procesales que correspondan, las que deberán ser resueltas en la misma audiencia.

En la misma audiencia el juez de Trabajo y Previsión Social dictará sentencia o, por causas excepcionales debidamente justificadas, la dictará en los siguientes tres (3) días hábiles posteriores a la conclusión de la audiencia. Si la sentencia desestima la pretensión de quien fuera sancionado en sede administrativa, esta deberá ordenar el pago de la multa impuesta más los intereses calculados a partir de la fecha en que quede firme la sentencia sobre la tasa bancaria ponderada vigente publicada por el Banco de Guatemala.

La sentencia debe ser motivada y, de conformidad con el principio de congruencia, debe pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción y/o la multa y, en su caso confirmará el pago de la multa y ordenará subsanar la infracción que dio lugar a la sanción, definiendo un plazo no mayor de treinta (30) días, debiendo remitir copia certificada de la sentencia a la Inspección General de Trabajo para su verificación.

Si la resolución de la Inspección General de Trabajo queda firme al concluir el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo presentará una acción de ejecución bajo el proceso establecido en el artículo 426 de este Código. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, iniciar el procedimiento respectivo.

El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en tres (3) meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial.”

**Artículo 10. Se crea el artículo 418, el cual queda así:**

**“Artículo 418.** Contra la sentencia procede recurso de apelación, el que deberá interponerse dentro del plazo de tres (3) días. El juez elevará los autos a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, en un plazo de dos (2) días.

Recibidos los autos, el Tribunal de alzada, otorgará audiencia por cuarenta y ocho (48) horas a la partes para expresar agravios y deberá resolver el recurso de apelación en los cinco (5) días siguientes, debiendo confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia.

Al quedar firme la sentencia, el expediente será devuelto al juez que conoció en primera instancia para su respectiva ejecución.”

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

**Artículo 11.** Los procesos de faltas, que al entrar en vigor la presente Ley se encuentren en trámite, se continuarán y fenecerán en los tribunales que se encuentra conociéndolos, tanto en lo que se refiere a los procedimientos que deban seguirse, como a las disposiciones sustantivas que corresponde aplicar, de conformidad con las normas que hubieren estado en vigor a la fecha de su iniciación.

**Artículo 12.** Se derogan las disposiciones que expresamente se consignan en el texto de esta Ley y las que se oponen a su cumplimiento.


**Artículo 13.** Esta Ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el Diario Oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL DIECISÉIS DE MARZO DE DOS MIL DIECISIETE.

  
OSCAR STUARDO CHINCHILLA GUZMÁN  
PRESIDENTE



  
MARCO AURELIO PINEDA CASTELLANOS  
SECRETARIO

  
ARACELY CHAVARRIA CABRERA DE RECINOS  
SECRETARIA

PALACIO NACIONAL: Guatemala, cinco de abril del año dos mil diecisiete.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



MORALES CABRERA

  
Aura Leticia Teleguaria Sincal de González  
Ministra de Trabajo y Previsión Social

  
Carlos Adolfo Martínez Gularte  
SECRETARIO GENERAL  
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

(E-347-2017)-06-abril



**CONGRESO DE LA  
REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**ACUERDO NÚMERO 11-2017**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con lo establecido en los artículos 157 y 162 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la potestad legislativa corresponde al Congreso de la República, compuesto por diputados electos directamente por el pueblo en sufragio universal y secreto, por el sistema de distritos electorales y lista nacional; siendo requisitos para ser electo para el cargo de diputado, ser guatemalteco de origen y estar en el ejercicio de sus derechos ciudadanos.

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con el artículo 170 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece las atribuciones específicas del Congreso de la República, en la literal d) de la norma citada, se establece la atribución de llamar a los diputados suplentes en caso de muerte, renuncia, nulidad de elección, permiso temporal o imposibilidad de concurrir de los propietarios.

**CONSIDERANDO:**

Que los diputados César Emilio Fajardo Morales y Manuel Marcelino García Chutá, fueron ligados por juez competente a proceso en un caso penal entablado en su contra, por lo que les dictó auto de prisión preventiva, razón por la que, conforme a lo establecido en el artículo 7 de la Ley en Materia de Antejuiicio, Decreto Número 85-2002 del Congreso de la República, cesan temporalmente en el ejercicio de sus funciones, por lo que corresponde llamar a ocupar la curul a los suplentes que correspondan, de conformidad con la lista enviada a este Organismo por el honorable Tribunal Supremo Electoral.

**CONSIDERANDO:**

Que la situación legal del diputado Edgar Justino Ovalle Maldonado, permite establecer la imposibilidad de concurrir del diputado mencionado al debido cumplimiento de sus funciones para el cargo al que fue electo, por lo que corresponde llamar a ocupar la curul al suplente que corresponda, de conformidad con la lista enviada a este Organismo por el honorable Tribunal Supremo Electoral.

**POR TANTO:**

En ejercicio de las atribuciones establecidas en los artículos 157, 158, 159, 162, 163 y 170 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 7 de la Ley en Materia de Antejuiicio, Decreto Número 85-2002; y, 1, 2, 6, 7, 53, 55, 62 y 106 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto Número 63-94, ambos del Congreso de la República,



**GOBIERNO *de*  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

## **ANEXO 2:**

# **CIRCULAR NÚMERO 25-2017; CRITERIOS INSTITUCIONALES A APLICAR EN CUANTO A LAS REFORMAS DEL CÓDIGO DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL DECRETO 7-2017, DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

**CIRCULAR NÚMERO: 25-2017**

**DE:** INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO.  
Licenciado Carlos Roberto Sandoval Aldana

**PARA:** SUB INSPECTORES GENERALES DE TRABAJO, DELEGADOS DEPARTAMENTALES, SUB-DELEGADO, SUPERVISORES, COORDINADORES, INSPECTORES DE TRABAJO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO.

**ASUNTO:** CRITERIOS INSTITUCIONALES A APLICAR EN CUANTO A LAS REFORMAS DEL CODIGO DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL DECRETO 7-2017, DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

**LUGAR Y FECHA:** Guatemala, 9 de junio del 2017

.....

Como es de su conocimiento, a partir del día 6 de junio de 2,017 están vigentes las disposiciones ordinarias contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual reformó algunos artículos del Código de Trabajo.

Todo cambio genera formas diversas de interpretación en cuanto a la filosofía de la ley, por esa razón ésta Inspección General de Trabajo en consulta con el Despacho del Señor Viceministro de Administración del Trabajo, concluye que es necesario que se tenga como criterio institucional, las aplicaciones de la forma siguiente:

1. Todos los expedientes que se hayan aperturado antes del 6 de junio de 2017, deberán continuar con el trámite administrativo anterior, por lo que una vez establecida la falta laboral, aún haya sido posterior al 6 de junio de 2017, deberán elaborar el incidente de faltas y presentarlo ante el órgano jurisdiccional como estaba establecido. En los memoriales se deberá hacer referencia a la normativa aplicable. Art. 11 Decreto 7-2017 Del Congreso de la República.
2. Los casos mencionados anteriormente deberán diligenciarlos en la audiencia programada.
3. Los expedientes iniciados antes del 6 de junio de 2017, que fueron diligenciados con los nuevos procedimientos, deben ser puestos a la vista del Delegado Departamental, para analizar el contenido del acta y ver la necesidad de hacer alguna enmienda, corrección o ampliación.
4. Los Delegados deberán verificar que se concluyan a la mayor brevedad los expedientes en trámite iniciados antes del 6 de junio.
5. Todos los expedientes que se iniciaron a partir del 6 de junio se aplica el nuevo procedimiento contenido en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República.
6. Entre los mismos Inspectores de Trabajo existentes, se nombrará un grupo para atender los casos calificados para sede administrativa en los que se aplicarán los nuevos procedimientos. Los delegados departamentales deberán realizar una planificación mensual que garantice la rotación de aquellos inspectores que atenderán en sede administrativa y los que harán visita de inspección.

7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03

7. Una vez recibido el expediente por parte del Inspector de Trabajo, deberá ajustarse al plazo de 30 días para su diligenciamiento que consiste en la Inspección, prevención y verificación.
8. En la toma de denuncias para ser atendidas en sede administrativa se formularán las prevenciones necesarias desde la toma de denuncias, para que el infractor exhiba la documentación necesaria o cumpla con algún precepto legal que se está denunciando.
9. El acta inicial de denuncia se hará llegar al denunciado y en la audiencia señalada el Inspector de Trabajo verificará exclusivamente el cumplimiento de la ley laboral, por lo que si no existe intención del infractor ajustarse a lo que la ley establece, lo hará constar en acta y trasladará el acta circunstanciada al Delegado para la imposición de la sanción que corresponda. (La audiencia no es conciliatoria cuando se reclama un derecho irrenunciable)
10. Los Inspectores de Trabajo para realizar sus funciones deberán acreditar debidamente su identidad, su nombramiento y el objeto de la inspección, tanto en los casos que realicen en visitas de Inspección como los casos que se atiendan en sede administrativa.
11. Es importante apuntar que en la reclamación de pago de prestaciones laborales, el pago de indemnización por despido al trabajador reclamante, deberá prevenirse su cumplimiento si se establece expresamente por el empleador o su representante que no hay causa justa del despido. El pago de lo reclamado se debe verificar antes de la audiencia o durante su transcurso. Caso contrario dar por incumplidas las prevenciones existentes y establecer si hay alguna norma violada. Si se establece que existe alguna causa que justifica el despido, es necesario revisar el procedimiento disciplinario que deberá estar contenido en el Reglamento Interior de Trabajo; sin embargo si existen elementos suficientes que generen controversia se dejará en libertad al trabajador para que inicie el procedimiento ante el órgano jurisdiccional competente. En todos los casos, se verifica el pago de prestaciones irrenunciables, salarios, bonificaciones existentes y se abstiene de prevenir el pago de la indemnización referida en caso se aduzca causa justa o despido indirecto.
12. En los casos que se atiendan en sede administrativa, se podrán generar algunas circunstancias en la audiencia:
  - a. Se puede presentar el supuesto infractor, pero no se pronuncia en relación a la reclamación o niega tener relación laboral con el denunciante, pero tampoco proporciona información para resolver el caso, ante esta circunstancia se podrá establecer la obstrucción a la labor de la Inspección del trabajo y se darán por incumplidas las prevenciones.
  - b. El empleador comparece y demuestra que no es el responsable en lo reclamado por el trabajador. Se hará constar y se citará al que corresponda.
  - c. Si se apersona el empleador o su representante, pero no acude el trabajador, procede a la verificación del cumplimiento de las prevenciones y hace constar en acta. Si no se citó al trabajador no procede sanción para este.
  - d. No se presenta a la audiencia el empleador o su representante y tampoco el trabajador. El Inspector de Trabajo da por incumplidas las prevenciones y hará constar la ausencia del trabajador.
  - e. Si se presentan ambas partes, pero aduce no contar con el dinero para el pago. El Inspector de Trabajo da por incumplidas las prevenciones y explica al empleador o su representante que el cumplir con el pago del trabajador lo exoneraría del 50% de la sanción que le pueda ser impuesta.

7ma Avenida 3-35 Zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03

En cualquiera de los casos anteriores, cuando el trabajador no obtiene el pago de sus prestaciones o reclamación, debe dejarse al trabajador en la libertad de acudir ante el órgano jurisdiccional que considere, independientemente de las acciones que adopte la Inspección General de Trabajo para reparar el derecho vulnerado del trabajador. Concluido el expediente el Inspector de Trabajo cuenta con 3 días, para trasladarlo al Delegado Departamental, ya sea para enviar el expediente al archivo o para el proceso de sanción.

13. Ante la inasistencia de la persona que fue legalmente citada y prevenida en cuanto a la documentación (infractor) no es necesario que se notifique su incomparecencia ya que su actitud lo aleja del procedimiento y debe continuarse con la sustanciación de las fases procesales sin más citarlo u oírlo. Esa advertencia se hará en el acta inicial.
14. Cuando por alguna razón ajena al Inspector de Trabajo no se cita al denunciado se deberá repetir sin demora.
15. El acta de verificación deberá contener las circunstancias suscitadas en el trámite del expediente, y hacer constar lo sucedido en esa diligencia, ya sea al dar por cumplidas las prevenciones o no, advirtiendo al infractor que se trasladará el expediente al Delegado Departamental, para la imposición de la sanción que corresponda, haciendo mención de la infracción cometida y los rangos que encuadra la ley para la sanción.
16. Se reitera, el trámite debe concluirse en la audiencia citada, en virtud que ya es del conocimiento del empleador la reclamación presentada por el trabajador. Esto también contribuirá a dar celeridad a los casos y a que el trabajador o persona afectada tenga certeza si en sede administrativa obtendrá o no el beneficio pretendido.
17. Se impondrá multa a los trabajadores sólo cuando se cite formalmente o sea necesario formularle alguna prevención para que cumpla con algún precepto legal. Para esta decisión se tomará en cuenta la situación económica del infractor, como lo indica la normativa incorporada en el Decreto 07-2017.
18. Se pueden realizar los Convenios de Pago que sean necesarios en las condiciones, forma y modo previstos en la ley, siguiendo el procedimiento acostumbrado; sin embargo, si hay ofrecimiento de pago, pero no se exhibe la documentación obrero patronal, de igual forma se darán por incumplidas las prevenciones.
19. Los desistimientos no eximen al infractor de cumplir con el exhibir la documentación obrero patronal.
20. En el caso de los expedientes de la sección de Visitaduría, al realizar la Inspección puede proceder a la prevención otorgando un plazo razonable no mayor de 8 días hábiles o el cumplimiento inmediato de las obligaciones legales que corresponda de acuerdo a las circunstancias del caso concreto. Si el obligado expresa que no desea cumplir en ese mismo acto puede dar por incumplidas las prevenciones. Por lo que deberá retornar el día hábil que corresponda al vencimiento del plazo de la prevención o citarlo en el acta de prevención para que se presente a la sede de la Inspección General de Trabajo, (Artículo 271 bis, quinto párrafo del Código de Trabajo) y acredite lo manifestado por el infractor, para finalmente redactar el acta de constatación.

Atentamente

Lic. Carlos Roberto Sandoval Aldana  
Inspector General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03



**GOBIERNO *de*  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# **ANEXO 3:**

# **ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 200-2017 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

**ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 200-2017  
GUATEMALA, 3 DE AGOSTO DE 2017  
LA MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que los Ministros ejercen jurisdicción sobre todas las dependencias de su Ministerio en ese sentido la ley del Organismo Ejecutivo, estipula dentro de las atribuciones generales de los Ministros, además de las que asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, la dirección y coordinación de la labor de las dependencias y entidades bajo su competencia, así como dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su ministerio velando por la eficiencia y eficacia en el empleo de los mismos.

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto Número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Decreto Número 1441, Código de Trabajo, establece, como entre otras obligaciones de los Inspectores de Trabajo velar por el estricto cumplimiento de la normativa legal en materia de trabajo, el referido Decreto cumple con el objetivo que las motivo, otorgándoles a los Inspectores de Trabajo en el ejercicio de su profesión al momento de la verificación del incumplimiento de las normas preceptivas o prohibitivas la potestad de iniciar el proceso administrativo de sanción, facultad que fortalece el sistema de inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión social.

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con las atribuciones propias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es procedente crear el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social con el objeto de plasmar un precedente administrativo donde constaran los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas en sede administrativa o sede judicial, así como el respectivo registro de los reincidentes o bien la eliminación de los mismos cuando se constate el cumplimiento de la infracción que lo motivo, por estas razones se hace evidente la necesidad de la implementación del mismo estableciendo los parámetros de procedimiento y funcionamiento.

**POR TANTO:**

Con base en lo considerado, leyes citadas y lo que para el efecto establece el artículo 194, literales a) e i) de la Constitución Política de la República de Guatemala; artículos 19, 23, 24, 27 incisos a) y l), artículos 28, 35 y 49 del Decreto número 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo.

**ACUERDA:**

Aprobar el siguiente:

**“INSTRUCTIVO DEL REGISTRO DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”**

**ARTÍCULO 1. CREACIÓN:** Se crea el “REGISTRO DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,” registro a cargo de la Inspección General de Trabajo, que dependerá directamente del Despacho del Viceministerio de Administración de Trabajo.

**ARTICULO 2. OBJETO.** El REGISTRO DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO tendrá como finalidad establecer un detalle de los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas en sede administrativa o sede judicial por incumplimiento a las leyes de Trabajo y Previsión social, así como el respectivo registro de los reincidentes o bien la eliminación de los mismos cuando se constate el cumplimiento de la infracción, o el pago de la multa que motivo la sanción.

**ARTICULO 3. FUNCIONES.** El funcionario de la Inspección General de Trabajo encargado del Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social de la Inspección General de Trabajo, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Administrar el registro de faltas;
- b) Ingresar los informes circunstanciados que le remitan los Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo, sobre las sanciones impuestas y las personas individuales o jurídicas que han cometido dichas faltas siempre que hayan causado estado en sede administrativa o sede judicial;
- c) Ingresar los informes, resoluciones o aspectos que directamente sean puestos en conocimiento del Inspector General de Trabajo, Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados Departamentales que provengan de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- d) Mantener actualizado el registro de faltas laborales y de previsión social;
- e) Facilitar la información que requiera el Inspector General de Trabajo, los Sub Inspectores Generales de Trabajo y los Delegados Departamentales;

- f) Eliminar la anotación existente en el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social, después de haber transcurrido un año desde su imposición, esto si no existe reincidencia de la persona individual o jurídica sancionada;
- g) Eliminar la anotación existente en el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social, de la persona individual o jurídica sancionada cuando se hubiere constatado el cumplimiento de la falta que motivo la sanción.
- h) Cumplir el procedimiento establecido en el Decreto Número 57-2008 del Congreso de la Republica, Ley Acceso a la Información Pública; y
- i) Las demás atribuciones que le confieran la ley o que se sea asignadas por medio de Acuerdo Ministerial.

**ARTÍCULO 4. INFORMES DE LOS DELEGADOS DEPARTAMENTALES.** Los Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo remitirán de manera directa, en forma electrónica y física, al encargado del Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social de la Inspección General de Trabajo la información relacionada con los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme el procedimiento establecidos en el Código de Trabajo y en los Protocolos de Inspección de Trabajo, que hayan causado estado, en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial.

El informe circunstanciado deberá llenar los requisitos que se encuentren contenidos en la matriz electrónica que adapte para el efecto la autoridad central de la Inspección General de Trabajo, este deberá enviarse al día siguiente en que la imposición de la multa y las medidas correctivas hayan causado estado en la vía administrativa o firmeza en la vía judicial.

**ARTÍCULO 4. AUTORIDAD CENTRAL.** El Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social estará bajo la supervisión del Inspector General de Trabajo o de los Sub Inspectores Generales de Trabajo, debiendo designar a una persona encargada de cumplir y ejecutar con las atribuciones que se hace mención en el artículo 2 del presente Acuerdo Ministerial. La persona designada deberá mantener bajo su estricto control y cuidado la custodia de toda la información que le sea remitida de conformidad con lo que establece el Código de Trabajo y el presente Acuerdo Ministerial.

**ARTICULO 5. ACTUALIZACIÓN DEL REGISTRO.** El encargado del Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social, tendrá bajo su estricta responsabilidad mantenerlo actualizado. Para cumplir esa obligación deberá llevar el control calendario para que se elimine de dicho Registro los nombres de las personas individuales o jurídicas por el


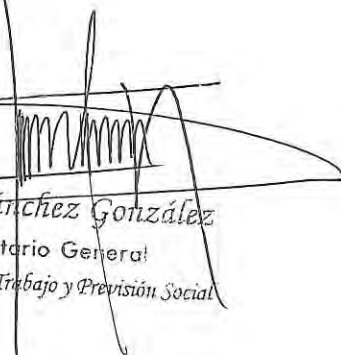
transcurso de un año desde la imposición de la multa, si no hubiere reincidencia por el pago de la multa o el cumplimiento de la ley que motivó la imposición de la multa.

**ARTICULO 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Las personas individuales o jurídicas para obtener o mantener cualquier beneficio de los que se mencionan en el artículo 272 del Código de Trabajo, no deben tener pendiente el pago de sanciones administrativas y la corrección de incumplimiento de obligaciones relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, seguridad y salud ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social. En relación a lo señalado, el encargado del Registro, deberá remitir los informes que correspondan a las instituciones del Estado que así lo requieran o que se le instruya.

**ARTICULO 7. CASOS NO PREVISTOS.** Los casos no previstos en el presente Acuerdo serán resueltos por el Despacho del Inspector General de Trabajo.

**ARTICULO 8. VIGENCIA.** El presente Acuerdo Ministerial empezará a regir ocho días después de su publicación en el Diario de Centro América.

**COMUNÍQUESE**

  
  
*Felipe Sánchez González*  
Secretario General  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

  
*Aura Leticia Teleguano Sinal*  
MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  




# **ANEXO 4:**

## **CIRCULAR NÚMERO 38- 2017; APLICACIÓN TEMPORAL DE PLAZOS PARA LA ATENCIÓN DE CASOS EN LA SECCIÓN DE VISITADURÍA Y CASOS EN SEDE ADMINISTRATIVA (CONCILIACIONES)**

CIRCULAR 38-2017

DE: INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO.  
Licenciado Carlos Roberto Sandoval Aldana

PARA: SUB INSPECTORES GENERALES DE TRABAJO, DELEGADA DEPARTAMENTAL,  
SUB DIRECTORA ADMINISTRATIVA, SUPERVISORES E INSPECTORES DE  
TRABAJO DE LA DELEGACIÓN DEPARTAMENTAL DE GUATEMALA DE  
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.

ASUNTO: APLICACIÓN TEMPORAL DE PLAZOS PARA LA ATENCIÓN DE CASOS EN LA  
SECCIÓN DE VISITADURÍA Y CASOS EN SEDE ADMINISTRATIVA  
(CONCILIACIONES)

LUGAR Y FECHA: Ciudad de Guatemala, 3 de octubre de 2017.

Luego de analizar la actual coyuntura, relacionada principalmente con la transición que se debe hacer entre el antiguo sistema de inspección y verificación, y el nuevo sistema impuesto a partir de la entrada en vigencia del Decreto 7-2017, y para cumplir con los plazos establecidos en la normativa aludida y concluir los trámites de inspección que se iniciaron antes del 06/06/2017 [fecha de entrada en vigencia de las reformas al Código de Trabajo incorporadas por el Decreto 7-2017]; se emite la presente Circular para atender aspectos técnicos y jurídicos que redunden en el cumplimiento de la ley, además de prestar un servicio eficiente a los usuarios. Por lo expresado se considera:

1. Los Inspectores de Trabajo de la sección de Visitaduría y los Inspectores de Trabajo que atienden casos en sede administrativa, han solicitado, por medio de las mesas técnicas que se desarrollaron recientemente y la petición por escrito presentada con fecha 01 de octubre de 2017, que se realice una interpretación más amplia en lo referido a la aplicación de los plazos contenidos en el Decreto 7-2017;
2. Debido a que la Inspección General de Trabajo se encuentra en proceso de transición del antiguo proceso de inspección, al nuevo procedimiento de inspección que prevé la aplicación de sanciones administrativas, es necesario hacer una serie de rectificaciones y ajustes en los procedimientos administrativos que se desarrollan en la Institución;
3. Que la transición de la que se ha hecho referencia, provocó la acumulación de expedientes iniciados antes del 6 de junio del 2017, y también de aquellos a los que se pretendió dar trámite inmediato y que fueron instados a partir del 6 de junio de 2017, generando una mora significativa para la atención de esos casos;
4. Que durante el año 2017, se ha reducido considerablemente el número de inspectores de Trabajo en la Delegación Departamental de Guatemala y, por medio de las gestiones realizadas en las dependencias administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se prevé encontrar una solución a esa problemática a partir del mes de febrero de 2018;
5. Que existe el deseo y buena voluntad de los Inspectores de Trabajo de atender todas las denuncias que ingresan a ésta Inspección General de Trabajo pero que, por lo antes indicado es imposible cumplir con los plazos establecidos en la nueva normativa;
6. Que, además, ha habido un incremento significativo del número de denuncias que

RECIBIDO

Gal 3/10/2017

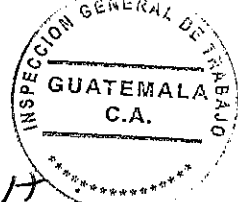
11:50 am.

SECRETARÍA DE LA DELEGACIÓN DEPARTAMENTAL  
GUATEMALA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

RECIBIDO  
03 OCT 2017

HORA: 10:50 FOLIOS: 03

POR: [Signature]



interponen los usuarios de los servicios de la Inspección General de Trabajo, adicional a los Planes de Inspecciones de oficio que están pendientes de realizar, en 2017 tales como: el trabajo forzoso y trabajo infantil, empresas reguladas por el Decreto 29-89, trabajo en las coheterías o juegos pirotécnicos y el pago del aguinaldo, lo que elevará sustancialmente el número de casos por cada Inspector de Trabajo activo y los que se autoricen para el año 2018 en los meses de enero, febrero y marzo.

Por las circunstancias expuestas, el Inspector General de Trabajo considera instruir lo siguiente:

- a. Que el plazo que establece el artículo 271 bis, primer párrafo, del Decreto 37-2017, que se refiere a "Las actuaciones de inspección, prevención y verificación deberán realizarse dentro del plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles..."; por lo que resta del presente año y hasta concluido el tercer mes del año 2018, es decir, hasta el día 31 de marzo de 2018, la contabilización de los treinta (30) días a que se refiere el artículo referido, iniciará al momento de que el inspector de trabajo realice la gestión de inspección propiamente dicha, o sea la primera diligencia o audiencia, sea en el centro de trabajo o en sede administrativa.
- b. Los Inspectores de Trabajo recibirán los expedientes que diariamente se adjudiquen y les sean entregados el día hábil siguiente a su adjudicación;
- c. Al momento que los Inspectores de Trabajo de la sección de Visitaduría atiendan a los usuarios de los expedientes asignados, faccionarán breve acta dejando constancia de su presencia y dejarán en esa misma acta la citación para que se presente en día, hora y lugar determinado, para efectuar la diligencia solicitada. Si ese día el trabajador no comparece o no asiste a la convocatoria del Inspector de Trabajo, faccionará acta dejando constancia y remitirá el expediente al archivo dentro del plazo de 3 días.
- d. En los casos en los que sea necesaria la presencia del trabajador o denunciante y no se encuentre en las instalaciones de la empresa, se autoriza al Inspector de Trabajo para que realice alguna llamada telefónica al número que sea proporcionado por el trabajador a efecto de consultarle si es de su interés continuar el trámite del expediente. Se pueden dar dos momentos: 1) Si desea continuar, le fijará día y hora para que se presente y lo hará constar en acta. Si no se presenta ese día faciona acta dejando constancia y lo remite al archivo; 2) Si vía telefónica indica que no desea continuar el trámite por cualquier razón, hará constar en acta indicando que realizó la llamada del número telefónico indicado en el expediente y que habló con el denunciante o persona que lo haya atendido, quien dijo ser (nombre del usuario) y demás detalles de la llamada y consecuentemente lo remitirá al archivo.
- e. Los Inspectores de Trabajo, darán celeridad al trámite de los expedientes que tengan en su poder, iniciando por los más antiguos en cuanto a la fecha de su presentación, que de igual forma podrá ordenar por empresas, zonas o sectores incluyendo los nuevos expedientes para reducir la mora en su atención;
- f. De igual manera, los Inspectores de Trabajo optimizarán el tiempo ordinario de trabajo para avanzar en la medida de sus posibilidades en la atención de los casos, buscando siempre la reducción del número de expedientes, sin descuidar, por supuesto la calidad del trabajo en las inspecciones.
- g. En el caso de los Inspectores de Trabajo que participan en realizar las notificaciones, deberán encargarse exclusivamente de hacer entrega de los documentos a las

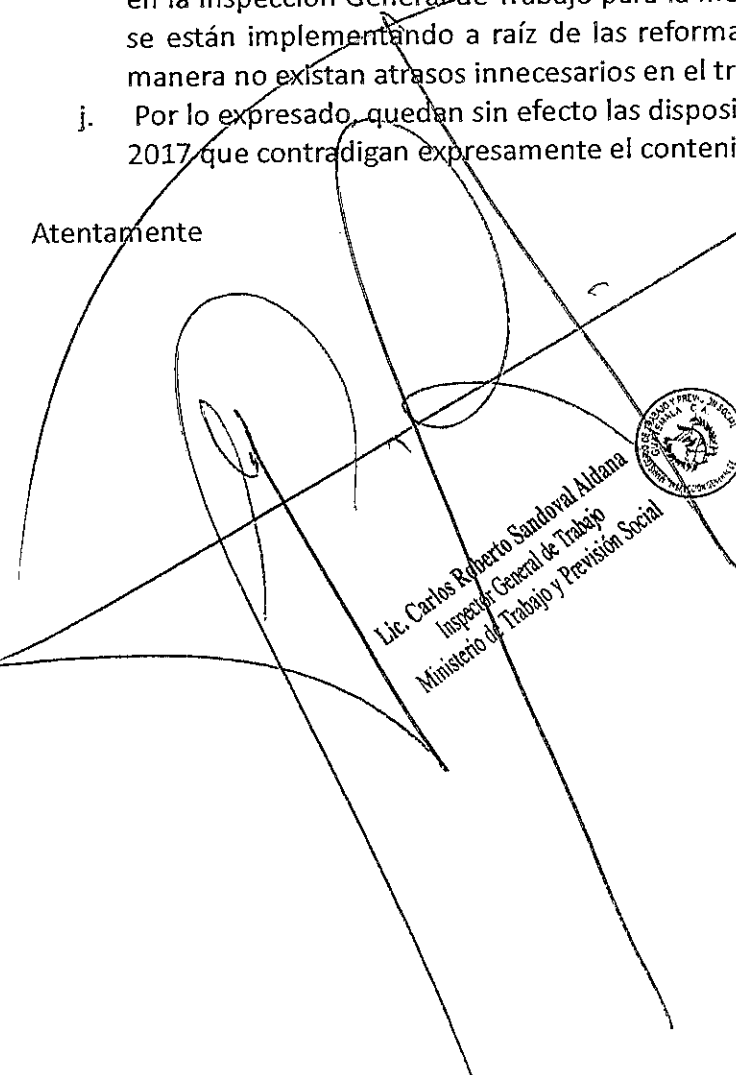


MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

direcciones que sean designadas y no será necesario que para realizar alguna notificación deba existir el plazo de los 3 días, en virtud que no son resoluciones judiciales. Aunque preferentemente las notificaciones deberían ser entregadas lo más rápido posible.

- h. Los demás plazos que establece el Decreto 7-2017 deben respetarse en el sentido íntegro de su escritura.
- i. Los Inspectores de Trabajo quedan sujetos a los mecanismos de supervisión que existen en la Inspección General de Trabajo para la mejora continua de los procedimientos que se están implementando a raíz de las reformas al Código de Trabajo y que de alguna manera no existan atrasos innecesarios en el trámite de estos.
- j. Por lo expresado, quedan sin efecto las disposiciones contenidas la Circular número 25-2017 que contradigan expresamente el contenido de la presente.

Atentamente



Lic. Carlos Roberto Sandoval Aldana  
Inspector General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social





**GOBIERNO de  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# **ANEXO 5:**

## **CIRCULAR NÚMERO 44- 2017; REVISIÓN PERIÓDICA DE EXPEDIENTES (REVISIÓN DE MESAS) A INSPECTORES DE TRABAJO Y DELEGADOS DEPARTAMENTALES**

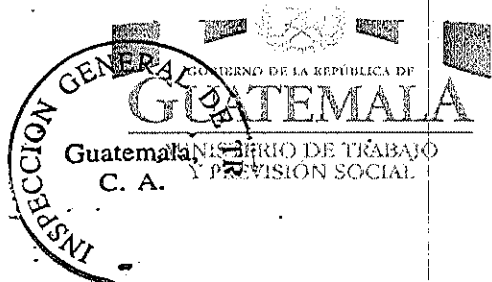
7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social



## CIRCULAR 44-2017

De: Inspector Generales de Trabajo

Para: Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados Departamentales, Sub directores administrativos, supervisores, Inspectores de Trabajo y personal administrativo de Inspección General de Trabajo.

Fecha: Guatemala, 27 de diciembre de 2017.

Asunto: REVISION PERIODICA DE EXPEDIENTES (REVISION DE MESAS) A INSPECTORES DE TRABAJO Y DELEGADOS DEPARTAMENTALES

Por este medio me dirijo a ustedes con el objeto de hacerles de su conocimiento que a partir de la presente fecha deberá elaborarse la programación trimestral bajo estricta responsabilidad del Delegado (a) Departamental de revisiones de mesa para todos y cada uno de los Inspectores que se encuentren efectuando labores en la Inspección General de Trabajo. Debiendo entregar dicha programación el 11 de enero de 2018.

Dicha programación deberá incluir a todos y cada uno de los Inspectores de Trabajo con el objeto de revisar el estado en que se encuentran cada uno de los expedientes de adjudicación, ya sea por inspecciones de oficio, planes operativos, denuncias de parte, denuncias anónimas, denuncias presentadas por una o más personas, inspecciones de oficio para comprobar un asunto puntual.

En este sentido no se podrá quedar ningún Inspector de Trabajo fuera del calendario por lo que deberá asignárseles un día específico a cada uno de los Inspectores de Trabajo, para la revisión de los expedientes que tienen a su cargo.

La revisión de mesa en ningún momento deberá perjudicar en normal desenvolvimiento de las labores de la delegación, para este caso no deberá fijarse ninguna audiencia o diligencia únicamente deberá estar presente el delegado y el Inspector de Trabajo que corresponda.

Debiendo iniciar las revisiones de mesa en el mes de enero del año 2018 sin excusa alguna, ya que no hay operativo; la programación deberán enviarla a cada uno de los Sub Inspectores Generales de Trabajo de sus regiones, quien verificará que se cumpla.

En el procedimiento de revisión periódica de expedientes los delegados deberán observar las siguientes disposiciones al momento de revisar la mesa de los Inspectores (as) de Trabajo:

### REVISION PERIODICA DE EXPEDIENTES (REVISION DE MESA)

#### 1. EXPEDIENTES FÍSICOS:

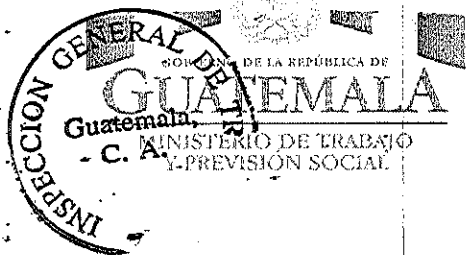
Establecer cuantos expedientes físicamente tiene el Inspector de Trabajo en su poder dependiendo los registros manuales o electrónicos existentes en dicha delegación.

#### 2. EXPEDIENTES EN TRÁMITE:

Verificar cuantos expedientes se encuentran en trámite; tomando en cuenta la fecha en que se apertura el expediente y la última diligencia.

#### 3. EXPEDIENTES POR FALTAS A LAS LEYES LABORALES Y PREVISIÓN SOCIAL:

Cuantos expedientes se encuentran pendientes de trasladar al delegado Departamental por faltas a las leyes laborales y de Previsión Social.



#### 4. EXPEDIENTES ADJUDICADOS CUMPLIMIENTO PLAZO:

Establecer si los expedientes adjudicados cumplen con el plazo contemplado en el artículo 271 Bis del Código de Trabajo.

#### 5. EXPEDIENTES PENDIENTES DE ARCHIVO:

Establecer cuantos expedientes se encuentran pendientes para enviarlos a su revisión y posible archivo e instruir entregarlos.

#### 6. EXPEDIENTES DE CONSTATAR PREVENCIONES:

Establecerse cuántos de estos expedientes se encuentran pendientes de constatar prevenciones y diligencias pendientes.

#### 7. EXPEDIENTES SIN DILIGENCIAS:

Verificar cuántos de estos expedientes se encuentran sin ninguna diligencia y cuáles son las razones.

#### 8. EXPEDIENTES CORRECTAMENTE DILIGENCIADOS /AMPLIACIÓN/ACLARACIÓN O NOTIFICACIÓN

Establecer si los expedientes se encuentran correctamente diligenciados o si es necesario hacer alguna aclaración, ampliación, notificación o remitir informe.

#### 9. EXPEDIENTES CON CITACIÓN O PENDIENTES DE CITAR

Observar si se ha citado correctamente al denunciante o hace falta citarlo para diligenciar la denuncia contenida en el expediente de adjudicación.

#### 10. DELEGADOS (AS) DEPARTAMENTALES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

10.1 Deberá notificarse con la debida anticipación a cada uno de los Inspectores de Trabajo con el objeto de que puedan programar en sus agendas y no les altere sus actividades cotidianas.

10.2 Deberá remitir al despacho del Inspector General de Trabajo y el Sub Inspector General Trabajo que corresponda, la programación de revisión de mesas y sus incidencias.

10.3 Finalizada las revisiones de mesa deberá remitir informe circunstanciado de inmediato de los resultados obtenidos bajo estricta responsabilidad del Delegado Departamental que corresponda, incluyendo todos los números de adjudicaciones relacionados, dentro de los 5 días siguientes al haber terminado la Revisión de mesa.

10.4 Podrán colocar otras casillas al formato de revisión de mesa, si lo consideran para que les facilite la revisión y obtener la información necesaria.

10.5 Deberá indicar cuales son los procedimientos administrativos o disciplinarios que aplicaran en caso de que se detecten anomalías o vicios en los expedientes.

10.6 La programación y las revisiones deben ponerse a la vista al momento que sean requeridos por en forma oficial por los auditores internos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que se debe cumplir con la programación.

10.7 Se debe aplicar utilizar el formato contenido en el Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, y el cual para mayor facilidad se adjunta al presente actualizado.

**11. SUB DIRECTORES ADMINISTRATIVOS y SUPERVISORES**

En las delegaciones departamentales que cuenten con Sub Directores Administrativos, Jefes Municipales o supervisores, deberán coadyuvar para realizar la revisión de mesa; en tal caso el informe deberá elevarse al Delegado Departamental quien verificará la información y trasladar el informe antes indicado.

**12. LOS SUB INSPECTORES GENERALES**

Los Sub Inspectores Generales de Trabajo podrán revisar mesas, cuando las circunstancias lo ameriten, los servidores y funcionarios públicos de las Delegaciones Departamentales colaborar en poner a la vista los expedientes requeridos, cualquier situación no prevista en esta materia podría ser resulta por los Sub Inspectores Generales de Trabajo.

Las circulares anteriormente emitidas sobre esta materia, será aplicadas únicamente cuando sean compatibles y coadyuven con mejorar los procedimiento de **REVISION PERIODICA DE EXPEDIENTES (REVISION DE MESA).**

Atentamente

Lic. Carlos Roberto Sandoval Aldana  
Inspector General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social





**GOBIERNO *de*  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# **ANEXO 6:**

# **CIRCULAR NÚMERO 45- 2017; DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS DE OBSERVANCIA PARA TODO EL PERSONAL DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

**CIRCULAR NÚMERO: 45-2017**

**DE:** INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO.  
Licenciado Carlos Roberto Sandoval Aldana.

**PARA:** Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados Departamentales, Sub directores administrativos, supervisores, Inspectores de Trabajo y personal administrativo de Inspección General de Trabajo.

**ASUNTO:** Disposiciones Administrativas de observancia para todo el personal de la Inspección General de Trabajo de la República de Guatemala

**LUGAR Y FECHA:** - Ciudad de Guatemala, 27 de diciembre de 2017

Estimados señores (as) Delegados (as) Departamentales, con el gusto de saludarles, el motivo de la presente-circular es hacerles de su conocimiento que es necesario que las Delegaciones Departamentales a cargos lleven mejores controles administrativos que tiene como finalidad mejorar la transparencia en los servicios que se presenta en la Inspección General de Trabajo a nivel nacional, además como resultado de la última reunión de Delegados Departamentales deberá llevar a partir del primer día hábil del mes de enero de 2018 los controles siguientes:

**DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS**

1. Toda documentación que se reciba en la Delegación departamental, deberá llevar un número de correctivo, lugar, fecha y hora de recibido, sello y las iniciales de la persona que recibe y firma: ya sea documentación que receptiona de la Dirección Departamental o de los documentos que se envían por correo electrónico proveniente de mi despacho o de los señores Sub Inspectores General de Trabajo, para su debido control y registro estando una persona encargada de esta actividad.

**FILES MASTER**

2. En aquellas delegaciones que no tienen instalado el File Master deberán llevar la nomenclatura en cuanto a los expedientes de adjudicación y será única de la siguiente forma: iniciara con la letra mayúscula "R" luego el número del departamento y municipio, por ejemplo si fuera el Departamento de El Progreso, Guastatoya, seguido del número correlativo de adjudicación y el año. verbigracia: R-0201-001-2018; se llevará control de expedientes de adjudicación en un solo registro por lo que debe habilitado el libro, en caso de existir dos libros abiertos deberán razonarse después del última registro anotado indicando el motivo por el cual se dejan de usar uno o los dos, en caso de tratarse de un libro habilitado por la contraloría de cuentas, debe requerirse asesoría a dicha dependencia para los efectos respectivos.
3. Deberán requerir al Director del Sistema de Información-DISI- con copia a este despacho, a más tardar en la primera semana de enero del año 2018, sea habilitado el sistema File Master en la Delegación Departamental, para que se pueda iniciar en enero del 2018, con la finalidad de llevar un buen control de los expedientes de adjudicación y supervisión de la Inspección General de Trabajo.
4. Deberán requerir al Director del Sistema de Información-DISI- a más tardar en la primera semana de enero del año 2018, un usuario de Adjudicador en el Sistema File Master, para la persona que se designada o deberán realizar un calendario rotativo.

5. Solicitar que se habilite un usuario para el Delegado o Delegada Departamental con el fin de tener acceso al Sistema de la Delegación a su cargo y de esta forma supervisar y llevar controles de expedientes de adjudicación en forma electrónica. De ser necesario requerir capacitación a la DISI.

#### CALENDARIO DE NOTIFICACIONES DE SANCIONES

6. Los delegados Departamentales deberán elaborar la Programación de notificaciones de resoluciones por imposición de multas por faltas a las leyes laborales y de Previsión Social para el año 2018;
7. Enviar la programación de notificaciones de resoluciones por imposición de multas por faltas a las leyes laborales y de Previsión Social para el año 2018 a más tardar el 3 de enero de 2018 por medio de los Sub Inspectores Generales de Trabajo.

#### PERSONAL POR RETIRO VOLUNTARIO

8. En las Delegaciones departamentales, en donde Inspectores de Trabajo o personal administrativo asignado a la Delegación Departamental a su cargo, se acogiera al Plan de retiro voluntario de conformidad con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá proceder a revisar la mesa y faccionar el acta administrativa de que han entregado todos los documentos oficiales, libros de control y correspondencia que tienen en su poder previo a otorga el sello de solvencia, esto bajo estricto responsabilidad del señor (a) Delegado (a) Departamental, Sub o Director administrativo de la Delegación Departamental de la Inspección General de Trabajo que corresponda, caso contrario deberá requerirse la reposición de los documentos.
9. atendiendo el párrafo anterior toda reorganización administrativa por necesidad del servicio de la Delegación Departamental de que se trate, por retiro de personal deberá de ponerse de conocimiento de este despacho o de los Sub Inspectores General de Trabajo para su visto bueno.

Atentamente:

Lic. Carlos Roberto Sandoval Aldana  
Inspector General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social





**GOBIERNO *de*  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

## **ANEXO 7:**

# **ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 285-2017; INSTRUCTIVO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR MEDIO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR LA COMISIÓN DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

**Artículo 3.** El presente Acuerdo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.

COMUNIQUESE

*[Firma]*  
Lic. Francisco Manuel Rivas Lara  
Ministro de Gobernación



Refrendo de Firma:

*[Firma]*  
Licda. Alejandra del Pilar Díaz Palacios  
Subdirectora Administrativa  
MINISTERIO DE GOBERNACIÓN



(133854-2)-18-enero



**MINISTERIO DE GOBERNACIÓN**

Acuérdase reconocer la personalidad jurídica y aprobar las bases constitutivas de la IGLESIA EVANGÉLICA PENTECOSTÉS MAMRÉ.

**ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 449-2017**

Guatemala, 15 de diciembre de 2017

EL MINISTRO DE GOBERNACIÓN

CONSIDERANDO

Que de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de toda persona a practicar su religión o creencia se encuentra garantizado, así mismo el Estado reconoce la personalidad jurídica de la Iglesia Católica, y preceptúa que, las otras iglesias, cultos, entidades y asociaciones de carácter religioso, obtendrán el reconocimiento de su personalidad jurídica conforme las reglas de su institución y que el Gobierno no podrá negarlo si no fuese por razones de orden público.

CONSIDERANDO

Que a este Ministerio se presentó solicitud para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica y aprobación de bases constitutivas de la IGLESIA EVANGÉLICA PENTECOSTÉS MAMRÉ; que la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio emitió dictamen favorable opinando que es procedente reconocerle personalidad jurídica, y que dicho dictamen obtuvo el visto bueno de la Procuraduría General de la Nación, por lo que corresponde al Ministerio de Gobernación emitir la disposición legal correspondiente.

POR TANTO

En ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 194 literal f) de la Constitución Política de la República de Guatemala; y con fundamento en los artículos 15 numeral 1, 16 y 17 del Código Civil, Decreto Ley 106; 27 literal m) y 36 literal b) de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 del Congreso de la República; y 2 del Acuerdo Gubernativo número 263-2006 de fecha 24 de mayo de 2006, que contiene las Disposiciones para la Obtención del Reconocimiento de la Personalidad Jurídica de las Iglesias Evangélicas.

ACUERDA

**Artículo 1.** Reconocer la personalidad jurídica y aprobar las bases constitutivas de la IGLESIA EVANGÉLICA PENTECOSTÉS MAMRÉ, constituida por medio de la escritura pública número 37 de fecha 12 de octubre de 2015, ampliada por medio de la escritura pública número 8 de fecha 2 de abril de 2016, ambas autorizadas en la ciudad de Guatemala, por el Notario Hernan Leonel Echeverría Flores, ampliada por medio de la escritura pública número 35 de fecha 25 de septiembre de 2017, autorizada en la ciudad de Guatemala, por la Notaria Silvia Leticia Cárcamo Orellana.

**Artículo 2.** Para el fomento de proyectos cristianos, educativos, culturales, benéficos y de asistencia social compatibles con su naturaleza, objeto, fines y la realidad nacional, contemplados en su escritura constitutiva, de la IGLESIA EVANGÉLICA PENTECOSTÉS MAMRÉ, deberá contar con la autorización gubernamental correspondiente.

**Artículo 3.** El presente Acuerdo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.

COMUNIQUESE

*[Firma]*  
Lic. Francisco Manuel Rivas Lara  
Ministro de Gobernación



Refrendo de Firma:

*[Firma]*  
Licda. Alejandra del Pilar Díaz Palacios  
Subdirectora Administrativa  
MINISTERIO DE GOBERNACIÓN



(134618-2)-18-enero



**MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

EL INSTRUCTIVO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR MEDIO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR LA COMISIÓN DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

**ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 285-2017**

Guatemala, 30 de octubre de 2017

LA MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que los Ministros deben dirigir tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su Ministerio y velar por el estricto cumplimiento de las leyes.

CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector de la política laboral del país, debe velar porque las normas sustantivas contenidas en el Código de Trabajo y sus reformas se cumplan y en su caso diseñar las políticas públicas para alcanzar ese objetivo.

CONSIDERANDO:

Que desde el seis de junio de dos mil diecisiete, está vigente el Decreto numero 7-2017 del Congreso de la República que modificó el Código de Trabajo. La norma mencionada prevé un procedimiento sancionatorio administrativo que tiene por objeto la corrección por incumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación vigente en la materia de trabajo y previsión social y que está a cargo de la Inspección General de Trabajo.

CONSIDERANDO:

Que con el fin de hacer efectivo el pago de las sanciones derivados del procedimiento administrativo establecido en una forma ordenada y uniforme, por el Decreto número 7-2017, es necesario emitir un instrumento que ordene el procedimiento, observando el debido proceso en todo el trámite, incluida la imposición y pago de las multas que se deriven de dicho procedimiento.

POR TANTO:

En base a lo considerado y lo que para el efecto establecen el artículo 194 literales a), y f) de la Constitución Política de la República de Guatemala, artículos 27 literales c), y f) y 40 a) b) y g) del Decreto 114-97, del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo.

ACUERDA:

**EL INSTRUCTIVO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR MEDIO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR LA COMISIÓN DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**Artículo 1. SANCIONES POR FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.** La imposición de sanciones por faltas de trabajo y previsión social corresponde al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo; esa labor se desarrollara por haber verificado incumplimiento o inobservancia del orden público laboral.

Corresponde a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el procedimiento y formalidades establecidas en este instructivo velar porque Inspectores de Trabajo y Delegados Departamentales cumplan con ética y responsabilidad con el procedimiento de corrección por incumplimiento o inobservancia de las normas laborales vigentes y la imposición de sanciones por violaciones a las leyes de trabajo y previsión social de conformidad con el Decreto número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.

**Artículo 2. FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.** Son faltas de trabajo y previsión social la obstrucción a la labor de inspección y las infracciones o violaciones que por acción u omisión se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa.

Si el empleador o sus representantes, los trabajadores o las organizaciones sindicales y sus representantes se niegan a colaborar con la realización de la labor de inspección para verificar el cumplimiento con las normas mencionadas en el párrafo anterior, se iniciara el procedimiento respectivo para sancionar al infractor y continuar con el proceso de inspección, prevención y verificación.

**Artículo 3. INSPECCIÓN, PREVENCIÓN Y VERIFICACIÓN.** Las actuaciones de inspección, prevención y verificación deberán realizarse dentro del plazo que se señale en cada caso concreto, pero siempre dentro del plazo de treinta (30) días hábiles que indica el artículo 271 Bis del Código de Trabajo. En casos excepcionales y por única vez, el Inspector General de Trabajo o los Subinspectores Generales podrán autorizar la prolongación de las actuaciones de verificación por quince (15) días hábiles. Los empleadores, trabajadores y sus organizaciones pueden exigir a los inspectores de trabajo que muestren sus respectivas credenciales.

Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por los dirigentes sindicales en caso exista una organización sindical en la empresa o por uno o dos compañeros de trabajo, y en el caso de los empleadores, por medio de sus representantes, de conformidad con lo regulado en el artículo 4 del Código de Trabajo.

CEPOLA  
 Centro de Estudios Políticos y  
 Constitucionales de Guatemala

La obstrucción a la labor de inspección por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes, de conformidad con lo señalado por el artículo 281 del Código de Trabajo, constituye una infracción sujeta a sanciones.

Cuando la obstrucción incluya cualquier tipo de agresión a las autoridades de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercerá las acciones legales pertinentes.

Cuando el inspector compruebe la existencia de una supuesta infracción a las normas de trabajo y previsión social, incluyendo la obstrucción a la labor de inspección, levantará acta circunstanciada de prevención, con la que informará al responsable de su acción u omisión, y recomendará la adopción, en un plazo razonable, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Inmediatamente vencido ese plazo la Inspección verificará el cumplimiento de las medidas dictadas.

Las actuaciones de inspección y verificación podrán realizarse por medio de una citación a las instalaciones de Delegaciones Departamentales de la Inspección de Trabajo de la localidad del centro de labores en casos donde la posible infracción y cumplimiento con las prevenciones del inspector se puedan comprobar sin la necesidad de una visita al lugar de trabajo, para que presente la documentación y acredite el cumplimiento de sus obligaciones. En caso de cumplimiento se hará del conocimiento de los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo mediante acta circunstanciada, para el archivo del expediente.

En caso de incumplimiento o inasistencia a la citación, el Inspector de Trabajo redactará acta circunstanciada de infracción, con la que iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado, dentro de los tres días siguientes, al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución, incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

Las actas de infracción por incumplimiento a las normas de trabajo y previsión social, así como las actas de infracción por obstruir la labor de inspección, señalarán los hechos que dieron origen a la labor de inspección, la calificación de las infracciones que se atribuyen con la expresión de las normas vulneradas y las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, así como las propuestas de sanción establecidas conforme al artículo 272 del Código de Trabajo y sus reformas indicando en forma expresa cuáles son los parámetros para la aplicación de la multa, de acuerdo a la graduación infracción en la norma mencionada.

**Artículo 4. DELEGADO DEPARTAMENTAL DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.** El Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo impondrá las sanciones por faltas de trabajo y previsión social, de la forma siguiente:

- a) Por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales; dará lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciocho (18) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de empleadores y entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales.
- c) Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero del Código de Trabajo, otra ley y otra disposición de trabajo y social referente a jornada descansos que haga algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de multa entre seis (6) y doce (12) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- d) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto del Código de Trabajo, otra ley o disposición de trabajo y social referente a salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador, da lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciséis (16) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso del trabajador la multa será entre cuatro (4) y ocho (8) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas.
- e) Por haberse determinado alguna violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo del Código de Trabajo, otra ley de trabajo y social referente a la huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco (5) y diez (10) salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de dos (2) a cinco (5) salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.
- f) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) del Código de Trabajo, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.
- g) Por haberse determinado la violación a cualquier disposición preceptiva del Código de Trabajo no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social; da lugar a la imposición de una multa entre dos (2) y nueve (9) salarios mínimos mensuales, si se trata de empleadores, y de diez (10) a veinte (20) salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores o sus organizaciones, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.

**Artículo 5. RESOLUCIÓN SANCIONADORA.** El procedimiento sancionatorio administrativo tiene por objeto la imposición de la sanción y la corrección del incumplimiento o inobservancia de derechos u obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo, seguridad y previsión social.

La Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales. En el caso que la resolución tenga carácter sancionador:

- a) Dicha resolución impondrá una sanción conforme a la graduación establecida en el artículo 272 del Código de Trabajo, precisándose el motivo de la sanción conforme las normas incumplidas;
- b) También contendrá expresamente las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas;
- c) La resolución consentida o que se encuentre firme tiene carácter de título ejecutivo;

d) Cuando el sancionado sea el empleador las multas se impondrán a este, sea persona individual o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar;

e) Cuando el sancionado sea una organización sindical, las multas se impondrán a esta solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiere podido realizar.

**Artículo 6. REVISIÓN ADMINISTRATIVA.** El delegado departamental de la Inspección General de Trabajo al momento que reciba el expediente conteniendo el acta de infracción con sus antecedentes, deberá analizar que en el expediente se cumplan todas las formalidades y se respete el debido proceso, para proceder a elaborar el proyecto de resolución con el que se impondrá la multa respectiva.

La Imposición de la multa es independiente a la obligación de cumplimiento y observancia de las obligaciones establecidas en las normas de Trabajo y de Seguridad Social vigentes.

En caso que se establezca vicios o errores de procedimiento deberá iniciar los procedimientos disciplinarios administrativos de conformidad con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en este Ministerio así como la ley de Servicio Civil y su Reglamento, con noticia al Inspector General de Trabajo y a los Sub Inspectores Generales, para que tomen las medidas que estimen convenientes.

**Artículo 7. RESOLUCIONES Y NOMENCLATURA.** El Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo en la resolución que impone la sanción deberá utilizar nomenclatura que permite identificar la procedencia de la persona sancionada y el departamento en donde se impone la multa.

Para el efecto los números de las resoluciones deberán iniciar con la letra mayúscula "R" luego recoger el número romano de la región; el número del departamento y en caso de existir varias delegaciones de la Inspección General de Trabajo en el mismo departamento se utilizarán literales minúsculas, seguido del número de adjudicación, año y el número correlativo correspondiente. Conforme se establezcan nuevas delegaciones de la Inspección General de Trabajo en cualquiera de los departamentos del país, podrá identificarse con la literal que corresponda.

**Artículo 8. REINCIDENCIA.** Los Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo antes de la imposición de cualquier multa por faltas de trabajo y previsión social, deberá solicitar información al Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social de la misma dependencia, para comprobar si la persona sujeta a sanción administrativa ha incurrido en una violación anterior por el mismo concepto; y en caso de reincidencia se impondrá la sanción que corresponda tomando en cuenta esta circunstancia.

**Artículo 9. NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN.** Presentada el acta de infracción por el Inspector de Trabajo, el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo emitirá la resolución dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, debiendo notificar al infractor. De todas las actuaciones se entregara copia a las partes.

**Artículo 10. RECURSOS DE REVOCATORIA.** Contra la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo procede el recurso de revocatoria conforme lo señalado en el artículo 275 del Código de Trabajo.

Recibido el Recurso de Revocatoria en sede departamental, quien lo reciba deberá sin demora elevarlo mediante conocimiento al Delegado Departamental, quien deberá elaborar providencia de trámite. Previamente deberá verificar que se haya interpuesto el Recurso de Revocatoria dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, circunstancia que hará constar en dicha providencia.

La providencia de trámite deberá contener lo siguiente:

- a) Identificación del impugnante;
- b) Fecha de interposición del recurso, número de resolución impugnada, fecha de notificación de la resolución impugnada;
- c) Referencia a que se eleva al Despacho Superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el análisis y resolución correspondiente.

El expediente, incluida la providencia de trámite, deberá ser remitido vía electrónica al correo institucional que para el efecto se designe por el Despacho Superior o en su defecto el expediente físico debidamente foliado, en las siguientes veinticuatro (24) horas después de firmada la providencia por el Delegado Departamental.

Para el efecto la Dirección de Sistemas -DISI-; deberá hacer una revisión técnica para que todas las delegaciones departamentales de la Inspección General de Trabajo tengan acceso a internet, así como las oficinas del Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, con la finalidad de agilizar la recepción de los expedientes en forma electrónica o física.

**Artículo 11. PAGO DE LA MULTA.** Una vez notificada la resolución que impone la sanción, el infractor tendrá cinco (5) días para hacer el pago correspondiente a favor de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, salvo que haya interpuesto recurso de revocatoria al que se hace mención en el artículo anterior.

El pago deberá efectuarse en efectivo o cheque del mismo banco, en donde se encuentre habilitada la cuenta bancaria. No se aceptarán pagos presentados posteriormente al plazo concedido en la resolución que impuso la multa.

En el caso de que el infractor manifiesta su intención de pagar la multa después de vencido el plazo a que se refiere el párrafo anterior, deberá hacerlo del conocimiento del Delegado Departamental quien deberá calcular los intereses corridos hasta el momento en que se efectuó el pago y demostrar el haber cumplido con la norma vulnerada.

**Artículo 12. EXONERARÁ EL CINCUENTA POR CIENTO DEL MONTO DE LA MULTA.** Si dentro del plazo de los cinco días a los que se refiere el artículo anterior, el infractor manifiesta y acredita que corrigió la falta por la que fue sancionado, el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo exonerará el cincuenta por ciento (50%) del monto de la multa, previa verificación del cumplimiento.

- En los casos en el infractor acompañe los documentos que respalden el cumplimiento de la norma vulnerada, deberá ser revisado y evaluado por el Delegado Departamental, de lo que emitirá informe circunstanciado que deberá poner en conocimiento del Subinspector General de Trabajo correspondiente previo a emitir la providencia final;
- En los casos en que sea necesario la verificación en los centros de trabajo, el Delegado Departamental nombrará un Inspector de Trabajo para que proceda a verificar las prevenciones y las medidas que garanticen el cumplimiento del derecho vulnerado;
- Para los efectos de la verificación el Delegado Departamental le instruirá al Inspector de Trabajo para que en un plazo máximo de dos días proceda a cumplir con la verificación respectiva;
- El Inspector de Trabajo al momento de ser nombrado para la verificación de cumplimiento, (motivado por la solicitud de exoneración) deberá dejar constancia en acta circunstanciada y trasladar la misma al día hábil siguiente al Delegado Departamental;

Con base a la información proporcionada por el infractor o por la verificación del Inspector de Trabajo que deberá constar en acta, procederá a la exoneración del 50% del monto de la multa.

Si con la información aportada no se desvanecen los hechos cometidos por el infractor se agregarán los informes y se continuará con el trámite del expediente.

La exoneración deberá hacerse constar mediante resolución que deberá emitir el Delegado Departamental, con las mismas formalidades de la resolución inicial mediante la cual se impuso la multa respectiva.

**Artículo 13. PAGO DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS.** Para realizar los pagos por concepto multas impuestas por incumplimiento o inobservancia a las leyes laborales y de previsión social, que hagan los sancionados a favor de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Unidad de Administración Financiera -UDAF- del Viceministerio Administrativo Financiero celebrará convenio con un banco del sistema nacional, donde se aperturará una cuenta de fondos privativos a nombre de la Inspección General de Trabajo.

El Inspector General de Trabajo deberá hacer del conocimiento a Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados Departamentales, inspectores de trabajo, empleadores y sindicatos, el contenido del presente instructivo.

**Artículo 14. FONDOS PRIVATIVOS.** El importe de las multas impuestas más los intereses causados, constituyen fondos privativos de la Inspección General de Trabajo, el uso de estos recursos deberá emplearse en:

- Buscar la mejor continua de los servicios que presta la Inspección General de Trabajo, delegaciones departamentales y jefaturas municipales;
- Ampliación de la cobertura del sistema de inspección de trabajo a nivel República.
- La mejora de las condiciones entre los funcionarios y servidores públicos prestan sus servicios, incluyendo la adquisición de mobiliario, equipo de oficina, vehículos para la mejora de la actividad de inspección;
- Capacitación técnica jurídica de los Inspectores de Trabajo y personal administrativo.
- Ejecutar todas las acciones que tiendan al fortalecimiento integral del sistema de inspección de trabajo conforme los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo.

El registro y control de los fondos privativos deberá reflejarse en la nomenclatura que para el efecto sea asignada por el banco de conformidad a las formas aprobadas por la Contraloría General de Cuentas de la República de Guatemala.

**Artículo 15. PROCESOS JUDICIALES.** El Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo en caso de incumplimiento e inobservancia de las normas de Trabajo y de Seguridad Social, deberá procurar la tramitación del proceso judicial que para el efecto establece el Código de Trabajo y sus reformas hasta su finalización y deberá evacuar las audiencias o presentar los escritos que sean necesarios.

El plazo para interponer la acción judicial de ejecución de parte del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, prescribe en 3 meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial.

**Artículo 16. PROHIBICIÓN ADMINISTRATIVA.** Los Inspectores de Trabajo de la Inspección General de Trabajo no podrán otorgar prórrogas, ni tramitar solicitudes de prórroga, excepto la contenida en el artículo 271 bis, primer párrafo del Código de Trabajo, para lo cual deberá seguir el procedimiento en el Protocolo Único de Procedimiento de la Inspección General de Trabajo.

Les queda prohibido prestar asesoría en materia de sanciones administrativas por infracciones a las leyes de trabajo y previsión social, a evacuar audiencias en representación de cualquiera de las partes sujetas a procedimientos de inspección o plantear impugnaciones en este sentido que afecte la objetividad e imparcialidad de sus actuaciones de conformidad con el Convenio 81 de la OIT y el Código de Ética de la Inspección General de Trabajo.

Igualmente le queda prohibido a cualquier servidor público o funcionario de este Ministerio de intervenir en el procedimiento sancionatorio administrativo, salvo que estuviere facultado por la autoridad correspondiente.

**Artículo 17. COORDINACIÓN INTRA INSTITUCIONAL.** La Inspección General de Trabajo en coordinación con la Unidad de Administración Financiera -UDAF-; deberá llevar un registro actualizado y estadístico de:

- Del monto de las multas que semanalmente hayan sido canceladas y sus conceptos;
- Del monto de los intereses percibidos;
- Las infracciones cometidas;
- Procedimientos ejecutivos;
- Procedimientos contencioso administrativo laboral;
- Numero de resoluciones de imposición de multas;
- Resoluciones que han causado estado en sede administrativa o firmeza en sede judicial;
- Otros que surjan de la aplicación del presente instructivo.

Dicha información es independiente a la que deberá llevar el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social de la Inspección General de Trabajo.

**Artículo 18. PROCESOS DE FALTAS.** Los procesos de faltas, que al entrar en vigor el presente instructivo se encuentre en trámite se continuarán y fenecerán en los tribunales que se encuentra conociéndolos, tanto en lo que se refiere a los procedimientos que deban seguirse, como a las disposiciones sustantivas que corresponde aplicar, de conformidad con las normas que hubieren estado en vigor a la fecha de su iniciación.

Los Inspectores de Trabajo de la unidad de Procesos Judiciales de la Inspección General de Trabajo, deberá incorporarse paulatinamente dentro del sistema de Inspección de Trabajo por lo que deberán seguir cumpliendo con las funciones que para el efecto regula el artículo 281 del Código de Trabajo y los Convenios 81 y 129 de la -OIT-.

**Artículo 19. CASOS NO PREVISTOS.** Los casos no previstos en el presente instructivo serán resueltos por el Inspector General de Trabajo o Despacho Ministerial si lo amerita.

**Artículo 20. VIGENCIA.** El presente Acuerdo surte efectos al día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.

COMUNIQUESE,

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SECRETARÍA GENERAL  
GUATEMALA, C.A.

Felipe Sánchez González  
Secretario General  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Aure Leticia Teleguero Sincal  
MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

(E-032-2018)-18-enero

## PUBLICACIONES VARIAS



### MUNICIPALIDAD DE RETALHULEU, DEPARTAMENTO DE RETALHULEU

Acuérdase reformar en el artículo veintitrés del reglamento para los servicios de agua potable y alcantarillado del municipio de Retalhuleu, departamento de Retalhuleu, en el sentido de que el valor de la reconexión de los usuarios morosos tendrá un valor de CIEN QUETZALES.

**ACUERDA:**  
EL CONCEJO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE RETALHULEU  
**CONSIDERANDO:**

Que es competencia de la municipalidad, la administración y prestación de servicios públicos dentro de la jurisdicción, y corresponde con exclusividad al Concejo Municipal, el ejercicio del gobierno del municipio, velar por la integridad del patrimonio, garantizar sus intereses en base a



**GOBIERNO *de*  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# **ANEXO 8:**

# **TOMO I: PROTOCOLO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social



# Protocolo Único

de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo

TOMO I

Guatemala, agosto de 2017

## **Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo**

### **TOMO I**

#### **Primera edición, 2017**

Derechos de autor: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se reserva los derechos del contenido del presente documento; no obstante, ciertos extractos de esta publicación pueden reproducirse sin autorización a condición de que se mencione la fuente.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), el Fondo de Reformas Estructurales de la Cooperación Técnica Alemana (GIZ) en Guatemala.

Para evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a para marcar la existencia de ambos géneros, se opta por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

---

#### **Diseño e impresión:**



3a. avenida 14-62, zona 1  
PBX: (502) 2245-8888  
[www.serviprensa.com](http://www.serviprensa.com)

Diagramación: Elizabeth González  
Revisión textos: Jaime Bran

Esta publicación fue impresa en agosto de 2017.  
La edición consta de 1,000 ejemplares en papel bond blanco 80 gramos.

# Índice

<b>Prólogo</b>	7
<b>CAPÍTULO I. GENERALIDADES</b>	
<b>Introducción</b>	11
<b>Objetivos del Protocolo</b>	11
<b>Principios Rectores de la Inspección General de Trabajo</b>	12
<b>Conceptos y definiciones generales</b>	13
<b>CAPÍTULO II. MARCO LEGAL</b>	
<b>Convenios de la Organización Internacional del Trabajo</b>	17
1.1 Convenios de Gobernanza	17
1.2 Convenios Fundamentales	17
1.3 Convenios Técnicos	17
<b>CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO</b>	
A. Procedimiento general de inspección del trabajo	42
B. Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa	64
C. Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva	72
D. Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores	82
E. Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas	90
F. Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional	94
G. Procedimiento de atención de casos de diálogo social laboral	102
<b>ANEXOS</b>	
I. Cálculo de prestaciones	109
II. Formato de convenio de pago	113
III. Formato para revisión periódica de expedientes (revisión de mesa)	117
IV. Indicadores de trabajo forzoso desde el punto de vista de la OIT	118

# Ministerio de Trabajo y Previsión Social

**Licda. Aura Leticia Teleguario Sincal**

Ministra de Trabajo y Previsión Social

**Lic. José Guillermo Gándara Espino**

Viceministro de Administración de Trabajo

**Licda. Mina Griselda González Navichoc**

Viceministra de Previsión Social y Empleo

**Lic. Alvaro Enrique Samayoa Arana**

Viceministro Administrativo Financiero

**Lic. Carlos Roberto Sandoval Aldana**

Inspector General de Trabajo

**Lic. César Roberto Gatica Lemus**

Sub Inspector General de Trabajo

**Lic. José Ángel Ortiz Martínez**

Sub Inspector General de Trabajo

El Protocolo Único de Inspección comprende además de este documento que contiene el Tomo I de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, el Tomo II relacionado con el Procedimiento de Inspección y Verificación de los Trabajadores Agrícolas y el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional aprobado por el Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas aprobadas mediante el Acuerdo Gubernativo 33-2016.



## Prólogo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) y el Fondo de Reformas Estructurales de la Cooperación Técnica Alemana (GIZ) en Guatemala, culminó la elaboración del **Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo**.

De esa cuenta nació la necesidad de generar un solo documento que tiene como finalidad:

- I. Unificar la diversidad de disposiciones que se han implementado para realizar la labor de inspección del trabajo.
- II. Unificar la aplicación de criterios, por cuanto la Inspección General de Trabajo es una sola a nivel de la República de Guatemala y, por ende, los criterios en la aplicación de la legislación laboral deben aplicarse de manera uniforme e imparcial por todos los inspectores a nivel nacional.

El Protocolo facilitará la intervención de los Inspectores de Trabajo y será la guía única para proceder en la supervisión, verificación y vigilancia de la aplicación de la legislación laboral por parte de empleadores, trabajadores, trabajadoras y las organizaciones sindicales (de empleadores y trabajadores).

Es mi deseo como Ministra de Trabajo y Previsión Social que este más que un instrumento de consulta sea una herramienta de procedimientos enfocados al resguardo, protección y fomento del Derecho del Trabajo como un derecho humano en relación empleadores y trabajadores; es por eso mi agradecimiento para todos aquellos que han apostado por el diálogo social como la forma de solucionar las controversias en las relaciones laborales en el país.

Licda. Aura Leticia Teleguario  
Ministra de Trabajo y Previsión Social



# Capítulo I

## Generalidades





# Capítulo I

## Generalidades

### Introducción

El Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, es un documento que unifica los diferentes procedimientos que se han implementado para regular y estandarizar la función de la Inspección General de Trabajo, los cuales se encontraban disgregados, dificultando el uso y la aplicación de los mismos por parte de los Inspectores de Trabajo.

Dichos procedimientos se presentan en este Protocolo de manera unificada y actualizada, identificando las acciones relacionadas entre cada uno de ellos con el objetivo de brindar una consecución lógica de las acciones que garanticen la efectiva verificación de la legislación laboral. Esta herramienta de trabajo que incluye métodos y técnicas construidas a través de la unificación de criterios existentes para la aplicación de la ley laboral, orienta y fortalece la labor de inspección de trabajo.

La importancia de esta guía de procedimientos radica en generar la motivación necesaria para que los Inspectores de Trabajo se actualicen continuamente en la forma de aplicación de la ley, los procedimientos generales existentes, los procedimientos de temas especiales y los instrumentos que contienen elementos a verificar en los diferentes tipos de inspección del trabajo que realicen, contribuyendo así a garantizar la calidad en la función inspectiva.

### Objetivos del Protocolo

El objetivo general del Protocolo Único de Procedimientos es fortalecer el sistema de inspección del trabajo, para alcanzar la calidad en la función inspectiva, brindando a los Inspectores

de Trabajo de la República de Guatemala, herramientas prácticas y útiles para el desempeño de sus funciones.

Siendo los objetivos específicos los siguientes:

1. La aplicación efectiva de cada uno de los procedimientos del presente Protocolo por parte de los Inspectores de Trabajo a nivel nacional, para garantizar la unificación de criterios en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral.
2. Disponer de un instrumento técnico estandarizado de pasos para el logro de un acuerdo, convenio o una resolución de los conflictos jurídicos individuales en especial aquellos relacionados a la reclamación de prestaciones laborales de los trabajadores así como velar porque se cumplan las disposiciones que regulan las relaciones laborales en el país.
3. Brindar una serie de recomendaciones metodológicas y técnicas al cuerpo de Inspectores de Trabajo de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la investigación de casos de posibles violaciones a los derechos a la libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva.
4. Aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes trabajadores, que requieren mayor atención de los Inspectores de Trabajo al priorizar el interés superior de los mismos y por las implicaciones legales inmersas en las disposiciones de ley.
5. Facilitar la verificación del trabajo agrícola con sus particularidades, a través de los procedimientos e instrumentos establecidos para el efecto, los cuales brindan a los Inspectores de Trabajo las herramientas necesarias que les permiten brindar la atención efectiva a cada uno de los casos en cumplimiento de la legislación laboral.

6. Orientar la labor inspectiva que realizan los Inspectores de Trabajo para identificar dentro de las relaciones de trabajo, especialmente, las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral, con agravantes si fueran menores de 18 años, así como otros indicadores de sospecha de ilícitos relacionados con el delito de trata de personas.
7. Brindar a los Inspectores de Trabajo una herramienta precisa para la verificación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo, generando con las visitas de inspección efectiva la sostenibilidad de la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores.

## Principios Rectores de la Inspección General de Trabajo

Para el cumplimiento de estos objetivos la labor que se realiza cotidianamente en la Inspección General de Trabajo se orienta por los siguientes principios rectores:

- ▶ **Confidencialidad:** Los Inspectores de Trabajo se abstendrán de transmitir o utilizar de forma intencionada información confidencial obtenida en el curso de su labor profesional, ya sea para una recompensa dineraria o para obtener una ventaja de cualquier naturaleza.
- ▶ **Ecuanimidad:** De igual manera este principio debe prevalecer y por lo tanto los Inspectores de Trabajo deben mantener la imparcialidad de juicio, la igualdad y constancia de ánimo en todas sus intervenciones para que cada quien tenga lo que le corresponde según el derecho.
- ▶ **Honestidad:** Los usuarios de la Inspección General de Trabajo deben tener la garantía de que las funciones de los Inspectores de Trabajo guardarán la compostura, decencia y moderación en el ejercicio de su cargo; por lo tanto, serán imparciales y no los animará otro fin más

que el bien común, por medio del cumplimiento honesto del ordenamiento jurídico laboral y la conciliación entre las partes, cuando no violente los derechos de los trabajadores.

- ▶ **Imparcialidad:** La Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de Inspectores de Trabajo mantendrán la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, por lo consiguiente, no se dejarán influenciar por preferencias de índole económica, política, religiosa o de cualquier otro orden, para estar libre de obligaciones y presiones que obstruyan su misión.

Los Inspectores de Trabajo en el desempeño de su cargo evitarán incurrir en conflictos de interés, derivados de sus relaciones personales o profesionales, que podrían comprometer su imparcialidad de criterio o que pudieran perjudicar a la Inspección General de Trabajo. Por lo tanto, los Inspectores de Trabajo que pudieran tener interés en participar en actividades públicas que no sean las inherentes a su cargo, deben asegurarse de que no entren en conflicto con la imparcialidad de su trabajo profesional.

- ▶ **Neutralidad:** La Inspección General de Trabajo y los Inspectores de Trabajo que tienen a su cargo la supervisión y verificación de algún asunto no deben participar con ninguna de las partes que se encuentran en el conflicto ya sea individual o colectivo.
- ▶ **Objetividad:** El comportamiento de cada Inspector de Trabajo es objetivo y sin prejuicios, tratando a las personas, sean naturales o jurídicas, cómo se debe. Brindando tanto la asesoría técnica legal como la solución de los conflictos laborales y la prestación del servicio.
- ▶ **Privacidad:** Los Inspectores de Trabajo reconocen que las personas tienen derecho a la privacidad, y que cualquier actitud que vulnere sus derechos será considerada contraria a estos principios.

- ▶ **Respeto:** La Inspección General de Trabajo y sus Inspectores de Trabajo asumen el respeto como divisa primordial en su interacción con las personas, las instituciones y las diversas comunidades.
- ▶ **Responsabilidad:** La Inspección General de Trabajo y los Inspectores de Trabajo actúan con responsabilidad, ya sea de oficio o ante los requerimientos de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales.

## Conceptos y definiciones generales

Con el fin de facilitar la comprensión del Inspector de Trabajo, así como el desarrollo de procedimientos, a continuación se presentan algunos conceptos y definiciones generales y cotidianos de la labor inspectiva.

**Comparecencia única:** Cuando solamente el solicitante se hizo presente a la audiencia.

**Conciliación:** Es un mecanismo de solución de controversias a través del cual, dos o más personas naturales o jurídicas tratan de lograr por sí mismas la solución de sus diferencias con la ayuda de un tercero imparcial y calificado que se denominará Conciliador. Aplicable únicamente a disposiciones específicas, no así a derechos irrenunciables.

**Discriminación sindical:** Que se ejerzan represalias en razón de actividades sindicales de las personas trabajadoras, o que se les perjudique por promover la organización de un sindicato, a causa de su afiliación sindical, por ejemplo despidos y suspensiones injustificadas.

**Documentación obrero patronal:** Documento o conjunto de documentos, que sirven para acreditar que los patronos individuales o jurídicos cumplen con sus obligaciones patronales, como lo regula la legislación laboral vigente.

**Negociación colectiva:** Es el derecho de trabajadores y empleadores de negociar condiciones de trabajo (incluyendo salarios, jornadas y otras condiciones de trabajo) por encima de lo que establece la legislación laboral, y de acuerdo con necesidades específicas del sector o del lugar de trabajo. El resultado de la negociación colectiva es el pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo, el cual tiene carácter de ley profesional.

**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.

**Prestaciones laborales:** Se refiere a los derechos que por ley debe recibir el trabajador derivado de un contrato o relación de trabajo, teniendo como base el principio de garantías mínimas.

**Prestaciones irrenunciables:** Son derechos o beneficios económicos que están contenidos en la ley y que no son susceptibles de renuncia por parte del trabajador y tampoco de negociación o conciliación para su cumplimiento.

**Protocolo:** Es la guía de carácter conceptual y procedimental, que orienta las acciones y los procedimientos prácticos y viables a seguir por instituciones públicas que de acuerdo a sus competencias y mandatos, tienen la responsabilidad de cumplir funciones establecidas y lograr un objetivo común.

**Registro de faltas de trabajo y previsión social:** Es aquel en donde constarán los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionados conforme al procedimiento respectivo y que hayan causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial. Las mismas se eliminan un año después de su imposición sino hubiera reincidencia, por pago de la multa o por el cumplimiento de la infracción que la motivó.

**Reincidencia:** La comisión de una falta de trabajo y previsión social y otra falta de la misma naturaleza, sin que haya transcurrido un año como está establecido en la ley.

**Representación de los Trabajadores:** Son los representantes de los trabajadores quienes ejercen los derechos y representación de aquel y que pueden ser los dirigentes sindicales en caso exista una organización sindical en la empresa o por uno o dos compañeros de trabajo.

**Sindicato:** Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos, o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales comunes.

**Solidaridad:** Se entiende que cuando el sancionado sea el empleador las multas se impondrán a este, sea persona individual o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. Cuando el sancionado sea una organización sindical, las multas se impondrán a este solidariamente, con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiera podido realizar.

**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.

**Trabajo agrícola:** Es la actividad laboral que se realiza en una empresa agrícola o ganadera y que es desempeñada por peones, mozos, cuadrilleros y otros análogos, sin embargo el trabajo desempeñado por mujeres o menores de edad<sup>1</sup> con anuencia del patrono da a estos el carácter de trabajadores aunque dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante.

**Visita de inspección:** Visita al centro de trabajo que realiza el Inspector de Trabajo con el objeto de verificar las condiciones de los trabajadores y establecer lo señalado en la denuncia o verificar el cumplimiento de la legislación laboral nacional e internacional.

**Visita de Inspección focalizada y regionalizada:** Responde a una programación específica anual, la cual incluye aspectos geográficos y sectores productivos priorizados.

**Visita de inspección de oficio:** Es el momento en que el Inspector de Trabajo acude a un centro de trabajo para verificar aspectos denunciados o la decisión de comprobar una cuestión puntual que se puede originar de una denuncia anónima o de una instrucción superior.

**Visita de inspección de parte:** Se origina de una denuncia presentada por una o más personas, quienes se identifican plenamente y que genera inspección a un centro de trabajo o sede administrativa.

<sup>1</sup> Ver conforme al Artículo 7, Acuerdo Gubernativo 250-2006 sobre peores formas de trabajo infantil.



# Capítulo II

## Marco Legal





## Capítulo II Marco Legal

### Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

El Estado de Guatemala al ser signatario de una serie de tratados y convenios internacionales relacionados a los derechos laborales, ha asumido la responsabilidad, a través de sus instituciones, de revisar, adecuar y crear normativa legal para cumplir con su obligación de respetar y garantizar el ejercicio efectivo de todos los derechos humanos de los ciudadanos. De conformidad con la división de los convenios internacionales que establece la Organización Internacional del Trabajo se dividen en:

#### 1.1 Convenios de Gobernanza

- Convenio número 81 Sobre la Inspección del Trabajo, 1947;
- Convenio número 122 Sobre la Política del Empleo, 1964;
- Convenio número 129 Sobre la Inspección del Trabajo (agricultura), 1969;
- Convenio número 144 Sobre la Consulta Tripartita (normas internacionales del trabajo) ,1976.

#### 1.2 Convenios Fundamentales

- Convenio número 29 Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930;
- Convenio número 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948;
- Convenio número 98 Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949;
- Convenio número 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951;
- Convenio número 105 Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957;
- Convenio número 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958.
- Convenio número 138 Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973;
- Convenio número 182 Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999;

#### 1.3 Convenios Técnicos

En relación a estas normas internacionales de trabajo –NIT– para su mejor interpretación y uso se ordenan atendiendo a la materia:

<b>ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO</b>		
Convenio número 63 sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo	1961	<p>Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) a compilar de conformidad con las disposiciones del presente Convenio estadísticas de salarios y horas de trabajo;</li> <li>b) publicar, tan rápidamente como sea posible, los datos compilados en cumplimiento del presente Convenio, esforzándose por publicar los datos recogidos a intervalos trimestrales o más frecuentes, durante el trimestre siguiente, y los datos recogidos a intervalos semestrales o anuales, respectivamente, durante el semestre o el año subsiguiente;</li> <li>c) a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, dentro del plazo más breve posible, los datos compilados en cumplimiento del presente Convenio.</li> </ul>
Convenio número 81 sobre la inspección del trabajo (Gobernanza)	1952	<p>Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.</p> <p>El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. Ver recomendación 81.</p> <p><b>Artículo 15</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;</li> <li>b) los inspectores del trabajo estarán obligados, a pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;</li> <li>c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.</li> </ul>
Convenio 129 de la OIT relacionado a la inspección de trabajo en la agricultura (Gobernanza)	1994	<p>A los fines del presente Convenio, la expresión <i>empresa agrícola</i> significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.</p> <p>Cuando sea necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando existan, determinará la línea de demarcación entre la agricultura, por una parte, y la industria y el comercio, por otra, en forma tal que ninguna empresa agrícola queden al margen del sistema nacional de inspección del trabajo.</p> <p>En caso de duda respecto de la aplicación del presente Convenio a una empresa o a una parte de una empresa, la cuestión será resuelta por la autoridad competente. Ver recomendación 133.</p>

<b>ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO</b>		
Convenio número 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo (Gobernanza)	1989	<p>En el presente Convenio, la expresión organizaciones representativas significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.</p> <p>Compromete (Estado) a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5.</p> <p>La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.</p>
Convenio número 160 sobre estadísticas del trabajo	1989	Como Inspección General de Trabajo es necesario la implementación de estadísticas para el control y recolección de datos importantes que sirvan como guía para la solución de la problemática nacional.
<b>DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES PAGADAS</b>		
Convenio número 14 sobre descanso semanal en las empresas industriales	1988	Es la obligación patronal de conceder a los trabajadores el descanso semanal, cualquier día que sea dentro de la misma, toda vez, se haya pactado en el contrato. Es aplicable al sector industrial.
Convenio número 101 sobre vacaciones pagadas en la agricultura	1961	Es la obligación patronal de conceder a los trabajadores el goce de las vacaciones y el correspondiente pago anticipado.
Convenio número 106 sobre descanso Ssemanal en el comercio y oficinas	1959	Es la obligación patronal de conceder a los trabajadores el descanso semanal, cualquier día que sea dentro de la misma, toda vez, se haya pactado en el contrato. Es aplicable al comercio y las oficinas.
<b>CATEGORÍAS ESPECIALES DE TRABAJADORES</b>		
<b>Gente de mar</b>		
Convenio número 108 sobre documentos de identidad de la gente de mar	1960	El presente Convenio se aplica a todo marino empleado con cualquier cargo a bordo de un buque, que no sea de guerra, matriculado en un territorio para el que se halle en vigor el presente Convenio y dedicado habitualmente a la navegación marítima. En caso de que surgieran dudas sobre si alguna categoría de personas debe o no considerarse como gente de mar a los efectos del presente Convenio, la cuestión se resolverá por la autoridad competente de cada país previa consulta a las organizaciones de armadores y gente de mar interesadas.
Convenio número 109 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación	1961	El presente Convenio se aplica a todo buque de propiedad pública o privada: a) de propulsión mecánica; (b) matriculado en un territorio en el que se halle en vigor el presente Convenio; (c) dedicado, con fines comerciales, al transporte de mercancías o de pasajeros; y (d) dedicado a travesías marítimas.
Convenio número 112 sobre edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores	1961	<p>A los efectos del presente Convenio, la expresión barco de pesca comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.</p> <p>El presente Convenio no se aplica a la pesca en los puertos o en los estuarios, ni a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo.</p> <p>Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca.</p> <p>Sin embargo, dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades:</p>

<b>Gente de mar</b>		
Convenio número 112 sobre edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores	1961	(a) No sean nocivas para su salud o su desarrollo normal; (b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela; (c) no tengan como objeto ningún beneficio comercial.  Además, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de que la autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.
<b>CATEGORÍAS ESPECIALES DE TRABAJADORES</b>		
Convenio número 113 sobre examen médico de los pescadores	1961	A los efectos del presente Convenio, la expresión barco de pesca comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.  La autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones interesadas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, cuando dichas organizaciones existan, autorizar excepciones en la aplicación de las disposiciones del presente Convenio a los barcos que, normalmente, no efectúen en el mar viajes de más de tres días de duración. El presente Convenio no se aplica a la pesca en los puertos o en los estuarios, ni a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo.  Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleada, firmado por un médico autorizado por la autoridad competente.
Convenio número 114 sobre contrato de enrolamiento de los pescadores	1961	A los efectos del presente Convenio, la expresión barco de pesca comprende todas las embarcaciones, buques y barcos matriculados o provistos de documentos de a bordo, cualesquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.  La autoridad competente podrá exceptuar de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio a ciertos barcos de pesca cuyo tipo o tonelaje hayan sido fijados previa consulta a las organizaciones interesadas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, si dichas organizaciones existen.  La autoridad competente, después de comprobar que las cuestiones de que trata este Convenio están debidamente reglamentadas por contratos colectivos celebrados entre los armadores de barcos de pesca o sus organizaciones y las organizaciones de pescadores, podrá exceptuar de las disposiciones del presente Convenio, relativas a los contratos individuales, a los armadores y pescadores a quienes se apliquen tales contratos colectivos.
<b>Personal de enfermería</b>		
Convenio número 149 sobre personal de enfermería	1995	A los efectos del presente Convenio, la expresión persona de enfermería comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.  Este Convenio se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.
<b>EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS</b>		
Convenio número 88 sobre servicio del empleo	1952	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo.  La función esencial del servicio del empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.

<b>EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS</b>		
Convenio número 96 sobre agencias retribuidas de colocación (revisado)	1952	<p>A los efectos del presente Convenio, la expresión "agencia retribuida de colocación" significa:</p> <p>A) Las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tengan por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores;</p> <p>B) Las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades instituciones, agencias u otras organizaciones que sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera. El presente Convenio no se aplica a la colocación de la gente de mar.</p>
Convenio número 122 sobre política de empleo (Gobernanza)	1988	<p>Este Convenio tiene por objetivo estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.</p> <p>La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.</p> <p>La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.</p>
<b>HORAS DE TRABAJO</b>		
Convenio número 1 sobre horas de trabajo en la industria	1988	<p>A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente: (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; (b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; (c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados; (d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.</p>
Convenio número 30 sobre horas de trabajo en el comercio y oficinas	1961	<p>El presente Convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes: (a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos; (b) establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina; (c) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra.</p>

<b>Grupos de atención especial</b>		
<b>a) Personas con capacidades diferentes</b>		
Convenio número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)	1994	A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.
<b>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO</b>		
Convenio número 19 sobre igualdad de trato entre extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo	1961	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro que lo haya ratificado, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.
Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración (Fundamental)	1961	A los efectos del presente Convenio: (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.
Convenio número 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (Fundamental)	1960	<p>A los efectos de este convenio el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p> <p>Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.</p> <p>A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.</p>
Convenio número 154 sobre negociación colectiva	1996	<p>El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.</p> <p>A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, (b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.</p>

<b>LIBERTAD SINDICAL</b>		
Convenio número 11 sobre derecho de asociación en la agricultura	1988	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.
Convenio número 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (Fundamental)	1952	<p>Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.</p> <p>Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p> <p>Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.</p>
Convenio número 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (Fundamental)	1952	<p>Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.</p> <p>Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.</p>
Convenio número 141 sobre organizaciones de trabajadores rurales	1989	<p>El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.</p> <p>El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que: (a) no empleen una mano de obra permanente; (b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.</p>
<b>POLÍTICA SOCIAL</b>		
Convenio número 117 sobre normas y objetivos básicos de la política social	1989	<p>Toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social.</p> <p>Al elaborarse cualquier política de alcance más general se tendrán debidamente en cuenta sus repercusiones en el bienestar de la población.</p>
<b>PLANTACIONES</b>		
Convenio número 110 sobre condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones	1961	A los efectos del presente Convenio, el término plantación comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

<b>PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO</b>		
Convenio número 29 sobre trabajo forzoso (Fundamental)	1989	<p>Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.</p> <p>Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos que contiene dicho convenio.</p>
Convenio número 105 sobre abolición del trabajo forzoso (Fundamental)	1959	No sustituye el Convenio número 29 de la OIT sino, lo complementa. Exige la abolición de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio en cinco supuestos específicos: 1. como medio de coerción, castigo o de educación políticas; 2. como método de fomento económico; 3. como medida de disciplina en el trabajo; 4. como castigo por haber participado en huelgas; 5. como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.
<b>SALARIOS</b>		
Convenio número 26 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos	1961	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.
Convenio número 94 sobre cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas	1952	El presente Convenio se aplica a los contratos que reúnan las siguientes condiciones: (a) que al menos una de las partes sea una autoridad pública; (b) que la ejecución del contrato entrañe: (i) el gasto de fondos por una autoridad pública; y (ii) el empleo de trabajadores por la otra parte contratante; (c) que el contrato se concierte para: (i) la construcción, transformación, reparación o demolición de obras públicas; (ii) la fabricación, montaje, manipulación o transporte de materiales, pertrechos y utensilios; o (iii) la ejecución o suministro de servicios; y (d) que el contrato se celebre por una autoridad central de un Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor el Convenio.
Convenio número 95 sobre protección del salario	1952	A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.
Convenio número 99 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura	1961	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.
Convenio número 131 sobre fijación de salarios mínimos	1988	Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.
<b>SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>		
Convenio número 161 sobre servicios de salud en el trabajo	1989	A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: (i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; (b) la expresión representantes de los trabajadores en la empresa designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales.

<b>Dentro de la protección contra riesgos específicos:</b>		
<b>a) Sustancias y agentes tóxicos</b>		
Convenio número 13 sobre la cerusa (pintura)	1990	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a prohibir, a reserva de las excepciones previstas en el artículo 2 de dicho Convenio, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.
Convenio número 162 sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad	1989	El presente Convenio se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo. El Convenio podrá excluir determinadas ramas de actividad económica o determinadas empresas de la aplicación de ciertas disposiciones del Convenio, cuando juzgue innecesaria su aplicación a dichos sectores o empresas. Cuando decida la exclusión de determinadas ramas de actividad económica o de determinadas empresas, la autoridad competente deberá tener en cuenta la frecuencia, la duración y el nivel de exposición, así como el tipo de trabajo y las condiciones reinantes en el lugar de trabajo.
<b>b) Maquinaria</b>		
Convenio número 119 sobre protección de la maquinaria	1964	Para la aplicación del presente Convenio, se considerarán como máquinas todas las movidas por una fuerza no humana, ya sean nuevas o de ocasión.  La autoridad competente de cada país determinará si las máquinas, nuevas o de ocasión, movidas por fuerza humana, entrañan un riesgo para la integridad física del trabajador y en qué medida, y si deben ser consideradas como máquinas a los efectos de la aplicación del presente Convenio. Estas decisiones se adoptarán previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. La iniciativa de la consulta puede tomarla cualquiera de estas organizaciones.  Las disposiciones del presente Convenio no se aplican a: (a) los vehículos que circulan por carretera o sobre rieles, cuando están en movimiento, sino cuando conciernan a la seguridad del personal conductor; (b) las máquinas agrícolas móviles, sino cuando conciernan a la seguridad de los trabajadores cuyo empleo tiene relación con estas máquinas.
<b>c) Peso Máximo</b>		
Convenio número 127 sobre peso máximo de la carga a transportar por un trabajador	1983	A los fines del presente Convenio: (a) la expresión transporte manual de carga significa todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga; (b) la expresión transporte manual y habitual de carga significa toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga; (c) la expresión joven trabajador significa todo trabajador menor de 18 años de edad.
<b>d) Medio Ambiente</b>		
Convenio número 148 sobre medio ambiente de trabajo	1996	El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.  Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, podrá excluir de su aplicación las ramas de actividad económica en que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.

<b>Dentro de la protección en determinadas ramas de actividad:</b>		
<b>a) Industrias de la Construcción</b>		
Convenio número 62 sobre prescripciones de seguridad en la industria de la edificación	1964	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a mantener en vigor una legislación: (a) que garantice la aplicación de las disposiciones generales establecidas en las partes II, III y IV del presente Convenio; y (b) que faculte a una autoridad competente para dictar reglamentos destinados a dar cumplimiento, siempre que sea posible y conveniente, habida cuenta de las circunstancias nacionales, a disposiciones idénticas o equivalentes a las del reglamento-tipo anexo a la Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937, o a las de cualquier reglamento-tipo revisado que ulteriormente recomiende la Conferencia Internacional del Trabajo.
Convenio número 167 sobre La seguridad y la salud en la construcción	1991	El presente Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.
<b>b) Comercio y Oficinas</b>		
Convenio número 120 sobre higiene en el comercio y oficinas	1975	El presente Convenio se aplica: (a) a los establecimientos de comercio; (b) a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina; (c) en la medida en que no estén sometidos a la legislación nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, a toda sección de otros establecimientos, instituciones o servicios administrativos en que el personal efectúe principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina.
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>		
Convenio número 118 sobre igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social	1963	A los efectos del presente Convenio: (a) el término legislación comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias, en materia de seguridad social.
<b>TRABAJO DE LAS MUJERES</b>		
Convenio número 45 sobre trabajo subterráneo (mujeres)	1960	A los efectos del presente Convenio, el término mina comprende cualquier empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra. En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad.
Convenio número 89 sobre trabajo nocturno de las mujeres (revisado)	1952	A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente: (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; (b) las empresas en las cuales se manufacturan, modifican, limpian, reparan, adornan, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; (c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición.
Convenio número 103 sobre protección de la maternidad	1989	Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.  La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas en las que solamente estén empleados los miembros de la familia del empleador, tal como están definidos por dicha legislación.

<b>TRABAJO INFANTIL</b>		
<b>a) Edad mínima</b>		
Convenio número 10 sobre edad mínima en la agricultura	1938	A los efectos del presente Convenio, los niños menores de catorce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Si los niños trabajasen fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquéllos a la escuela.
Convenio número 15 sobre edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros	1989	A los efectos del presente Convenio, el término buque comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.
Convenio número 58 sobre edad mínima trabajo marítimo (revisado)	1961	A los efectos del presente Convenio, el término buque comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.
Convenio número 59 sobre edad mínima en la industria (revisado)	1989	A los efectos del presente Convenio, los niños menores de quince años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias.
<b>b) Trabajo infantil</b>		
Convenio número 138 sobre edad mínima de trabajo (Fundamental)	1990	Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.
Convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. (Fundamental)	2001	<p>Prohíbe las Peores Formas de Trabajo Infantil, incluyendo la trata de personas y promueve la acción inmediata para su erradicación.</p> <p>Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.</p> <p>A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca: (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.</p>
<b>c) Examen médico</b>		
Convenio número 16 sobre examen médico de los menores (trabajo marítimo)	1989	<p>A los efectos del presente Convenio, el término buque comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.</p> <p>Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.</p>

<b>d) Examen médico</b>		
Convenio número 77 sobre examen médico de los menores en la industria	1952	Este Convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento
Convenio número 78 sobre examen médico de los menores en trabajos no industriales	1952	<p>Este Convenio se aplica a los menores empleados en trabajos no industriales que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta.</p> <p>A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.</p> <p>La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo, por otra.</p> <p>La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio el empleo en trabajos que no se consideren peligrosos para la salud de los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.</p>
Convenio número 124 sobre examen médico de los menores en trabajos subterráneos	1989	<p>A los efectos del presente Convenio, el término mina significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.</p> <p>Las disposiciones del presente Convenio relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.</p>
<b>e) Trabajo nocturno</b>		
Convenio número 79 sobre trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales	1952	<p>Este Convenio se aplica a los menores, empleados en trabajos no industriales, que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta.</p> <p>A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.</p> <p>La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo, por otra.</p> <p>La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio: (a) el servicio doméstico ejercido en un hogar privado; (b) el empleo en trabajos que no se consideren dañinos, perjudiciales o peligrosos para los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.</p> <p>Es aplicable el contenido del Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación.</p>
Convenio número 90 sobre trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado)	1952	<p>A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente: (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; (b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; (c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición; (d) las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancías por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos.</p> <p>Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación. (Desarrolla 3 casos que de igual forma devienen en nulidad por las disposiciones contenidas en el Convenio 182 y su Reglamento contenido en el Acuerdo Gubernativo 250-2006).</p>

TRABAJADORES MIGRANTES		
Convenio número 97 sobre los trabajadores migrantes.	1952	Define el concepto de reclutamiento que abarca a intermediarios, agentes y auxiliares. Reconoce la relación entre el reclutador y el patrono. Promueve que el Estado debe establecer normas para la detección efectiva de casos de empleo ilegal de trabajadores migrantes y sobre la organización de movimientos de migrantes con fines de empleo.
TRABAJADORES INDÍGENAS		
Convenio número 50 sobre reclutamiento de trabajadores indígenas	1989	<p><b>Artículo 2</b></p> <p>A los efectos del presente Convenio:</p> <p>a) El término <b>reclutamiento</b> comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar del trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente;</p> <p>b) La expresión <b>trabajadores indígenas</b> comprende a los trabajadores que pertenecen o están asimilados a las poblaciones indígenas de los territorios dependientes de los Miembros de la Organización, así como a los trabajadores que pertenecen o estén asimilados a las poblaciones indígenas dependientes de los territorios metropolitanos de los Miembros de la Organización.</p>
Convenio número 64 sobre contratos de trabajo de trabajadores indígenas	1989	A los efectos del presente Convenio: (a) el término trabajador designa al trabajador indígena, es decir, al trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio dependiente de un Miembro de la Organización, o que pertenezca o esté asimilado a la población indígena dependiente del territorio metropolitano de un Miembro de la Organización; (b) el término empleador se aplica, salvo indicación en contrario, a cualquier autoridad pública, individuo, sociedad o asociación, sea o no indígena; (c) el término legislación designa la ley y la reglamentación en vigor en el territorio interesado; (d) el término contrato, cuando figura en alguno de los artículos siguientes al artículo 3, significa, salvo indicación en contrario, un contrato que deberá extenderse obligatoriamente por escrito, según los términos del artículo 3.
Convenio número 65 sobre sanciones penales trabajadores indígenas	1961	El presente Convenio se aplica a todo contrato en virtud del cual un trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio dependiente de un Miembro de la Organización, o que pertenezca o esté asimilado a la población indígena dependiente del territorio metropolitano de un Miembro de la Organización, se obligue a prestar sus servicios a cualquier autoridad pública, individuo, sociedad o asociación, sea o no indígena, por una retribución en efectivo o en otra forma cualquiera.
Convenio número 86 sobre duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas	1952	A los efectos del presente Convenio: (a) el término trabajador designa al trabajador indígena, es decir, al trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio no metropolitano; (b) el término empleador se aplica, salvo disposición en contrario, a cualquier autoridad pública, individuo, compañía o asociación, sea o no indígena; (c) el término legislación designa la ley y la reglamentación en vigor en el territorio interesado; y (d) el término contrato significa, salvo disposición en contrario, cualquier contrato de trabajo en virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios a un empleador a cambio de una remuneración en efectivo o en cualquier otra forma, excepción hecha de los contratos de aprendizaje celebrados de acuerdo con las cláusulas especiales relativas al aprendizaje, contenidas en la legislación.
Convenio número 104 sobre abolición de las sanciones penales a los trabajadores indígenas	1986	A los efectos del presente Convenio, la autoridad competente de cada país donde existan sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo, tal como está definido en el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939, por parte de cualquier trabajador comprendido en el párrafo 1 del artículo 1 de dicho Convenio, deberá adoptar medidas para abolir todas las sanciones de esta clase.

TRABAJADORES INDÍGENAS		
Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales	1996	El presente Convenio se aplica: a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial; b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.
Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales	1996	La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio.  La utilización del término pueblos en este Convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional.

NORMAS INTERNACIONALES DE NACIONES UNIDAS		
Normativa internacional	Fecha de ratificación por el Estado de Guatemala	Algunos aspectos relevantes
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	1969	Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador"	1988	Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.
Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.	2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;</li> <li>b) La duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;</li> <li>c) La expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Tenga el mismo tipo de relación laboral;</li> <li>ii) Efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y</li> </ul> </li> </ul>

Normativa internacional	Fecha de ratificación por el Estado de Guatemala	Algunos aspectos relevantes
		iii) Esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;
Convención sobre los Derechos del Niño / ONU	1990	Concibe a todos los niños, niñas y adolescentes como titulares y sujetos de sus propios derechos y no únicamente como objetos de protección.
Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional / ONU	2003	Promueve la cooperación para prevenir y combatir eficazmente la delincuencia organizada transnacional, incluyendo la trata de personas.

NORMATIVA INTERNA	
Normativa	Objeto de la norma

NORMAS CONSTITUCIONALES	
Constitución Política de la República de Guatemala.	Establece el marco de garantías que una persona debe gozar y que en materia de derechos humanos existe preeminencia de instrumentos internacionales.

NORMAS ORDINARIAS	
Organismos de Estado	
Ley del Organismo Ejecutivo y sus reformas, Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 13 de noviembre de 1997.	Artículo 40.– Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Ley del Organismo Legislativo. Decreto número 63-94 del Congreso de la República de Guatemala.	Genera importancia por la aplicación de la ley a ese poder del Estado, que una vez, su ley no genere disposición o exista contradicción con la aplicación de la ley laboral común, esta última se debe aplicar conforme esté establecido.
Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.	Nos da los lineamientos necesarios para los asuntos de las demandas, notificaciones, plazos, organización de los tribunales y todo lo que se relacione con las acciones presentadas para la imposición de las sanciones por faltas.

<b>Leyes de Trabajo</b>	
Código de Trabajo y sus reformas.	El presente Código regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.
Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.	La obligación patronal de cancelar a los trabajadores un salario ordinario, dividido en dos pagos, uno el quince de diciembre y otro en la segunda quincena del mes de enero de cada año.
Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.	Es la obligación patronal de cancelar a los trabajadores un salario ordinario por el año cumplido de trabajo o en forma proporcional, a más tardar el quince de julio de cada año.
Ley de bonificación incentivo Decretos 78-89 y 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala.	Es la obligación patronal de cancelar a los trabajadores Q.250.00 quetzales mensuales junto al salario devengado.
Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.	Regula lo aplicable como ley especializada para aplicar y administrar aspectos importantes como nombramiento, cargos públicos, el actuar de los funcionarios y servidores públicos, estabilización, ascensos y todo lo concerniente a la relación laboral entre Estado y trabajadores.
Decreto Número 25-94 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 22 de febrero de 1994.	Se instituye el 26 de abril de cada año, como el Día de la Secretaria.
Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 5 de octubre de 1967.	Se declara Día de la Madre el diez de mayo de cada año.
<b>Leyes penales</b>	
Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal, de fecha 5 de julio de 1973.	Disposiciones relacionadas Artículo 156 Bis. Empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad. Artículo 197 De la acción penal Artículo 198 Penas accesorias Artículo 202 Bis. Código Penal Guatemalteco, delito de Discriminación. Artículo 202 Ter. Trata de personas Artículo 202 Quáter. Remuneración por la trata de personas Artículo 204 Circunstancias agravantes
Decreto número 21-2006 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas. Ley contra la delincuencia organizada. De fecha 19 de julio de 2006.	Aplicable por incluir la trata de personas dentro de los tres grandes negocios del crimen organizado, relevante lo relacionado con métodos especiales de investigación.
Decreto 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala. Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer.	Violencia económica: Acciones u omisiones que repercuten en el uso, goce, disponibilidad o accesibilidad de una mujer a los bienes materiales que le pertenecen por derecho, por vínculo matrimonial o unión de hecho, por capacidad o por herencia, causándole deterioro, daño, transformación, sustracción, destrucción, retención o pérdida de objetos o bienes materiales propios o del grupo familiar, así como la retención de instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos.

<b>Leyes penales</b>	
Decreto número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas. De fecha 18 de febrero de 2009.	Contiene los principios, conceptos, derechos de víctimas, procedimientos administrativos y reformas al código penal. Incluye un artículo especial para las indemnizaciones que en sentencia el juez debe condenar, medidas especiales para anticipo de prueba, aplicación de la ley contra la delincuencia organizada.
Instrucción General Número 1-2015 del Ministerio Público de Guatemala.	Instrucción para la Investigación y persecución penal efectiva de los delitos cometidos contra sindicalistas y agremiados de organizaciones de trabajadores y otros defensores de derechos laborales y sindicales.
<b>Leyes especiales</b>	
Ley de protección integral de la niñez y adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala.	Persigue lograr el desarrollo integral y sostenible de la niñez y adolescencia guatemalteca, dentro de un marco democrático e irrestricto respeto a los derechos humanos.
Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Numero 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 23 de septiembre de 2008.	La presente ley tiene por objeto: Garantizar a toda persona interesada, sin discriminación alguna, el derecho a solicitar y a tener acceso a la información pública en posesión de las autoridades y sujetos obligados por la presente ley; garantizar a toda persona individual el derecho a conocer y proteger los datos personales de lo que de ella conste en archivos estatales, así como de las actualizaciones de los mismos; garantizar la transparencia de la administración pública y de los sujetos obligados y el derecho de toda persona a tener acceso libre a la información pública; establecer como obligatorio el principio de máxima publicidad y transparencia en la administración pública y para los sujetos obligados en la presente ley; establecer, a manera de excepción y de manera limitativa, los supuestos en que se restrinja el acceso a la información pública; favorecer por el Estado la rendición de cuentas a los gobernados, de manera que puedan auditar el desempeño de la administración pública; garantizar que toda persona tenga acceso a los actos de la administración pública.
Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 30 de octubre de 1946.	Esta norma instituye la organización y funciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad por sus siglas IGSS.
Ley del Servicio Municipal. Decreto número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala	Esta ley y los derechos que establece, son garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser mejoradas conforme a las municipalidades y en la forma que establece esta ley. Son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que se opongan a esta ley o que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que establecen: La Constitución Política de la República de Guatemala, la presente ley y los adquiridos con anterioridad. La presente ley regula las relaciones entre municipalidades y sus servidores, asegurando a éstos justicia, equidad y estímulo en su trabajo, garantizando la eficiencia y eficacia administrativa mediante la aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa sin afectar la autonomía municipal.
Código Municipal. Decreto número 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala.	El presente Código tiene por objeto desarrollar los principios constitucionales referentes a la organización, gobierno, administración, y funcionamiento de los municipios y demás entidades locales determinadas en este Código y el contenido de las competencias que correspondan a los municipios en cuanto a las materias que éstas regulen.

<b>Leyes especiales</b>	
Decreto 27-2000 del Congreso de la República, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH– y del Síndrome De Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA– y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA. De fecha 3 de mayo de 2000.	Se declara la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA– como un problema social de urgencia nacional. Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto la creación de un marco jurídico que permita implementar los mecanismos necesarios para la educación, prevención, vigilancia epidemiológica, investigación, atención y seguimiento de las Infecciones de Transmisión Sexual –ITS–, Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH– y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA–, así como, garantizar el respeto, promoción, protección y defensa de los derechos humanos de las personas afectadas por estas enfermedades.

<b>NORMAS REGLAMENTARIAS</b>	
<b>Acuerdos Gubernativos</b>	
Reglamento para permiso de trabajo a personas extranjeras. Acuerdo Gubernativo 528-2003.	Proporciona los requisitos y elementos esenciales para la autorización que necesitan las personas de nacionalidad extranjera para poder desempeñar alguna función o puesto bajo dependencia en Guatemala.
Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo Gubernativo 20-1957.	Se encuentran las disposiciones aplicables en cuanto a los puestos, funciones, disposiciones propias de la Inspección General de Trabajo.
Reglamento de la ley de servicio civil. Acuerdo Gubernativo 18-98.	Precisa los procedimientos para la correcta aplicación de la Ley de Servicio Civil, donde permite desconcentrar algunas funciones operativas esenciales dentro de la administración pública.
Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, empresa o centro de producción determinado. Acuerdo Gubernativo 221-94.	Delimita los requisitos y elementos importantes para la negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo que una vez aprobados se constituyen ley entre las partes, es una ley profesional y de cumplimiento forzoso para los firmantes.
Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, Acuerdo Gubernativo Número 346 del Presidente de la República de fecha 21 de diciembre de 1960.	No están sujetas a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo todas aquellas personas que realicen labores que por su propia naturaleza requieran que el trabajador les dedique más tiempo que el que comprende dicha jornada.
<b>Acuerdos Ministeriales</b>	
Acuerdo Ministerial 106-2011. Instructivo de procedimientos en casos de resistencia a la labor inspectiva de los Inspectores de Trabajo.	En los casos de peores formas de trabajo infantil, cierre de empresas, sustituciones patronales, despidos masivos de trabajadores y cuando existe obstrucción a la función inspectiva, los inspectores pueden pedir el auxilio de los agentes de policía nacional civil cuando así lo ameriten las circunstancias o a los inspectores no se les permita el ingreso en los centros de trabajo.
Acuerdo Ministerial 111-2013, Instructivo para atender todos aquellos casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre o disolución inminente de una empresa o centro de trabajo sin el respectivo pago de las prestaciones laborales.	El objetivo del presente acuerdo es atender todos los casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre de empresa para atender el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores.

<b>Acuerdos Ministeriales</b>		
Acuerdo Ministerial 243-2013; Instructivo para las inspecciones continuas de empresas beneficiadas por la Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de la maquila.		El objetivo del acuerdo ministerial es determinar que la Inspección General de Trabajo en su programación anual de Inspecciones focalizadas y regionalizadas ejecute inspecciones de oficio cada 120 días a las entidades exportadoras y de la maquila que se encuentran con beneficios del decreto 29-89.
Acuerdo Ministerial 112-2014. Instructivo para la fijación de los plazos en la labor de la Inspección General de Trabajo.		Fija los plazos para que todos los que laboran en la Inspección General de Trabajo deban ajustarse a los mismos y de esa cuenta hacer más rápida la gestión en la Inspección General de Trabajo.
Acuerdo Ministerial 26-2015. Mesa de diálogo laboral tripartita departamental y regional del sur occidente para el desarrollo económico y social.		Pretende mantener abierto el diálogo en el área sur occidente del país, estableciendo para el efecto los procedimientos de convocatoria, instalación y discusión de temas precisos en ésta mesa de diálogo.
<b>Acuerdos emitidos por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)</b>		
Acuerdo Número 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad.	1964	El presente reglamento establece y norma la protección relativa a: a) Enfermedad en general; y b) Maternidad. Esta protección se realiza a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Esta protección abarca en calidad de afiliado a toda persona individual que presta a otra u otras sus servicios en virtud de un contrato o relación de trabajo o de aprendizaje retribuido. La protección relativa a enfermedades en general y maternidad se orientará en lo posible hacia el desarrollo de las labores de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, de acuerdo con los recursos y finalidades propias del Instituto.
Acuerdo Número 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento de prestaciones en dinero.	1967	El presente Reglamento regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en dinero por enfermedad, maternidad o accidente, a los afiliados del régimen de seguridad social.
Acuerdo Número 1,002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento sobre protección relativa a accidentes.	1994	El presente Reglamento regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en caso de accidentes; el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, otorga protección a sus afiliados y a los familiares de éstos, de conformidad con las disposiciones del presente Instrucción. En caso de accidente de trabajo el Instituto otorga las prestaciones siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prestaciones en Servicio al afiliado, cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente la relación laboral.</li> <li>b) Prestaciones en dinero al afiliado; cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente relación laboral y tenga acreditados, por lo menos, cuatro meses o periodos de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que ocurra el accidente.</li> <li>c) Prestaciones en servicio, al afiliado o trabajador que se encuentre con licencia sin goce de salario o en periodo de desempleo, siempre que el accidente ocurra dentro de los dos meses siguientes a la fecha del inicio de la licencia o a la del desempleo y tenga acreditados, por lo menos, cuatro meses de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes del inicio de la licencia o al mes de la terminación del último contrato o relación laboral. Y,</li> <li>d) Prestaciones en servicio a los familiares del afiliado inscrito en los registros del Instituto, cuando el afiliado llene los requisitos establecidos en el literal b) anterior.</li> </ul>

<b>Acuerdos emitidos por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)</b>		
Acuerdo Número 1,118 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento sobre recaudación de contribuyentes al régimen de Seguridad Social.	2003	<p>El presente Reglamento, establece las normas para recaudar las contribuciones que deben pagar los patronos, los trabajadores y el Estado, para financiar los Programas de cobertura del Régimen de Seguridad Social, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley Orgánica del Instituto. El monto de estas contribuciones lo fijan los reglamentos de los respectivos programas de cobertura emitidos por la Junta Directiva.</p> <p>Artículo 3. El patrono está obligado a descontar las contribuciones de seguridad social a sus trabajadores, para enterarlas al Instituto junto con la contribución patronal, dentro del plazo reglamentario. El incumplimiento de lo anterior dará lugar a que el Instituto inicie las acciones judiciales correspondientes.</p>
Acuerdo Número 1,123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento de Inscripciones de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.	2003	<p>El presente Reglamento, establece las normas que deberán seguir empleadores para su inscripción al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, definiendo para el efecto como patrono, es toda persona individual o jurídica, que emplea los servicios de trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo. Todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el Régimen de Seguridad Social. Los patronos que se dediquen a la actividad económica del transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto (carga y pasajeros), utilizando para el efecto vehículos motorizados, están obligados a inscribirse cuando ocupen los servicios de uno (1) o más trabajadores.</p> <p>El patrono está obligado: a) Descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral; b) Pagar la cuota patronal; y, c) Solicitar inmediatamente su inscripción en el Régimen de Seguridad Social, desde la fecha en que ocupe el número de empleados indicado en el Artículo 2, de dicha instrucción.</p>
Acuerdo Número 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia.	2003	El presente Reglamento norma la protección del Régimen de Seguridad Social, relativa a: a) Invalidez, b) Vejez, c) Fallecimiento (gastos de entierro), d) Orfandad, e) Viudedad, y f) Otros beneficiarios. Esta protección se otorga a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
Acuerdo Número 1292 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento del Programa Especial de Protección para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios.	2012	El presente Acuerdo tiene como objeto establecer normas especiales por los riesgos de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, en lo relativo a las prestaciones en servicio y en dinero por incapacidad temporal, para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios con la finalidad de protegerlos contra las contingencias que pudieran menoscabar su salud y estabilidad económica, dentro de un periodo temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares de esa capa de la población productiva del país.



# Capítulo III

## Procedimientos de inspección del trabajo





La Inspección General de Trabajo con el apoyo de diversas instancias de asistencia técnica y cooperación, ha desarrollado instructivos, manuales y protocolos variados; por lo que, a través de este Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, hace un esfuerzo por estandarizar y unificar los documentos; con el fin de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo, permitiendo a los Inspectores de Trabajo de la República de Guatemala, contar con herramientas prácticas y útiles en el desempeño de sus funciones.

Es así que, a continuación se expone la guía que orienta las acciones, los procedimientos prácticos y los instrumentos que utiliza el Inspector de Trabajo, para que de conformidad con las competencias y mandatos de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, vele estrictamente por el cumplimiento de la legislación laboral vigente en el país.





## **A. Procedimiento general de inspección del trabajo**



## Capítulo III

# Procedimientos de inspección del trabajo

### A. Procedimiento general de inspección del trabajo

Dentro del que hacer de la Inspección General de Trabajo, se han implementado procedimientos que son consecuencia de lo que establece la ley, enriquecidos con las experiencias de todo el personal que ha dado resultados positivos convirtiéndolos en mejores prácticas para la atención de los casos. En el **Procedimiento general de inspección del trabajo** se unifican esos elementos dispersos para que sean aplicados durante el desempeño de la labor inspectiva a nivel nacional.

#### Objetivo del procedimiento

Sistematizar la recepción, adjudicación y atención integral de los casos que se atienden en la Inspección de Trabajo a nivel nacional, el cual deberá ser aplicado por todos los Inspectores de Trabajo en la verificación de la legislación laboral.

#### Relación con otros procedimientos

El procedimiento general de inspección del trabajo contiene los elementos que constituyen el fundamento de las labores

de campo que realiza el Inspector de Trabajo, cada una de las actividades indicadas en el desarrollo del procedimiento deben ser tomadas en cuenta para la aplicación de los procedimientos que se describen en este Protocolo.

Este procedimiento se puede matizar o complementar, según sea la aplicabilidad, con los siguientes procedimientos de este Protocolo:

- ▶ Procedimiento, detección y referencia de casos de trata de personas;
- ▶ Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores;
- ▶ Procedimiento de conciliación y mesas de diálogo social laboral.
- ▶ Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional.
- ▶ Procedimiento de inspección y verificación de derechos de los trabajadores agrícolas;
- ▶ Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa;
- ▶ Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva;

En los casos en donde sea necesaria la fijación de plazos deberá tomarse en cuenta lo preceptuado en el Instructivo para la fijación de plazos en la labor de la Inspección General de Trabajo.

## Desarrollo del procedimiento general de inspección del trabajo

<b>A. 1 Origen de la Denuncia</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
1.1	Ingresar denuncia al sistema de control de casos	Al presentarse el denunciante	Adjudicador
1.2	Adjudicar la denuncia al Inspector de Trabajo actuante a través de la designación aleatoria o por el sistema.	Al abrir el expediente	
1.3	Registrar el expediente en el libro de control de expedientes		
1.4	Autorizar el trámite del expediente	Después de abrir el expediente	Delegado Departamental de IGT
1.5	Entregar expediente físico al Inspector de Trabajo, quien debe firmar el libro de control de expedientes.	Después de ingresar el expediente al sistema de control de casos	Adjudicador
1.6	Todos los casos adjudicados deben ser registrados en el sistema de control de expedientes el cual deberá llevar las casillas para identificar plenamente el expediente y a quién se le entregó, de acuerdo a Circular No. 11-2013 de IGT.	Al momento de recibir el expediente	Adjudicador/ Inspector de Trabajo
<b>A.2 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo previas a realizar la inspección de trabajo, desde el momento de la adjudicación</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
2.1	Verificar en el expediente que efectivamente fue asignado para trabajar en el mismo.	Al recibir el expediente	Inspector de Trabajo
2.2	Firmar de recibido en el libro de control de expedientes del adjudicador.		
2.3	Anotar en el libro personal de control de expedientes el caso asignado		
2.4	Estudiar y analizar el caso asignado, debe determinar la legislación aplicable al caso y conforme a la cual llevará a cabo la inspección en el centro de trabajo o bien en sede administrativa.	Después de analizar el expediente	
2.5	Determinar si es necesaria la colaboración de terceras personas como peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que puedan figurar especialistas en medicina, ingeniería, electricidad, química y otros, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados. Así como instituciones públicas y descentralizadas debiendo gestionar la solicitud que corresponda.		
2.6	Analizar cuidadosamente a las personas a entrevistar, ya sean representantes del empleador, trabajadores y/o representantes o dirigentes del sindicato si hubiere, contratistas, o cualquier otra persona individual, pública o privada que pueda aportar información a la inspección. De ser necesario se podrá considerar la participación de alguna institución pública o privada que proporcione el servicio de traducción durante la visita de inspección.	Al preparar la visita	
2.7	Considerar el perfil de las personas a entrevistar, su posición, cargo, edad, grado de instrucción y formación, tiempo en la empresa, para poder saber qué tipo de información se puede obtener de la persona y su grado de involucramiento en el caso.		
2.8	Es conveniente analizar el orden en el que se realizarán las entrevistas y la posibilidad que las mismas sean individuales o por separado en cumplimiento a los Convenios 81 y 129 de la OIT.		
2.9	Realizar un cuestionario específico para cada perfil a entrevistar. Las preguntas de la entrevista deben de ir de lo general a lo particular, para lograr que el entrevistado se sienta cómodo y conozca el contexto para luego conducir la entrevista a cuestiones puntuales a información de interés.		

<b>A.2 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo previas a realizar la inspección de trabajo, desde el momento de la adjudicación</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
2.10	Analizar si es conveniente la realización de una entrevista grupal de trabajadores, si esto facilita corroborar distintas opiniones de la cuestión que se inspecciona.	Al preparar la visita	Inspector de Trabajo
2.11	<p>Para las entrevistas a los trabajadores en los centros de trabajo se sugiere hacerlo de la siguiente manera: Empresas hasta 10 personas, entrevistar a la mayoría; Empresas hasta 50 personas, entrevistar a 2 de cada 10 trabajadores; Empresas de 100 a 500 personas, entrevistar al menos a 3 de cada 10 trabajadores; Empresas de más de 500 personas, se sugiere entrevistar a 4 personas por cada 100 trabajadores. Se recomienda asegurar que la selección de entrevistados incluya hombres y mujeres en situación de igualdad, en representación de las diferentes categorías de trabajadores existentes en el centro de trabajo, incluyendo trabajadores migrantes de otros departamentos.</p> <p>Toda entrevista con trabajadores se llevara a cabo, sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de estos haciéndole saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.</p> <p>El hecho de no poder llevar a cabo el número de entrevistas previstas en el presente cuadro, no limita la acción del Inspector de Trabajo ni determina algún efecto en la validez del acta de inspección.</p>		
2.12	Investigar si existe organización sindical en la empresa, para darles participación a sus representantes en el conflicto sea individual o colectivo si lo solicitan los interesados.		
2.13	Revisar en el sistema de control de expedientes los antecedentes de la empresa o solicitar información al Registro de Faltas Laborales y de Previsión Social de la Inspección General de Trabajo para verificar si hubiera infracciones anteriores o indagar con los demás Inspectores de Trabajo otras actuaciones o si existen denuncias en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría de los Derechos Humanos –PDH–, o bien el Ministerio Público –MP–.		
2.14	Analizar aspectos como: en qué momento se realizará la inspección, si estará o no la parte empleadora o cualquier representante de la empresa, la localización y características de la actividad productiva de la empresa a visitar.		
2.15	Considerar con anticipación las dificultades que se pueden presentar al momento de la inspección y las medidas a tomar: negativa de permitir el ingreso, falta de colaboración en entrevistas, negativa de mostrar documentación, etc.; evaluar en el momento, si existe obstrucción y pedir el apoyo de la PNC conforme el Acuerdo Ministerial 106-2011 Instructivo de procedimientos en caso de resistencia la labor inspectiva.		
2.16	Revisar el material que llevará consigo; documentos, credenciales y útiles necesarios para realizar la inspección.		
2.17	Programar en la agenda del sistema de control de expedientes, las visitas a los centros de trabajo bajo estricta supervisión del superior inmediato, observando los plazos de conformidad con el Código de Trabajo para inspeccionar, prevención y verificación.		
2.18	Sugerir al Delegado Departamental o Supervisor, la programación de visitas de inspección y el plan de trabajo para su revisión y autorización de salida.		
2.19	Realizar planificación de visitas a los centros de trabajo y citas a sede administrativa con base en las propuestas de cada inspector con fuentes que se utilicen de manera eficiente los recursos y el tiempo del personal de inspección.		

<b>A.3 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo durante el proceso de verificación en el centro de trabajo</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
3.1	El día y lugar señalado en el acta de prevención y luego de la identificación de rigor, el Inspector de Trabajo deberá verificar el cumplimiento de las prevenciones formuladas, dejando constancia en acta de verificación el cumplimiento de las prevenciones en su totalidad.	Al llegar al centro de trabajo	Inspector de Trabajo
3.2	<p>En caso de incumplimiento de una o varias prevenciones, se elaborará acta de infracción, señalando con claridad los hechos, la calificación de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento y propuesta de sanción.</p> <p>Inspector de Trabajo deberá tener cuidado que en el acta de infracción quede establecida la conducta sancionada, la fundamentación, la calificación de las infracciones que se le atribuyen al infractor con la expresión de las normas vulneradas y las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento, así como las propuestas de sanción establecidas en el artículo 272 del Código de Trabajo señalando como se encuadra la conducta del infractor, sea este patrono, trabajador o sindicato.</p>		
3.3	<p>La obstrucción a la labor de Inspección, por parte del patrono o sus representantes, de los trabajadores o sus representantes u organizaciones sindicales o sus representantes constituye una infracción sujeta a sanción.</p> <p>Cuando la obstrucción incluya cualquier tipo de agresión a las autoridades de trabajo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercerá las acciones legales pertinentes. Si la obstrucción implica agresiones en contra del Inspector de Trabajo este deberá hacerlo del conocimiento del Delegado Departamental de Inspección de Trabajo, quien deberá cursarlo al delegado, quien ejercerá las acciones de despacho ministerial.</p>		
3.4	Concluidas las actas y notificadas a los interesados, el Inspector de Trabajo deberá reportar al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, no más allá del tercer día siguiente, al haber constatado el incumplimiento de las prevenciones, trasladando el expediente respectivo.	Se solicite por escrito, indicando los motivos	Inspector General de Trabajo y Subinspectores Generales de Trabajo.
3.5	En casos excepcionales y por única vez, debidamente justificados el Inspector General de Trabajo o los Sub Inspectores Generales de Trabajo, podrán autorizar la prolongación de las actuaciones de verificación hasta 15 días hábiles.		
<b>A.4 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo al finalizar la visita de verificación de trabajo</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
4.1	Entregar y escanear copia del acta al jefe inmediato superior o ingresar al sistema de control de expedientes.	Al momento de retornar a las oficinas de la IGT	Inspector de Trabajo
4.2	Organizar la readjudicación de expedientes para realizar la segunda visita o fecha de citación en sede administrativa de inspección, cuando el caso lo amerite o bien para todos los casos en la medida que los recursos humanos y materiales disponibles en la delegación lo permitan.	Luego de ingresar el acta al sistema de control de casos	Delegado Departamental

<b>A.5 Formas de suspensión del trámite del expediente por el Inspector de Trabajo</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
5.1	Ingresar al sistema de control el memorial presentado	Al presentar el memorial de suspensión	Recepción de documentos o secretaria
5.2	Trasladar al Delegado Departamental para su conocimiento, quien solicita el expediente para resolver lo solicitado.	Luego de ingresar el memorial al sistema de control	
5.3	Emite la resolución correspondiente y la notifica a la parte interesada.	Luego del análisis del expediente	Delegado Departamental
5.4	Instruye al Inspector de Trabajo para que acate lo resuelto.	Luego de emitida la resolución	
<b>A.6 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo durante las citaciones en sede administrativa</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
6.1	<p><b>En los casos siguientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Despido de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia;</li> <li>b) Trabajadores que por cualquier causa gocen de inamovilidad;</li> <li>c) Por existir emplazamiento en el centro de trabajo;</li> <li>d) Por la formación de una organización sindical;</li> <li>e) Cuando se produce el despido de dirigentes sindicales, concretamente los que forman el Comité Ejecutivo de la organización sindical, sin haber obtenido la autorización judicial correspondiente;</li> <li>f) Cuando las denuncias se refieran al impago de las cuotas patronales y laborales del Instituto de Seguridad Social, (Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o algunas de las causas contenidas en los acuerdos de la Junta Directiva del IGSS que se refieren a la inscripción de empleadores al régimen de seguridad social y los que regulan lo atinente a la recaudación de cuotas que establecen obligaciones para trabajadores y empleadores, la emisión del certificado de trabajo, constancias de cuotas aportadas o constancia de trabajo);</li> <li>g) Reclamo del pago de prestaciones post mortem.</li> <li>h) Así como los que de la práctica surgieran y todos aquellos casos en donde no sea necesario tomar la versión de los trabajadores activos en el centro o lugar de trabajo o donde únicamente el mecanismo de establecer la falta laboral sea a través de la revisión de documentación obrero patronal.</li> </ul> <p>En las literales descritas anteriormente, los Inspectores de Trabajo deberán citar al empleador o trabajador o sindicato a las oficinas de la Delegación Departamental de la Inspección General de Trabajo que corresponda, para que en determinado día y hora comparezcan a audiencia para cumplir con su obligación, emitiendo las prevenciones correspondientes.</p>	Al establecer la falta laboral	Inspector de Trabajo
6.2	<p>En la boleta de toma de denuncia de los casos antes descritos, el Adjudicador deberá hacer del conocimiento al empleador, trabajador o sindicato del objeto de la citación y deberá enumerar los documentos que corresponderá presentar ante el Inspector de Trabajo en la audiencia programada para el efecto.</p> <p>En la delegación de Guatemala será la Unidad de Notificaciones la encargada de notificar las boletas de denuncias y en el interior de la República será conforme la práctica de notificación.</p>	Al tomar la denuncia o al faccionar la primera acta	El adjudicador/ Inspector de Trabajo

<b>A.6 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo durante las citaciones en sede administrativa</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
6.3	Los Inspectores de Trabajo al momento de celebrar la audiencia de inspección notificada, deberán previamente identificarse de conformidad con la ley ante las partes; posteriormente establecer los extremos denunciados (por el trabajador, empleador o sindicato) y evidenciar la existencia de alguna falta laboral (del empleador, trabajador o sindicato), conforme el objeto de la citación, conminará a éste el cumplimiento, y escuchará (al empleador, trabajador o sindicato) para que ejerza su derecho de defensa.	Antes del inicio de la diligencia/ audiencia	Inspector de Trabajo
6.4	En caso de incumplimiento o inasistencia a la citación el Inspector de Trabajo redactará acta circunstanciada de infracción con la que iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado dentro de los tres (3) días siguientes al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. El expediente correspondiente deberá estar debidamente foliado, sin errores, teniendo cuidado de llevar los controles correspondientes para la guarda y custodia del expediente y su ubicación física. En las actas circunstanciadas se deberá consignar la conducta sancionada, la fundamentación y cuáles de las literales del artículo 272 del Código de Trabajo se encuadran con la conducta del infractor, sea este patrono, trabajador o sindicato.		
6.5	Si a la audiencia señalada comparece una persona, ya sea individual o jurídica, que no es la obligada (empleador, trabajador o sindicato) deberá darse por cumplida la asistencia a la citación y no surtirá efecto el apercibimiento de presentación de la documentación de acuerdo a las constancias que conforme el derecho de defensa se ejerza. En el presente caso, el Inspector de Trabajo solicitará al denunciante información adicional para identificar al empleador obligado. En caso de duda sobre la responsabilidad solidaria, ya sea por sustitución patronal, subcontratación, simulación, tercerización, entre otras, se apercibirá a todos los involucrados, debiendo citarlos para iniciar el procedimiento de inspección, prevención y verificación, donde deberán comparecer todos y así determinar al o los obligados.	Al constatar formulación de prevenciones	Inspector de Trabajo
6.6	En caso que el denunciante no pueda brindar mayores elementos para identificar al obligado (empleador, trabajador o sindicato) deberá aplicar el procedimiento general del presente protocolo y proceder a la visita inspección en el centro o lugar de trabajo.		
6.7	Al haber agotado el procedimiento administrativo, en la Delegación de Guatemala, se invitará al trabajador que fuere de escasos recursos económicos, apersonarse ante la Dirección de Fomento a la Legalidad para el asesoramiento gratuito respectivo y asignación de profesional del Derecho responsable a efecto de iniciar la demanda judicial pertinente. En los demás departamentos de la República de Guatemala, se atenderá al Convenio suscrito con el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala para el asesoramiento de aquellos profesionales del Derecho acreditados para el efecto.		
6.8	En el caso que el obligado (empleador, trabajador o sindicato) cumpla con sus obligaciones conforme las prevenciones formuladas, incluida la exhibición de documentos, se dejará constancia en acta y se dará por concluido el expediente administrativo laboral. En caso de cumplimiento de obligaciones prevenidas, pero no exhibición de documentos, se dejará constancia en acta del cumplimiento parcial y se continuará con el proceso sancionatorio pertinente antes indicado.		

A.7 Actuaciones y obligaciones de los Delegados Departamentales para la imposición de multas			
No.	Acción	Cuándo	Quién
7.1	<p>Recibido el expediente que contiene el acta de infracción, el Delegado Departamental analizará el caso y determinará, previo a emitir la resolución de sanción, lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Las circunstancias económicas y medios de subsistencia del sancionado;</li> <li>Los antecedentes y condiciones personales del sancionado;</li> <li>El mal causado con las acciones u omisiones del sancionado;</li> <li>La exposición a peligro de las personas derivada de las acciones u omisiones del sancionado;</li> <li>El número de trabajadores afectados por las acciones u omisiones a las normas laborales y de previsión social detectadas;</li> <li>Otros factores objetivos que sirvan para adecuar la sanción a imponer;</li> <li>Determinar si hay <b>reincidencia</b> según revisión en los registros de la Inspección General de Trabajo.</li> </ol> <p>A partir del análisis anterior, el Delegado Departamental deberá redactar la resolución administrativa dentro de los 10 días siguientes a la recepción del expediente, imponiendo la sanción atendiendo a las circunstancias apuntadas en el apartado anterior, así como la graduación del artículo 272 del Código de Trabajo.</p> <p><b>La resolución deberá contener además de las referencias personales o jurídicas del sancionado:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Referencia a las normas vulneradas que constan en el acta de infracción;</li> <li>Medidas que se consideran necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas;</li> <li>Sanción impuesta y reiteración de la obligación del sancionado de subsanar la irregularidad;</li> <li>Referencia al plazo de cinco (5) días para hacer efectivo el pago correspondiente, indicando que deberá realizarlo en la Unidad de Administración Financiera del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conforme las instrucciones que esa dirección emita.</li> </ol>	Recibido el expediente que contiene el acta de infracción	Delegado Departamental
7.2	<p>Para contribuir a ilustrar el criterio del Delegado Departamental para efectos de resolver podrá solicitar antecedentes o informes a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>La Procuraduría de Derechos Humanos;</li> <li>Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;</li> <li>Ministerio de Economía, en el caso de las amparadas por el Decreto 29-89 y sus reformas;</li> <li>Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales;</li> <li>Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social;</li> <li>Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación;</li> <li>La Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres;</li> <li>Otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Jefatura de Salud y Seguridad Ocupacional, el Registro de Faltas Laborales y de Previsión Social de la Inspección General de Trabajo, Unidad de Estadísticas Laborales de la Inspección General de Trabajo, Dirección General de Trabajo);</li> <li>Secretaría contra la Violencia, Explotación y Trata de Personas –SVET–; y</li> <li>Cualquier otra dependencia que pudiera brindar información o elemento que a juicio del Delegado Departamental pueda contribuir al momento de emitir la resolución respectiva.</li> </ol>		

A.7 Actuaciones y obligaciones de los Delegados Departamentales para la imposición de multas			
No.	Acción	Cuándo	Quién
7.3	<p><b>Medidas para garantizar el derecho vulnerado</b></p> <p>El Delegado Departamental deberá, en la resolución respectiva, verificar las medidas que se consideren pertinentes para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas dentro de las cuales pueden existir:</p> <p><b>Las nacidas de la propia Actividad de Inspección:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con las prevenciones formuladas por el Inspector de Trabajo que conoció en primer momento la adjudicación o denuncia;</li> <li>La referencia a la Dirección de Fomento a la Legalidad, cuando para el cumplimiento de lo resuelto amerite acciones que correspondan a la misma.</li> </ol> <p><b>Las que se deriven del análisis que se haga del caso y de la urgencia de la adopción de medidas extraordinarias que necesiten para su ejecución acudir a la vía judicial</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Solicitar orden judicial para el ingreso a un centro de trabajo;</li> <li>La suspensión de obras cuando, a través de la vía administrativa el infractor no haya acatado lo resuelto;</li> <li>Solicitar la exhibición y revisión de documentos contables conjuntamente con el perito o experto de la Superintendencia de Administración Tributaria;</li> <li>Sistemas de almacenamiento electrónico o programas informáticos y archivo en soporte magnético; y</li> <li>Cualquier otra que se considere necesaria.</li> </ol>	Al establecer la falta laboral	Delegado Departamental
A.8 En cuanto al pago de la sanción administrativa			
No.	Acción	Cuándo	Quién
8.1	<p><b>a) En caso que el infractor no presente oposición alguna en contra de la sanción</b></p> <p>Si el infractor no presenta oposición, en contra de la resolución que lo sanciona y manifiesta que corrigió la falta, previamente se procederá a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>En los casos que el infractor acompañe los documentos que respalden el cumplimiento de la norma vulnerada, deberá ser revisado y evaluado por el Delegado Departamental, de lo que emitirá informe circunstanciado que deberá poner en conocimiento del Subinspector General de Trabajo correspondiente previo a emitir la providencia final;</li> <li>En los casos en que sea necesario la verificación en los centros de trabajo, el Delegado Departamental nombrará un Inspector de Trabajo para que proceda a verificar las prevenciones y las medidas que garanticen el cumplimiento del derecho vulnerado;</li> <li>Para los efectos de la verificación el Delegado Departamental le instruirá al Inspector de Trabajo para que en un plazo máximo de dos días proceda a cumplir con la verificación respectiva;</li> </ol>	No presenta oposición y corrigió el empleador	Delegado Departamental

A.8 En cuanto al pago de la sanción administrativa			
No.	Acción	Cuándo	Quién
8.1	<p>4) El Inspector de Trabajo al momento de ser nombrado para la verificación de cumplimiento, (motivado por la solicitud de exoneración) deberá dejar constancia en acta circunstanciada y trasladar la misma al día hábil siguiente al Delegado Departamental;</p> <p>5) Con base a la información proporcionada por el infractor o por la verificación del Inspector de Trabajo que deberá constar en acta, previa autorización del Subinspector General de Trabajo, procederá a la exoneración del 50% del monto de la multa. Caso contrario que de la información aportada no se desvanezcan los hechos cometidos por el infractor se agregarán los informes y se tendrá por confirmada la resolución.</p>	No presenta oposición y corrigió el empleador	Delegado Departamental
	<p><b>b) El infractor paga la multa, pero no demuestra haber reinstituído el derecho vulnerado</b></p> <p>Si el infractor paga la multa pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, la Inspección General de Trabajo a través del Delegado Departamental, iniciará el proceso de ejecución de resolución conforme al artículo 426 del Código de Trabajo para obligar al infractor a subsanar la falta.</p>	Paga la multa y no corrigió el empleador	
	<p><b>c) El infractor no paga multa y no demuestra haber corregido el derecho vulnerado</b></p> <p>Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción o no cumple con la resolución de sanción y no interpone recurso de revocatoria, la Inspección General de Trabajo a través del Delegado Departamental iniciará el proceso de ejecución de la resolución conforme al artículo 426 del Código de Trabajo para obligar al infractor a pagar la multa y a subsanar la conducta por el objeto que se cumpla la ley.</p>	No paga la multa y no corrigió el empleador	
	<p><b>d) El infractor interpone recurso de revocatoria</b></p> <p>Si el infractor interpone recurso de revocatoria de conformidad a lo establecido en el artículo 275 del Código de Trabajo y la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo queda firme, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurar que se subsane la conducta que dio lugar a la sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo.</p> <p>En los casos antes indicados queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponde exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.</p> <p>Para efecto de los pagos respectivos por las sanciones impuestas se deberá atender el procedimiento administrativo contenido en el Acuerdo Ministerial que para el efecto se emita.</p>	Se interpone recurso de revocatoria	

<b>A.9 Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
9.1	Los Delegados Departamentales remitirán de manera directa al Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social de la Inspección General de Trabajo la información relacionada con los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme el procedimiento respectivo y que hayan causado estado, en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial. El informe acorde a la matriz que se adapte para el efecto la autoridad central, deberá enviarse a más tardar el segundo día de que haya causado estado en la vía administrativa o firmeza en la vía judicial.	Causado estado en sede administrativa/ firmeza sede judicial	Delegado Departamental
9.2	<b>Obligaciones del Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social</b> a) Administrar el registro de faltas; b) Ingresar los informes que le remitan los Delegados Departamentales, sobre las sanciones impuestas y las personas individuales o jurídicas que han cometido dichas faltas; c) Ingresar los informes, resoluciones o aspectos que directamente sean puestos en conocimiento del Inspector General de Trabajo, Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados Departamentales que provengan del organismo judicial o de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; d) Mantener actualizado el registro de faltas; e) Facilitar la información que requiera las autoridades superiores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Inspector General de Trabajo, los Sub Inspectores Generales de Trabajo y los Delegados Departamentales; f) Eliminar la anotación existente en el registro de faltas de trabajo y previsión social, por el transcurso de un año de su imposición, siempre y cuando no exista reincidencia; g) Cumplir el procedimiento de libre acceso a la información pública; y h) Las demás atribuciones que le confieran la ley o que sea asignadas por medio de acuerdo ministerial.	Al recibir los informes	El encargado/jefe
<b>A.10 Actuaciones y obligaciones de la Inspección General de Trabajo respecto del trámite del Recurso de Revocatoria</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
10.1	Recibido el Recurso de Revocatoria en sede departamental, quien lo reciba deberá sin demora elevarlo mediante conocimiento al Delegado Departamental, quien deberá elaborar providencia de trámite, previamente deberá verificar que se haya interpuesto el Recurso de Revocatoria dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, circunstancia que hará constar en dicha providencia. La providencia de trámite deberá contener lo siguiente: a. Identificación del impugnante; b. Fecha de interposición del recurso, número de resolución impugnada, fecha de notificación de la resolución impugnada; c. Referencia a que se eleva al Despacho Superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el análisis y resolución correspondiente.	Al recibir el recurso de revocatoria	Delegado Departamental
10.2	El expediente, incluida la providencia de trámite, deberá ser remitido vía electrónica al correo electrónico que para el efecto se designe por el Despacho Superior o en su defecto el expediente físico debidamente foliado, no más allá de 24 horas después de firmada la providencia por el Delegado Departamental.		

<b>A.11 Actuaciones y obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social derivadas del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Apelación ante Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
11.1	Agotada la vía administrativa que imponga la sanción al sujeto considerado infractor de las normas de trabajo y previsión social, después de haber resuelto desfavorablemente el Recurso de Revocatoria, que se encuentra normado en el artículo 275 del Código de Trabajo, el infractor (empleador, trabajador o sindicato) podrá promover el Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social, establecido en el artículo 417 del Código de Trabajo.	Después de haber resuelto desfavorable	Empleador
11.2	En la resolución que señala día y hora para que se verifique la audiencia ante el Juez, el Delegado Departamental deberá comparecer personalmente a dicha audiencia y asumir las actitudes procesales que mejor considere para garantizar el cumplimiento de las omisiones del infractor.	Se señale día y hora	Delegado Departamental
11.3	Si la sentencia del juez es absolutoria a favor del presunto infractor, el Delegado deberá interponer el Recurso de Apelación respectivo.  Si el juez hubiere dejado de resolver algún punto de los expresados en la demanda o existieran dudas sobre el alcance de la resolución, el Delegado Departamental deberá interponer los recursos de ampliación o aclaración según sea el caso.	Se desfavorable/ deje de resolver	
11.4	Contra la sentencia emanada del Juzgado de Trabajo y Previsión Social, en el caso que la misma sea desfavorable a la Inspección General de Trabajo, procede el Recurso de Apelación, el cual deberá interponerse dentro del plazo de los tres días siguientes. Si la resolución de la Inspección General de Trabajo queda firme al concluir el Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social; la Inspección General de Trabajo debe presentar una acción de ejecución bajo el procedimiento establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo.	La sentencia sea absolutoria	
<b>A.12 Actuaciones y obligaciones de la Inspección General de Trabajo respecto de la Acción Ejecutiva de cumplimiento de la sanción (multa y/o subsanar falta)</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
12.1	El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en 3 meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial;	Causado estado en sede administrativa/ firmeza sede judicial	Delegado Departamental
12.2	Si el infractor paga la multa pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, el Delegado Departamental iniciará el proceso de ejecución de la resolución en donde se impone la multa por faltas a las leyes laborales de conformidad a lo establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo para obligar al infractor a subsanar la falta.	Paga la multa y no corrigió el empleador	
12.3	Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone el Recurso de Revocatoria (275 del Código de Trabajo) el Delegado Departamental iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el artículo 426 del Código de Trabajo, para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que cumpla con la ley;	No paga la multa y no corrigió el empleador	

<b>A.12 Actuaciones y obligaciones de la Inspección General de Trabajo respecto de la Acción Ejecutiva de cumplimiento de la sanción (multa y/o subsanar falta)</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
12.4	<p><b>La demanda de ejecución contendrá:</b></p> <p>a. Lo contemplado en el artículo 332 del Código de Trabajo, incluidas las medidas precautorias pertinentes para garantizar el cumplimiento;</p> <p>b. Identificación de la resolución que se pretende ejecutar; y</p> <p>c. Adjuntar la certificación de la resolución que constituye título ejecutivo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver las acciones por faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social de conformidad con el artículo 281 del Código de Trabajo. En los casos antes indicados queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponde exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.</p> <p>Si el infractor interpone recurso de revocatoria de conformidad a lo establecido en el artículo 275 del Código de Trabajo y la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo queda firme, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurar que se subsane la conducta que dio lugar a la sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo;</p>	<p>Causado estado en sede administrativa/ firmeza sede judicial</p>	<p>Delegado Departamental</p>
12.5	<p>En los casos antes indicados queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponde exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado;</p>	<p>Agotada la vía Administrativa</p>	<p>Denunciante</p>
12.6	<p>El Delegado Departamental deberá procurar la tramitación del proceso hasta su finalización y deberá evacuar las audiencias o presentar los escritos que sean necesarios, por ejemplo en caso de Recurso de Rectificación.</p> <p>Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone el Recurso de Revocatoria (artículo 275 del Código de Trabajo) la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el artículo 426 del Código de Trabajo, para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que cumpla con la ley;</p>	<p>Procure la tramitación hasta finalización</p>	<p>Delegado Departamental</p>
12.7	<p>El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurará que se subsane las conductas que dieron lugar a la sanción en este caso deberá presentar la demanda laboral de ejecución de la resolución administrativa;</p>	<p>Ha causado estado en sede administrativa/firmeza sede judicial</p>	

<b>A.13 Procedimiento de reinspección</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
<b>Reinspección por orden de juez o por Operativo de Inspección</b>			
13.1	Aperturar un nuevo expediente	Al ordenarlo el Juez de Trabajo o según operativo de inspección de trabajo	Delegado Departamental
13.2	Deberá presentarse al centro de trabajo para verificar el cumplimiento de lo ordenado.		Inspector de Trabajo
13.3	En caso de encontrar subsanada la falta laboral deberá redactar el informe y/o acta correspondiente según lo solicitado y presentarlo en el plazo establecido ante el Juzgado de Trabajo.		
13.4	En caso de verificar la reincidencia en las faltas de trabajo y previsión social deberá prevenir y constatar al infractor de conformidad con el presente procedimiento general.		
13.5	Luego de vencido el plazo y si el infractor no cumple con las prevenciones formuladas deberá aplicarse el presente procedimiento general de inspección de trabajo.	En el momento de la verificación de prevenciones	Inspector de Trabajo
13.6	Entregar y escanear copia del acta al jefe inmediato superior o ingresar al sistema de control de expedientes, para lo que proceda	Al regresar a la sede de Inspección de Trabajo	
<b>A.14 Formas de finalización de los procedimientos administrativos</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
<b>A.14.1 Desistimiento: Cuando el trabajador comparece ante el Inspector de Trabajo actuante o quien sea designado, y declara voluntariamente su deseo de no continuar con el trámite de la diligencia</b>			
14.1.1	Establecer inicialmente si en realidad se solucionó la pretensión o posición, sea éste de pago o restitución de derechos. En casos donde una determinación de cumplimiento se base en parte en una entrevista con un trabajador/es, deberá confirmar que la declaración del trabajador/es fue hecha sin presión o intimidación por parte del empleador. Deberá dejar constancia en el acta respectiva la cual, previo a ser entregada al que desiste, deberá trasladarla al Delegado o Supervisor para entrevista y autorización.	Cuando ambas partes acuerdan prestaciones	Inspector de Trabajo
14.1.2	Firmar el acta de desistimiento y marcar en la carátula el resultado "desistido".	En el momento que el inspector realiza acta	Delegado o Supervisor
14.1.3	Hacer saber al trabajador que si en el futuro necesita de la intervención de la Inspección General de Trabajo deberá presentar una nueva denuncia, ya que el expediente será remitido al archivo.	En el momento de haber firmado acta de desistimiento	Inspector de Trabajo
14.1.4	Si se hace por medio de un memorial de desistimiento deberá contener el acta de legalización de firmas. El Delegado o encargado deberá analizar si este llena los requisitos necesarios y emitir resolución aceptando o no el desistimiento.	Cuando tenga en su poder el memorial	Delegado o encargado
14.1.5	En el caso que hayan prevenciones para constatar y que se refieran a la pretensión del trabajador, el Inspector de Trabajo deberá constatar la formulación de las prevenciones. En caso que se encuentren formuladas prevenciones que afecten a más trabajadores por haber establecido falta laboral, el Inspector de Trabajo deberá verificar el cumplimiento de las prevenciones.	En el momento que el Inspector de Trabajo realiza acta	Inspector de Trabajo
14.1.6	Finalmente el Inspector remite el expediente al Delegado Departamental, para que continúe con su trámite.	Cuando el Inspector de Trabajo finalice su actuación	

<b>A.14.2 No seguimiento o continuidad de los casos: Cuando el trabajador no da seguimiento o continuidad a la denuncia presentada</b>			
14.2.1	Si en la primera visita se establece que el trabajador ya solucionó su problema o ya no labora en la empresa se deja constancia en acta, pero se procederá con la inspección si el trabajador presentó una denuncia que implica un incumplimiento que afecte a otros trabajadores.	Cuando no se da seguimiento a la denuncia	Inspector de Trabajo
14.2.2	Si por el motivo de la denuncia se conoce que el trabajador ya no labora en la empresa se deberá citar por medio de telegrama o notificación para que exponga si desea continuar con su reclamación.		
14.2.3	Si no se presenta el denunciante, se facciona el acta haciendo constar tal circunstancia y se procede a elevar el expediente al Supervisor o Delegado sugiriendo su archivo.		
<b>A.15 Revisión periódica del trámite de expedientes: Es el procedimiento establecido para la revisión de expedientes con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de la función inspectiva</b>			
No.	Acción	Cuándo	Quién
15.1	Cumplir con las disposiciones emanadas del Inspector General de Trabajo en lo referente a la programación de la revisión periódica del trámite de expedientes.	Según programación	En el momento de concretarse la fecha que establece la circular
15.2	Elaborar la programación de revisión de expedientes con base a las disposiciones emanadas al respecto.		Subinspectores Generales de Trabajo
16.1	Obtener del sistema de control de expedientes, el listado de los casos que fueron asignados a los Inspectores de Trabajo para hacer la revisión de los mismos.	Después de elaborado el programa anual	Delegado Departamental
16.2	Utilizar el formato establecido en el <b>ANEXO III</b> para hacer las anotaciones y llevar el registro de lo encontrado en dicha revisión.	Después de obtener del sistema electrónico o del libro de expedientes el listado	
16.3	Si derivado de la revisión periódica de expedientes se establece que el Inspector no cumplió con los procedimientos establecidos, o se determinan actuaciones irregulares deberá faccionar acta administrativa y certificar la misma al Departamento de Recursos Humanos para que proceda conforme lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su reglamento así como el Pacto colectivo de condiciones de trabajo del MTPS vigente.	Luego de la revisión de mesa	Delegado Departamental/ Director o Subdirector Departamental

## Instrumento del procedimiento general de inspección del trabajo

A.1	Relación laboral y contrato de trabajo	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.1	¿Se cumple con la exigencia legal de que todo contrato individual de trabajo se tenga celebrado por plazo indefinido, salvo las excepciones lícitas y expresas por su naturaleza accidental o temporal?					Art. 26 Código de Trabajo.
1.2	¿Se cumple con remitir a la Dirección General de Trabajo o a las Direcciones Departamentales, el contrato individual de trabajo dentro del plazo de 15 días siguientes a su celebración o modificación para su registro?					Art. 28 Código de Trabajo.
1.3	¿Todos los trabajadores firmaron su contrato al ingresar al centro de trabajo y se les entregó copia del mismo conteniendo el sello de registro ante el MTPS o la constancia electrónica si fuera el caso?					
1.4	¿Todos los contratos individuales de trabajo cumplen con los requisitos mínimos que establece la ley?					Arts. 20, 21, 29 y 30 Código de Trabajo.
1.5	Cuándo hay contrato verbal en las actividades legalmente establecidas ¿se cumple con la entrega de la tarjeta o constancia conteniendo: la fecha de inicio, salario estipulado, el vencimiento de cada período de pago, número de días o jornadas o tareas u obras realizadas?					Art. 27 Código de Trabajo.
1.6	¿Se cumple con el período de prueba máximo de dos (2) meses en los contratos por tiempo indeterminado?					Art. 81 Código de Trabajo.
1.7	¿El patrono que ocupa a diez (10) o más trabajadores lleva el libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General de Trabajo?					Art. 102 Código de Trabajo.
1.8	¿Se toma como base el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por los trabajadores durante los últimos seis meses de la relación laboral, o en forma proporcional para el pago de la indemnización?					Art. 82 literal b) Código de Trabajo.
1.9	En el cálculo de la indemnización por tiempo servido ¿se incluye la sexta parte que corresponde al aguinaldo y a la Bonificación anual para los trabajadores (as) del sector privado y público en la proporción correspondiente a 6 meses de servicios o por el tiempo trabajado si no llegarán a 6 meses?					Art. 9 Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado y Art. 5 Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

<b>A.2</b>	<b>Relación laboral y sustitución patronal</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
2.1	¿Existe sustitución patronal en la entidad o empresa inspeccionada?					Artículo 23 del Código de Trabajo. Instructivo para unificación de criterios por parte de la IGT para la aplicación del Art. 23 del Correl D-IGT-158-2013 JAAH/crgl
2.2	¿Se dan los elementos de la sustitución patronal en la entidad o empresa inspeccionada?					
2.3	¿Existen otras empresas relacionadas a la entidad sujeta a inspección?					Artículos 61 y 281 del Código de Trabajo. Artículo 3 y 12 del Convenio 81 OIT
2.4	¿Existen elementos como: emblemas, logos, documentos, contratos o libros donde aparezca un nombre diferente al del centro de trabajo sujeto a inspección?					
2.5	¿Al detectar dichos elementos tomó debida nota de la existencia, individualizó la entidad o entidades relacionadas (dirección, razón social, denominación social, representante legal, etc.) para su fiscalización?					
<b>A.3</b>	<b>Reglamento Interior de Trabajo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
3.1	En caso que permanentemente laboren 10 o más trabajadores ¿Cuentan con un Reglamento Interior de Trabajo aprobado por la Inspección General de Trabajo?					Art. 58 Código de Trabajo.
3.2	¿Se tiene colocado el Reglamento Interior de Trabajo en, por lo menos, dos lugares visibles en el centro de trabajo o se les suministra mediante un folleto o copia del mismo a los trabajadores?					Art. 59 Código de Trabajo.
3.3	¿Se adopta en el Reglamento Interior de Trabajo las reglas técnicas, administrativas, las relativas a salud y seguridad ocupacional, riesgos profesionales y primeros auxilios?					Art. 60 Código de Trabajo.
3.4	¿El Reglamento Interior de Trabajo regula lo establecido a jornadas, salarios, permisos, funciones y medidas disciplinarias?					
<b>A.4</b>	<b>Salario, bonificaciones mensuales y seguro social</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
4.1	¿Cumple el empleador con el requisito de enviar el informe requerido bajo el Artículo 61 (a) del Código de Trabajo?					Art. 61, literal a) Código de Trabajo
4.2	¿El salario estipulado, es el salario mínimo vigente según la actividad económica correspondiente?					Art. 102 literal c) Constitución Política de la República de Guatemala Convenio 95 sobre la Protección del salario de la OIT Arts. 88, 91, 103 y 120 Código de Trabajo.
4.3	¿Se realizan descuentos a los salarios sin la autorización judicial o de los trabajadores por escrito?					Art. 60 Código de Trabajo; Acuerdo Gubernativo 7-80

A.4	Salario, bonificaciones mensuales y seguro social	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
4.4	¿En los casos en que el pago de salario se entrega a una persona distinta al trabajador, existe una autorización escrita fidedigna o acta suscrita ante una autoridad de trabajo?					Art. 94 Código de Trabajo.
4.5	¿El pago del salario se hace en el propio lugar de trabajo, durante la jornada de trabajo y en un plazo no mayor a 15 días para trabajadores manuales y de un mes para trabajadores intelectuales o los servicios domésticos?					Arts. 92 y 95 Código de Trabajo.
4.6	¿El salario se paga en moneda de curso legal?					Art. 90 Código de Trabajo.
4.7	¿El pago del salario se complementa con alguna forma distinta a la moneda?					
4.8	¿Si parte del salario se paga mediante alimentos u otros artículos sobrepasa el 30% del mismo?					
4.9	¿Se hace efectivo el pago de la Bonificación incentivo mensual? ¿Se paga por meta de producción? ¿Se tiene que cumplir con la meta para ganar el salario mínimo? ¿Cuánto salario recibe el trabajador por la jornada diurna si no cumple con la meta durante ese periodo? ¿El pago de la Bonificación incentivo mensual se paga sobre el monto establecido de Q250.00?					Decretos 78-89 y 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala.
4.10	¿El patrono que ocupa 3 trabajadores o más, los tiene debidamente registrados ante el IGSS?					Art. 102 Código de Trabajo, Acuerdo 1123 Junta Directiva IGSS, Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.
4.11	Cuando se trata de actividad económica de transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto utilizando para el efecto vehículos motorizados ¿están inscritos aún ocupen los servicios de 1 o más trabajadores?					Art. 102 Código de Trabajo, Acuerdo 1123 Junta Directiva IGSS, Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.
4.12	¿La cuota retenida al trabajador para el pago del seguro social se realiza sobre la base total de los salarios reales, a excepción de la bonificación incentivo?					Art. 2 Decreto 78-89 y Art. 3 Acuerdo 1123 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.
4.13	¿Cuenta con una tabla de productividad con criterios estandarizados, para calcular el pago de bonificación bajo este concepto?					Art. 2 Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.
4.14	¿Las cuotas descontadas a los trabajadores en concepto de seguridad social, son trasladadas en forma íntegra y oportuna al IGSS?					Acuerdo 1123 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social y Acuerdo 1118 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
4.15	¿La cantidad de personas que laboran en el centro de trabajo, es igual a la cantidad de personas reportadas en las planillas del IGSS?					

<b>A.4</b>	<b>Salario, bonificaciones mensuales y seguro social</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
4.16	¿Cumple el patrono con otorgar las certificaciones de salarios y cuotas, en los casos relacionados a jubilación?					Acuerdo 1123 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social y Acuerdo 1118 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1100 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
4.17	¿Concede los permisos a los trabajadores para acudir al seguro social?					Art. 45 Acuerdo 410 de la Junta Directiva del Seguro Social.
<b>A.5</b>	<b>Jornadas de trabajo y descansos</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
5.1	¿Los trabajadores en jornada diurna, laboran como máximo, 8 horas por día y 44 horas por semana? ¿Si existen metas de producción, laboran los trabajadores más de 8 horas diarias o más de 44 horas por semana? ¿Se les pagan esas horas como horas extras?					Art. 116 Código de Trabajo y Art. 102 literal g) Constitución Política de la República de Guatemala.
5.2	¿En la jornada de trabajo nocturna laboran como máximo 6 horas diarias y 36 a la semana?					Art. 116 Código de Trabajo y Art. 102 literal g) Constitución Política de la República de Guatemala.
5.3	¿En la jornada de trabajo mixta laboran como máximo 7 horas diarias y 42 a la semana?					Art. 117 Código de Trabajo
5.4	¿Los trabajadores cuyos trabajos no están sujetos a las limitaciones a jornada de trabajo no pueden laborar más de 12 horas diarias?					Art. 124 Código de Trabajo y Acuerdo Gubernativo 346 Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de las jornadas de trabajo.
5.5	¿La base para efectos estrictamente de pago, se utiliza 48 horas, para las jornadas diurna, nocturna y mixta?					Art. 116 Código de Trabajo y Art. 101 literal g) Constitución Política de la República de Guatemala.
5.6	¿Las jornadas ordinarias y extraordinarias no exceden de doce (12) horas diarias?					Art. 122 Código de Trabajo.
5.7	¿Se otorga un descanso de media hora si la jornada es continua?					Art. 119 Código de Trabajo.
5.8	¿El trabajo efectivo que se realiza fuera del tiempo ordinario se remunera, por lo menos, con un 50% más del salario ordinario?					Art. 121 Código de Trabajo.
5.9	¿El empleador obliga a trabajar tiempo extraordinario, incluyendo situaciones donde el trabajador se ve obligado a trabajar horas extras para cumplir con una meta de producción?					Art. 122 Código de Trabajo.
5.10	¿El patrono otorga a la persona trabajadora un día de descanso remunerado después de una semana de trabajo computada de cinco (5) a seis (6) días, según la costumbre del centro de trabajo?					Art. 126 Código de Trabajo.

<b>A.5</b>	<b>Jornadas de trabajo y descansos</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
5.11	¿El patrono paga el día de descanso semanal o de asueto de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios devengados, durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate?					Arts. 126, 127 y 129 Código de Trabajo
5.12	¿El patrono cuenta con autorización de la Inspección General de Trabajo para trabajar durante los días de asueto o descanso semanal?					Art. 128 Código de Trabajo Reglamento interior de trabajo de la empresa
<b>A.6</b>	<b>Prestaciones sociales mínimas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
6.1	¿El aguinaldo es pagado de conformidad con la ley?					Decreto 76-78 y 74-78 del Congreso de la República
6.2	¿Se hace efectivo el pago del 50% del aguinaldo en la primera quincena de diciembre?					Art. 2 Decreto 76-78 del Congreso de la República
6.3	¿Se hace efectivo el pago del 50% del aguinaldo en la segunda quincena de enero?					Art. 2 Decreto 76-78 del Congreso de la República
6.4	¿Se paga la Bonificación Anual durante la primera quincena de julio de cada año?					Art. 3 Decreto 42-92 del Congreso de la República
6.5	¿Se paga el salario anticipado, del período de vacaciones?					Art. 134 Código de Trabajo
6.6	¿Se otorga vacaciones remuneradas de 15 días hábiles como mínimo, después de cada año de trabajo continuo?					Art. 130 Código de Trabajo
6.7	¿En los casos de cese de la relación laboral, se otorga el pago de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado?					Arts. 131 y 133 del Código de Trabajo
6.8	¿El patrono posee constancia de haber otorgado el período de vacaciones, firmadas por el trabajador?					Art. 137 Código de Trabajo
6.9	¿El cálculo del salario de vacaciones se realiza con base al promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias, devengadas durante los últimos tres meses si el trabajador presta sus servicios agrícolas o ganadera o durante el último año en los demás casos?					Art. 134 Código de Trabajo
<b>A.7</b>	<b>Discriminación en el empleo y ocupación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
7.1	¿En los procesos de oferta, selección y contratación, se cumple con no formular distinciones para la ocupación de puestos de trabajo?					Art. 14 Bis Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.2	¿En los procesos de evaluación de ascensos, se cumple con no formular distinciones para la promoción interna de puestos de trabajo?					
7.3	¿Se ha despedido sin autorización judicial a trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia?					Art. 151 literal c) Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.4	¿Se ha negado la contratación de trabajadoras por condición de embarazo?					

<b>A.7</b>	<b>Discriminación en el empleo y ocupación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
7.5	¿Se le ha dejado de pagar el salario a trabajadoras que están en su periodo pre y post parto?					Art. 152 Código de Trabajo, Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.6	¿Se ha ubicado en otro puesto de trabajo, que afecta negativamente a mujeres que regresan de su período post parto?					Art. 79 literal c) Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.7	¿Se ha exigido a mujeres embarazadas ejecutar trabajos que requieren esfuerzo físico considerable, durante los últimos tres (3) meses anteriores al parto?					Art. 151 literal e) Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.8	¿Se brinda a mujeres en período de lactancia un tiempo de media hora, dos veces al día o como se pacte entre ellos a razón de una hora diaria para alimentar a su hijo?					Art. 153 Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.9	¿Se ha pagado un salario menor a las mujeres, por igual trabajo en relación a los hombres?					Art. 89 Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.10	¿Se ha realizado alguna distinción entre mujeres solteras, casadas o con responsabilidades familiares para efectos de trabajo?					Art. 14 Bis y 151 literal b) Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.11	¿Se ha discriminado en los procesos de oferta de empleo y/o contratación por motivos de edad de las personas?					Art. 151 Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.12	¿Se ha establecido cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación?					Art. 14 bis Código de Trabajo, Art. 1 Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
<b>A.8</b>	<b>Otras obligaciones del empleador</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
8.1	¿Se cumple anualmente con la entrega del Informe estadístico patronal o informe del empleador, al MTPS?					Art. 61 literal a) Código de Trabajo
8.2	Si una vez contratado el trabajador para prestar sus servicios dentro del territorio de la República de Guatemala distinto al que viva habitualmente y se vea compelido a hacer viajes de ida y regreso a una distancia mayor a 15 km. ¿El patrono paga los pasajes o gastos razonables?					Art. 33 Código de Trabajo
8.3	En relación al inciso anterior se aplica lo mismo cuando el trabajador viaja con su familia ¿El empleador paga también los gastos de transporte, alimentación y hospedaje de sus familiares durante el viaje?					Art. 33 Código de Trabajo
8.4	¿Los vehículos en los que son transportados los trabajadores, cuentan con las condiciones adecuadas de salud y seguridad ocupacional?					Arts. 271 y 272 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

<b>A.8</b>	<b>Otras obligaciones del empleador</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
8.5	¿El patrono da oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de buena calidad necesarios para ejecutar el trabajo convenido?					Art. 61, literal d) Código de Trabajo
8.6	¿El patrono proporciona un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos deban mantenerse en el centro de trabajo?					Art. 61, literal e) Código de Trabajo
8.7	¿Al finalizar la relación laboral, el empleador concede los 30 días establecidos en la ley, para que el trabajador desocupe la vivienda?					Art. 63, literal i) Código de Trabajo
8.8	¿A la expiración del contrato de trabajo el patrono extiende al trabajador la constancia de trabajo?					Art. 87 Código de Trabajo



**B. Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa**



## **B. Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa**

La reclamación del pago de las prestaciones laborales, con la intervención de la Inspección General de Trabajo es una constante diaria en las distintas Delegaciones de Inspección General de Trabajo de la República de Guatemala, por lo tanto, es imperativo la existencia del procedimiento e instrumento necesario para que los Inspectores de Trabajo puedan contar con la herramienta adecuada y actuar de mejor forma en la atención de cada caso en sede administrativa.

### **Objetivo del procedimiento**

Regular y ofrecer un procedimiento estandarizado y estructurado de la actuación del Inspector de Trabajo en el marco de su intervención en el procedimiento de reclamos

de prestaciones laborales en sede administrativa cuando haya existido renuncia, despido o acuerdo mutuo siempre y cuando no exista prohibición para dar por terminada la relación laboral (post mortem, embarazo, lactancia, suspensiones, dirigentes sindicales, etc.); y ofrecer las alternativas de seguimiento para los diferentes resultados que se generan de la reclamación y darle cumplimiento a las leyes en materia laboral. La función de este procedimiento tiene como objetivo principal la supervisión y vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales, principalmente que el trabajador obtenga todas las prestaciones irrenunciables a las cuales tenga derecho.

### **Relación con otros procedimientos**

Este es un procedimiento de oficio que se realiza cuando se finaliza la relación laboral patrono-trabajador y no se ha efectuado el pago correspondiente de las prestaciones laborales conforme la legislación laboral.

## Desarrollo del procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa

<b>B.1 Adjudicación de los casos</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
1.1	Al originarse la denuncia deberá aplicarse el <b>Procedimiento General de Inspección</b> para su recepción, apertura, registro y adjudicación.	Al momento de presentarse el usuario	Adjudicador
1.2	<p>Cuando existan casos de reclamación de pago de prestaciones laborales con características especiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando no se obtengan los datos evidentes, reales y concretos del patrono.</li> <li>2. Cuando no se obtenga la dirección del centro de trabajo.</li> <li>3. Cuando no se obtenga el nombre completo del patrono.</li> <li>4. Cuando no se pueda establecer si existen dos o más patronos</li> <li>5. Casos de prestaciones post mortem</li> </ol> <p>Serán entendidos conforme el <b>Procedimiento General de Inspección. (A)</b></p>		
1.3	<p>En los casos en donde el usuario haya prestado sus servicios a dependencias públicas como Ministerios y Secretarías, deberán informar al usuario que la Inspección General de Trabajo no es la instancia adecuada para la reclamación del pago, en virtud de ello procederán a asesorar a los mismos, indicándoles la vía idónea para la reclamación.</p> <p>El Inspector de Trabajo o la persona responsable de tomar las denuncias o la persona asignada para la atención consultará al denunciante respecto a si su intención es interrumpir la prescripción.</p>	Al momento de presentarse el usuario	Adjudicador/ analista/ operador
1.4	Brindar asesoría sobre el cálculo de prestaciones a los usuarios y en caso de ser solicitado elaborar el documento que contiene el mismo en el sistema electrónico establecido para el efecto o manualmente según el <b>Instrumento de cálculo y fórmulas de prestaciones laborales.</b>	Al consultar por cálculo de prestaciones	
<b>B.2 Atención de casos de reclamación de pago de prestaciones en sede administrativa</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
2.1	<p>El adjudicador facciona acta inicial de denuncia apercibiendo al supuesto infractor, indicándole el objeto, lugar, fecha y hora de la citación así como documentos que debe presentar.</p> <p>En el acta deberá advertir y exhortar a la parte empleadora que se le cita por única vez para hacer efectiva la reclamación del trabajador y que deberán presentarse haciéndose acompañar de los medios probatorios que considere oportunos de acuerdo a la reclamación que se trate, los cuales pueden comprender:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Libros de salarios,</li> <li>2. Contratos de trabajo</li> <li>3. Reglamento interior de trabajo</li> <li>4. Planillas y recibos de pago del IGSS</li> <li>5. Tablas de productividad en caso que aplique</li> <li>6. Constancia de pago de horas extras (cuando aplique)</li> <li>7. Constancia de goce de vacaciones</li> <li>8. Constancias pago de bono 14 y aguinaldo</li> <li>9. Otros que a consideración del Inspector de Trabajo formulen para su verificación.</li> </ol>	Al momento recibir la denuncia	Inspector de Trabajo


No.	Acción	Cuándo	Quién
2.2	El día de la audiencia, el Inspector de Trabajo deberá dirigirse a las partes e identificar a los que comparecen, así como a sus asesores si los hubiere, quienes deben demostrar la calidad con la que actúan.	Cuando se realiza la audiencia	Inspector de Trabajo
2.3	Si a la audiencia se presenta otra persona que no fue la citada legalmente, con la intención de efectuar el pago de las prestaciones que en derecho le correspondan al trabajador, debe verificarse previamente que se efectúe el pago completo y de forma inmediata, haciéndose constar en acta, de lo contrario deberá declarar la incomparecencia y se agota la vía administrativa.	Cuando se realiza la audiencia	
2.4	Durante la celebración de la audiencia se prevendrá de pago al empleador en caso se deduzca la existencia de la obligación a partir del análisis de la documentación y manifestaciones verbales de las partes. Debiendo tener cuidado de verificar si es a una persona jurídica o individual a quien se previene.	Al incumplimiento	
2.5	Solo en los casos de incomparecencia justificada de las partes se podrá fijar una segunda audiencia.		
2.6	Si después de formulada la prevención y antes de la siguiente audiencia, tiene conocimiento de que se ha presentado alguna petición, memorial o recurso con relación al caso, el expediente deberá ser trasladado inmediatamente al supervisor o Delegado Departamental y debe abstenerse de conocerlo, salvo que se resuelva de forma inmediata.	En el momento que exista algún memorial	
2.7	El día de la segunda audiencia, procederá conforme las literales B.2.2, B.2.3 y B.2.4	Al momento de efectuarse segunda audiencia	
2.8	Si el trabajador no obtiene el beneficio de las pretensiones debe agotarse la vía administrativa, para que pueda acudir al órgano jurisdiccional e informarle al trabajador el plazo que tiene para acudir al órgano jurisdiccional y que puede recibir asesoría y asistencia legal para el efecto, por parte de la Dirección de Fomento a la Legalidad o en el caso de las delegaciones departamentales por medio de los bufetes populares de la universidades del país. El Inspector de Trabajo dará por incumplidas las prevenciones formuladas y en el plazo de 3 días trasladara el expediente al Delegado Departamental con el acta de infracción.	En el desarrollo de la segunda audiencia	
2.9	Sí se constata el cumplimiento de las prevenciones el expediente se remitirá al Delegado Departamental o Supervisor sugiriendo su archivo.	Al verificar el cumplimiento de las prevenciones	
2.10	Anotar en el sistema de control de casos que está finalizada su intervención en el expediente haciendo constar hacia que unidad o dependencia se remitió.	Después de haber finalizado la intervención	Inspector de Trabajo

<b>B.3 Instrucciones a seguir en la reclamación de pago de prestaciones en sede administrativa</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
3.1	Los Inspectores de Trabajo para realizar sus funciones deberán acreditar debidamente su identidad, su nombramiento y el objeto de la inspección, tanto en los casos que realicen en visitas de Inspección como los casos que se atiendan en sede administrativa.	Al momento de visitar los centros de trabajo en sede administrativa	Inspector de Trabajo
3.2	Es importante apuntar que en la reclamación de pago de prestaciones laborales, el pago de indemnización por despido al trabajador reclamante, deberá prevenirse su cumplimiento si se establece expresamente por el empleador o su representante que no hay causa justa del despido. El pago de lo reclamado se debe verificar antes de la audiencia o durante su transcurso. Caso contrario dar por incumplidas las prevenciones existentes y establecer si hay alguna norma violada.	En el momento de constatar las prevenciones en sede administrativa	
3.3	Si se establece que existe alguna causa que justifica el despido, es necesario revisar el procedimiento disciplinario que deberá estar contenido en el Reglamento Interior de Trabajo; sin embargo si existen elementos suficientes que generen controversia se dejará en libertad al trabajador para que inicie el procedimiento ante el órgano jurisdiccional competente. En todos los casos, se verifica el pago de prestaciones irrenunciables, salarios, bonificaciones existentes y se abstiene de prevenir el pago de la indemnización referida en caso se aduzca causa justa o despido indirecto.		
3.4	<p>En los casos que se atiendan en sede administrativa, se podrán generar algunas circunstancias en la audiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Se puede presentar el supuesto infractor, pero no se pronuncia en relación a la reclamación o niega tener relación laboral con el denunciante, pero tampoco proporciona información para resolver el caso, ante esta circunstancia se podrá establecer la obstrucción a la labor de la Inspección del trabajo y se darán por incumplidas las prevenciones.</li> <li>b. El empleador comparece y demuestra que no es el responsable en lo reclamado por el trabajador. Se hará constar y se citará al que corresponda.</li> <li>c. Si se apersona el empleador o su representante, pero no acude el trabajador, procede a la verificación del cumplimiento de las prevenciones y hace constar en acta. Si no se citó al trabajador no procede sanción para este.</li> <li>d. No se presenta a la audiencia el empleador o su representante y tampoco el trabajador. El Inspector de Trabajo da por incumplidas las prevenciones y hará constar la ausencia del trabajador.</li> <li>e. Si se presentan ambas partes, pero aduce no contar con el dinero para el pago. El Inspector de Trabajo da por incumplidas las prevenciones y explica al empleador o su representante que el cumplir con el pago del trabajador lo exoneraría del 50% de la sanción que le pueda ser impuesta.</li> </ul> <p>En cualquiera de los casos anteriores, cuando el trabajador no obtiene el pago de sus prestaciones o reclamación, debe dejarse al trabajador en la libertad de acudir ante el órgano jurisdiccional que considere, independientemente de las acciones que adopte la Inspección General de Trabajo para reparar el derecho vulnerado del trabajador. Concluido el expediente el Inspector de Trabajo cuenta con 3 días, para trasladarlo al Delegado Departamental, ya sea para enviar el expediente al archivo o para el proceso de sanción.</p>	Al constatar las prevenciones	


No.	Acción	Cuándo	Quién
3.5	Ante la inasistencia de la persona que fue legalmente citada y prevenida en cuanto a la documentación (infractor) no es necesario que se notifique su incomparecencia ya que su actitud lo aleja del procedimiento y debe continuarse con la sustanciación de las fases procesales sin más citarlo u oírlo. Esa advertencia se hará en el acta inicial.	En el momento de constatar las prevenciones en sede administrativa	Inspector de Trabajo
3.6	Cuando por alguna razón ajena al Inspector de Trabajo no se cita al denunciado se deberá repetir sin demora y se deducirán responsabilidades a quien corresponda.		
3.7	<p>El acta de verificación deberá contener las circunstancias suscitadas en el trámite del expediente, y hacer constar lo sucedido en esa diligencia, ya sea dar por cumplidas las prevenciones o no, advirtiéndolo al infractor que se trasladará el expediente al Delegado Departamental, para la imposición de la sanción que corresponda, haciendo mención de la infracción cometida y los rangos que encuadra la ley para la sanción.</p> <p>Se reitera, el trámite debe concluirse en la audiencia citada, en virtud que ya es del conocimiento del empleador la reclamación presentada por el trabajador. Esto también contribuirá a dar celeridad a los casos y a que el trabajador o persona afectada tenga certeza si en sede administrativa obtendrá o no el beneficio pretendido.</p>		
3.8	Se impondrá multa a los trabajadores sólo cuando se cite formalmente o sea necesario formularle alguna prevención para que cumpla con algún precepto legal. Para esta decisión se tomará en cuenta la situación económica del infractor, como lo indica la normativa incorporada en el Decreto 07-2017.		
3.9	<p>Se pueden realizar los Convenios de Pago que sean necesarios en las condiciones, forma y modo previstos en la ley, siguiendo el procedimiento indicado en el protocolo; sin embargo, si hay ofrecimiento de pago, pero no se exhibe la documentación obrero patronal, de igual forma se darán por incumplidas las prevenciones.</p> <p>Los desistimientos no eximen al infractor de cumplir con el exhibir la documentación obrero patronal.</p>		
3.10	<p>En el caso de los expedientes de la sección de Visitaduría o de visita al centro de trabajo, al realizar la Inspección puede proceder a la prevención otorgando un plazo razonable no mayor de 8 días hábiles o el cumplimiento inmediato de las obligaciones legales que corresponda de acuerdo a las circunstancias del caso concreto.</p> <p>Por lo que deberá retornar el día hábil que corresponda al vencimiento del plazo de la prevención o citarlo en el acta de prevención para que se presente a la sede de la Inspección General de Trabajo, (Artículo 271 bis, quinto párrafo del Código de Trabajo) y acredite lo manifestado por el infractor, para finalmente redactar el acta de constatación</p> <p>Si el obligado expresa que no desea cumplir en ese mismo acto puede dar por incumplidas las prevenciones.</p>	Al momento de visitar los centros de trabajo en sede administrativa	

<b>B.4 Convenios por arreglos directos</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
4.1	Los arreglos directos entre patrono y trabajador y los convenios conciliatorios realizados ante el inspector de trabajo deberán hacerse constar en un convenio de pago u otro convenio a los que arriben las partes, debe ser suscrito ante el Inspector de Trabajo entre el patrono y trabajador, siguiendo la estructura del <b>Anexo II.</b>	En el momento de alcanzar acuerdo	Inspector de Trabajo
4.2	Enterar a ambas partes que, una vez autorizado el convenio el mismo se constituye en Título Ejecutivo.	En el momento de celebrar el convenio de pago previo a su autorización de convenio	Patrono / Trabajador o algún representante de ambas partes
4.3	Elaborar el proyecto de la resolución del convenio.	Al finalizar convenio	Inspector y Trabajador
4.4	Trasladar el convenio junto con el proyecto de la resolución al Delegado de Inspección de Trabajo, quien por delegación expresa del Inspector General de Trabajo está autorizado a firmar los mismos en su representación.	Al finalizar convenio y proyecto de resolución	
4.5	Notificar a las partes la resolución que aprueba el Convenio.	Cuando se aprueba la resolución	Delegado, notificador o Inspector de Trabajador
4.6	Asesorar a las partes que en caso de incumplimiento del convenio por alguno de ellos deberá plantear su solicitud al órgano jurisdiccional	Al notificar el convenio a las partes	Inspector de Trabajo
4.7	Los pagos deberán hacerse directamente al trabajador al beneficiado sin intervención de ningún empleado o funcionario público de la Inspección de Trabajo o	En el momento que el patrono cancele las prestaciones	
<b>B.10 Cálculo de Prestaciones</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
10.1	Para elaborar el cálculo de prestaciones se debe solicitar al trabajador o patrono todos los datos establecidos en el Instrumento de cálculo y fórmulas de prestaciones laborales incluido en este Protocolo <b>Anexo I.</b>	Al presentarse el interesado	Empleado / Trabajador del módulo de cálculo de prestaciones o inspector encargado
10.2	El cálculo de las prestaciones a que tiene derecho el interesado, será realizado por medio del sistema automatizado de conformidad al programa elaborado para el efecto. En caso de no ser posible por este medio, deberá realizarlo manualmente, aplicando las formulas establecidas en el Instrumento de cálculo y fórmulas de prestaciones laborales incluido en este Protocolo <b>Anexo I.</b>		
10.3	El formulario deberá contener nombre, firma y sello del digitador y entregarlo de forma inmediata al solicitante.	Después de llenar el formulario	

No.	Acción	Cuándo	Quién
10.4	<p>Informar al trabajador que el documento que contiene el cálculo de prestaciones debe presentarlo a su ex empleador y si éste se niega a pagarle, deberá presentar su denuncia de reclamación de pago de prestaciones,</p> <p>Informándole al trabajador el plazo que tiene para presentar la denuncia y que puede recibir asesoría y asistencia legal para el efecto, por parte de la Dirección de Fomento a la Legalidad y en el caso de las sedes departamentales de la Inspección General de Trabajo deberán ser remitidos a los bufetes populares de las universidades.</p>	Al tener la boleta del cálculo de prestaciones	Trabajador afectado
10.5	El sistema de control de expedientes referido anteriormente, será parte del equipo de trabajo del Inspector de Trabajo y si finalizara la relación laboral, deberá dejar el mismo, para conocer el estado de los expedientes.	Cuando desarrolle sus actividades y al finalizar relación laboral	Inspector de Trabajo



**C. Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva**



## C. Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva

La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales en el trabajo que han sido considerados dentro de lo que la OIT define como, derechos mínimos en el trabajo; incluidos siempre dentro de nuestra normativa constitucional, lo que hace prevalecer el respeto a estos preceptos y que exista un procedimiento aplicable correctamente, que lleve consigo un instrumento para verificar que los patronos y los trabajadores mismos, cumplan con lo que está establecido en ley.

### Objetivo del procedimiento

Brindar una serie de recomendaciones metodológicas y técnicas al cuerpo de Inspectores de Trabajo de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la investigación de casos de posibles violaciones a los derechos a la libertad sindical, derecho de sindicación

y negociación colectiva por parte de empleadores o de las organizaciones sindicales.

### Relación con otros procedimientos

Cuando se está aplicando el proceso general de inspección se puede aplicar el presente procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva, el cual puede matizarse o complementarse con los siguientes procedimientos:

- ▶ Procedimiento detección y referencia de casos de trata de personas;
- ▶ Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores;
- ▶ Procedimiento de inspección de empresas agrícolas;
- ▶ Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional.

## Desarrollo del procedimiento

C. 1 Pasos previos y fundamentales			
No.	Acción	Cuándo	Quién
1.1	Verificar si existe un sindicato en el centro de trabajo, comité Ad Hoc o conflicto colectivo de carácter económico social.	Al hacerse presente al centro de trabajo	Inspector de Trabajo
1.2	Verificar si la denuncia se relaciona con suspensión, despido o cualquier forma que perjudique a personas trabajadoras por promover la organización de un sindicato, por su afiliación sindical o por represalias en contra de actividades sindicales de trabajadores.		
1.3	No debe involucrarse en asuntos internos sindicales.	Al realizar la inspección	
1.4	Indagar si el sindicato es representativo de los trabajadores y si no lo es deberá proceder de conformidad con el Artículo 271 bis segundo párrafo del Código de Trabajo.		
1.5	Revisar los libros o planillas de salarios para verificar si el trabajador sufrió algún cambio de salario, horario o puesto, cuando inició su actividad sindical.	Al revisar los libros o planillas de salarios	
1.6	Verificar si el trabajador conoce el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interior de Trabajo o disposición legal vigente.	Al revisar procedimientos disciplinarios	
1.7	Verificar si existen evaluaciones del trabajador que reflejan razones de despido, o cualquier otro cambio en la condición laboral.		
1.8	Buscar evidencia escrita si existen medidas disciplinarias (amonestaciones o avisos verbales o escritos Según el Reglamento Interno de Trabajo que conlleve despido.		
1.9	Verificar si existen mecanismos confidenciales para presentar quejas de los trabajadores y si se ha respetado dicha confidencialidad, asimismo si se encuentra el procedimiento en el Reglamento Interior de Trabajo.	Al revisar procedimientos para el manejo de quejas	
1.10	Verificar si hay evidencia de quejas del trabajador en cuestión o de otros trabajadores, incluyendo otras denuncias con el Ministerio público, Procurador de Derechos Humanos –PDH–, Juzgado de Trabajo o Ministerio Público.		
1.11	Verificar el procedimiento de recepción y trámite de las cartas de renuncia y contenido de las mismas.	Al revisar otros documentos o cartas de renuncia de los trabajadores	
1.12	Revisar cualquier documento laboral que evidencie las intenciones del patrono de limitar el derecho a la indemnización.		
1.13	Tener contacto y darle intervención al comité ejecutivo del Sindicato	En toda visita o citación	

<b>C.2 Casos en los que no existe un sindicato</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
2.1	Entrevista a trabajadores	Al verificar documentos	Inspector de Trabajo
2.2	Verificar materiales de capacitación sobre derechos de los trabajadores/as, leyes, convenios o tratados.		
2.3	Verificar evaluaciones de trabajadores despedidos.		
2.4	Verificar registros de audiencias o actas de reuniones con trabajadores para discutir asuntos laborales.		
2.5	Verificar el libro de registro de quejas.	Al verificar documentos	Inspector de Trabajo
2.6	Verificar los manuales de manejo de personal.	Al revisar documentos, si no existe un sindicato	
2.7	Verificar si existes Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, convenios colectivos de Condiciones de Trabajo, manuales o códigos de conducta.		
<b>C.3 Casos de terminación de la relación laboral invocando causas económicas</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
3.1	Entrevista a trabajadores	Al revisar documentos, si no existe un sindicato	Inspector de Trabajo
3.2	Los documentos financieros como declaraciones de impuestos u otros los podrá ver únicamente con orden judicial.		
3.3	Verificar el procedimiento o el criterio que se utilizó para la reducción de la fuerza laboral y la selección del personal a despedir, para ver si fue ecuánime.		
3.4	Revisar los registros de contratación de personal, como los contratos y solicitudes de empleo para constatar la contratación reciente de personal.		
3.5	Revisar los procedimientos disciplinarios según el Reglamento Interior de Trabajo, para determinar criterios objetivos de sanción.		
3.6	Revisar las evaluaciones de trabajadores despedidos según el Reglamento Interior de Trabajo, para constatar que se utilizaron criterios objetivos y no discriminatorios.		
3.7	Informar a la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), Ministerio de Economía (MINECO), Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) de la actuación del infractor.		Delegado departamental
<b>C.4 Casos de discriminación sindical en la contratación</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
4.1	Entrevista a trabajadores	Al revisar documentos en casos de discriminación sindical en la contratación	Inspector de Trabajo
4.2	Verificar que en los anuncios de trabajo no hagan mención de actividad sindical en la empresa.		
4.3	Verificar si los cuestionarios de entrevistas o formularios para potenciales trabajadores no incluyan preguntas acerca de actividad sindical.		
4.4	Verificar si existen documentos firmados por trabajadores donde se comprometen a renunciar al sindicato o no afiliarse a un sindicato como condición para ser contratado o para permanecer en su empleo, verificar si se les pidió firmar hojas en blanco y confirmar su uso con el empleador.		

<b>C.5 Negativa a negociar convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo o su incumplimiento</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
5.1	Entrevista a trabajadores	Al verificar las negativas a negociar y cumplimiento de convenios	Inspector de Trabajo
5.2	Verificar que las razones por las cuales no dan inicio las sesiones de negociación del convenio colectivo o pacto colectivo de condiciones de trabajo.		
5.3	Verificar que las partes cumplan las obligaciones asumidas en el convenio colectivo o pacto colectivo de condiciones de trabajo.		
5.4	Comprobar que los beneficios que se otorguen en el convenio colectivo o pacto colectivo de condiciones de trabajo sean para todos los trabajadores.		
5.5	Verificar que no se den propuestas menos favorables para los trabajadores que las condiciones contenidas en los contratos vigentes.	Al revisar documentos al verificar las negativas a negociar y cumplimiento de convenios	Inspector de Trabajo
5.6	Revisar el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo y sus cláusulas con la finalidad de que lo contenido en esa ley profesional se cumpla.		
5.7	Revisar el libro de actas de reuniones entre gerentes y el sindicato (fechas y regularidad de reuniones; participantes; temas negociados; resoluciones, etc.).		
<b>C.6 Injerencia en el ejercicio de la libertad sindical</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
6.1	Verificar que el empleador no adopte una posición parcial frente a la formación de sindicatos, que no promueva mensajes antisindicales y que se les garantice a los trabajadores el libre ejercicio de organizarse.	Al investigar injerencia del patrono sobre la libertad sindical	Inspector de Trabajo
6.2	Comprobar que el empleador permita la reunión de trabajadores para formar sindicato o para elegir a sus representantes.		
6.3	Verificar que el empleador no favorezca, beneficie o financie a un grupo de trabajadores sobre otro, con fines de privilegiar a trabajadores no sindicalizados o al sindicato de su preferencia, sobre otro sindicato, con fin de influenciarlo.		
6.4	Verificar si el empleador permite el acceso a los líderes sindicales a información referente a la actividad sindical.		
6.5	Verificar si se favorece la conformación de otras organizaciones, con el fin de contrarrestar la acción sindical.		
6.6	Comprobar que se deduzca del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato, siempre que lo autorice el interesado a la vez, que esas cuotas sean entregadas al sindicato.		
6.7	Revisar los registros y actas administrativas de reuniones de negociación colectiva y entrevistar una muestra representativa de trabajadores para determinar y si el empleador ha hecho pronunciamiento antisindicales en la empresa o en contra de trabajadores que han tratado de formar o participar en un sindicato.		
6.8	Buscar evidencia de material escrito con mensajes antisindicales.		

No.	Acción	Cuándo	Quién
6.9	Revisar si existe alguna política de libertad sindical e información de inducción, capacitación, etc. acerca del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.	Al investigar injerencia del patrono sobre la libertad sindical	Inspector de Trabajo
6.10	Revisar los libros de salarios o planillas de pago con la finalidad de determinar que los pagos se calculen correctamente, sin diferencia entre afiliados o no.		
<b>C.7 Actividades generales en una inspección relacionada a la libertad sindical y negociación colectiva</b>			
No.	Acción	Cuándo	Quién
7.1	Si existiera despido de algún miembro del sindicato, miembro del Comité Ad Hoc (si existiere) o dirigente del comité ejecutivo de la organización sindical, solicitar al patrono la autorización judicial que le faculte dar por terminada la relación laboral.	Al hacer la Inspección	Inspector de Trabajo
7.2	Revisar cualquier otro documento que crea conveniente para la verificación del hecho, incluyendo la fecha del registro del sindicato o presentación del conflicto colectivo de carácter económico social	Al revisar documentación obrero patronal	
7.3	Entrevistar a empleadores y trabajadores por separado para determinar lo sucedido.	Al terminar la revisión de documentos	
7.4	Si en el centro de trabajo no existe sindicato, en la visita programada debe investigar las causas de la inexistencia.	En el momento de la revisión documental y las entrevistas	
7.5	Faccionar el acta correspondiente a la verificación de hechos, y si el caso lo amerita deberá formular las prevenciones correspondientes y dictar las medidas de garantía en observancia a la legislación laboral nacional e internacional.	Al terminar la inspección	
7.6	Solicitar copia de actas de elección del dirigente sindical y verificar fecha para establecer si goza de inamovilidad.		
7.7	Solicitar copia del aviso del Comité Ejecutivo Provisional y acta de asamblea de sindicato en formación.		

## Instrumento del procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva

<b>C.1 Principios clave acerca de la libertad sindical y negociación colectiva</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
1.1	¿Los trabajadores tienen derecho a la libertad de asociación?					Arts. 34 y 102 Constitución Política de la República de Guatemala
1.2	¿Pueden los trabajadores elegir a qué sindicato afiliarse?					Art. 34 Constitución Política de la República de Guatemala
1.3	¿Obligan a los trabajadores a retirarse de los sindicatos?					Arts. 10 y 62 Código de Trabajo
1.4	¿Influyen los empleadores en los asuntos internos de los sindicatos?					
1.5	¿Pueden los trabajadores elegir a sus propios representantes con plena libertad?					Numeral 1 del Artículo 3, Convenio 87 OIT
1.6	¿Tienen los trabajadores acceso a la información acerca de los sindicatos?					
1.7	¿Tienen los representantes sindicales contacto con sus afiliados en forma individual o conjunta?					Literal d) del Artículo 211 del Código de Trabajo
1.8	¿Los sindicatos realizan sus actividades en un clima de libertad y seguridad?					Artículo 211 Código de Trabajo; Art. 102 literal q) Constitución Política de la República de Guatemala
1.9	¿Los trabajadores son discriminados en el trato, contratación, promoción, despido, o en el pago de beneficios, por ejercer su derecho sindical?					Artículo 62 literal c) Código de Trabajo
1.10	¿Se le impide a los trabajadores afiliarse o desafiliarse del sindicato?					Artículo 1 Convenio 98 OIT
1.11	¿La negociación de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo se realizan de buena fe?					Artículos 50, 214, 222 Código de Trabajo
<b>C.2 Formas de violación a los Convenios Internacionales números 87 y 98</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
2.1	¿Se ha despedido a algún miembro del sindicato, Comité Ad Hoc o del Comité Ejecutivo del sindicato?					Artículo 62 literal c) Código de Trabajo
2.2	¿Se han dado casos de acoso y presiones para retirarse del sindicato?					Artículo 62 literal c) Código de Trabajo
2.3	¿Se han dado negativas de reinstalación?					Artículo 1 Convenio 98 OIT
2.4	¿Se ha suspendido a trabajadores sin goce de salario por su actividad sindical?					Artículos, 10, 62 literal c) Código de Trabajo
2.5	¿Se ha destituido del cargo a algún trabajador por su actividad sindical?					Artículo 62 literal c) Código de Trabajo, Artículo 1, C 98 OIT

<b>C.2 Formas de violación a los Convenios Internacionales números 87 y 98</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
2.6	¿Se ha sancionado disciplinariamente a un miembro del sindicato de manera diferente a otros trabajadores no sindicalizados?					Arts. 2.3 Convenio 87 OIT, Arts. 1,2.3 Convenio 98 OIT, Arts. 1,2.3 Convenio 111 OIT
2.7	¿Se la han disminuido derechos a los dirigentes sindicales?					Artículos 10, 62 literal c), 209 Código de Trabajo
2.8	¿Se ha discriminado a miembros de la organización sindical para optar a algún ascenso en los puestos de trabajo?					Artículos 1, 10, 62 literal c), Convenio 98 OIT
2.9	¿Se ha realizado alguna denuncia sin fundamento contra dirigentes sindicales?					Artículos 10, 62 literal c), 213 Código de Trabajo
2.10	¿Se ha despedido a un trabajador por su filiación sindical?					Artículos 1, 2 y 3, 10, 62 literal c) del Convenio 98 OIT.
2.11	¿Se ha negado la parte empleadora a negociar en forma colectiva con el sindicato?					
<b>C.3 Temas prioritarios de la libertad sindical y negociación colectiva</b>						
<b>C.3.1 Documentación obrero patronal a revisar</b>						
3.1.1	¿Existe en la planilla de salarios evidencia de cambio de salario, horario o puesto cuando comienza la actividad sindical de algún trabajador?					Artículos 1, 10, 62 literal c) Convenio 98 OIT
3.1.2	¿Se percibe alguna diferencia en el pago de las horas de trabajo y horas extraordinarias de los afiliados o no al sindicato?					Artículos 10, 60, 62 literal c), literal a) Código de Trabajo
3.1.3	¿Tienen los afiliados al sindicato conocimiento del procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interior de Trabajo?					Artículo 59 Código de Trabajo
3.1.4	¿Existen evaluaciones a los afiliados del sindicato que reflejan razones de despido, o cualquier cambio en la condición laboral?					Artículo 2 Convenio 98 OIT
3.1.5	¿Existe evidencia escrita de medidas disciplinarias a los afiliados del sindicato?					Artículo 60 Código de Trabajo
3.1.6	¿Existe una persona responsable para la atención de solicitudes de mejoras y quejas?					Artículo 59 Código de Trabajo
3.1.7	¿Existe en el Reglamento Interior de Trabajo un procedimiento para la atención de peticiones y reclamos?					
3.1.8	¿Existen formatos específicos equivalentes a cartas de renuncia, que el patrono utiliza en el procedimiento de finalización de la relación laboral?					
3.1.9	¿Los dirigentes sindicales tienen libertad de comunicación con los trabajadores, afiliados y no afiliados (con miras al fortalecimiento de su asociación sindical)?					Artículos 2, 3, 10, 62 literal c) del Convenio 87 OIT. Artículo 2 del Convenio 98 OIT

<b>C.3.2 Casos en los que no existe un sindicato</b>						
3.2.1	¿Cuenta el centro de trabajo con política de libertad sindical y negociación colectiva?					Convenio 87, 98 OIT
3.2.2	¿Cuenta el centro de trabajo con material de capacitación sobre derechos de los trabajadores, convenios o tratados?					
3.2.3	¿Existen evaluaciones de trabajadores despedidos?					
3.2.4	¿Existen registros de audiencias o actas de reuniones con trabajadores para discutir asuntos laborales?					Artículos 223 y 413 Código de Trabajo
<b>C.3.3 Casos de terminación de la relación laboral invocando causas económicas</b>						
3.3.1	¿Cuentan con registros que reflejen una baja de producción, que obliguen a la reducción de mano de obra?					Convenio 87 y 98 de la IT
3.3.2	¿Se han publicado anuncios de ofertas de puestos de trabajo haciendo mención de actividad sindical?					
3.3.3	¿En los cuestionarios de entrevistas o formularios para potenciales trabajadores, incluyen preguntas acerca de actividad sindical?					
3.3.4	¿Se ha instado a los candidatos a un puesto a firmar un documento para renunciar a un sindicato o afiliarse a él, como condición para ser contratado o firmar hojas en blanco?					Convenio 87, 98 OIT. Artículo 211 Código de Trabajo
<b>C.4 Negativa a negociar e incumplimiento de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo</b>						
4.1	¿Se ha prolongado innecesariamente el inicio de las sesiones de negociación del convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo?					Artículo 217 Código de Trabajo
4.2	¿Alguna de las partes ha incumplido con el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo?					Artículos 43, 214 Código de Trabajo
4.3	¿Se ha dejado fuera las personas, que no son integrantes del sindicato, de beneficios del convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo?					Artículo 43 Código de Trabajo
4.4	¿Se ha disminuido los beneficios alcanzados en el convenio o pacto colectivo?					Artículos 10, 62 literal c), 209 Código de Trabajo
<b>C.5 Injerencia en el ejercicio de la libertad sindical</b>						
5.1	¿Ha adoptado el empleador posiciones parciales frente a la formación de sindicatos y promueve mensajes antisindicales?					Artículos 10, 62 literal c), 209 Código de Trabajo
5.2	¿El empleador ha promovido, apoyado o financiado actividades antisindicales?					Artículos 10, 62 literal c), Código de Trabajo y Convenio 87 OIT

<b>C.5 Injerencia en el ejercicio de la libertad sindical</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
5.3	¿El patrono ha impedido de alguna forma, la reunión de trabajadores para formar sindicatos y elegir a sus representantes?					Artículos 10, 62 literal c) 209 Código de Trabajo
5.4	¿El empleador ha favorecido o financiado de alguna forma a personas o grupos sindicalizados, con fines de reducir la participación sindical?					Artículos 10, 62 literal c) Código de Trabajo y Convenios 87, 98 OIT
5.5	¿Se ha incentivado o favorecido la conformación de otro tipo de organizaciones, con fines de contrarrestar la acción sindical?					
5.6	¿El patrono deduce del salario del trabajador las cuotas sindicales previa autorización del trabajador?					
5.7	¿Han persuadido a los trabajadores para que renuncien a su afiliación sindical, por medio de ofrecimientos de dinero?					



**D. Procedimiento de  
atención de niños, niñas y  
adolescentes trabajadores**



## D. Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores

La atención del tema de niños, niñas y adolescentes trabajadores constituye un elemento trascendental para el país; razón por la cual se incorpora el procedimiento especial y el instrumento para que el Inspector de Trabajo pueda verificar de mejor manera el cumplimiento de la ley y garantizar el respeto a la integridad del niño, la niña o el adolescente.

### Objetivo del procedimiento

Aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes trabajadores, que requieren mayor atención de los Inspectores de Trabajo al priorizar el interés superior de los mismos y por las implicaciones legales inmersas en las disposiciones de ley.

### Relación con otros procedimientos

El procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes presenta características de aplicación específicas para velar por la integridad de los menores de 18 años cumplidos en los ambientes de trabajo y por lo tanto se aplica en complemento con al procedimiento general de inspección de trabajo.

Cuando fuere necesario, por la ubicación o la especialidad de la actividad laboral que realizan los menores de 18 años, los instrumentos de este procedimiento se pueden matizar o complementar, según sea la necesidad con los siguientes procedimientos de este Protocolo:

- ▶ Procedimiento, detección y referencia de casos de trata de personas;
- ▶ Procedimiento de inspección y verificación de los derechos de los trabajadores agrícolas;
- ▶ Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional.
- ▶ Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa;

## Desarrollo del procedimiento

<b>D.1 Origen de la denuncia</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
1.1	Al originarse la denuncia deberá aplicarse el <b>Procedimiento General de Inspección</b> para su apertura, registro, adjudicación, recepción y diligenciamiento del expediente.	Al ingresar la denuncia	Adjudicador/ Inspector de Trabajo
<b>D.2 Recepción de la denuncia</b>			
2.1	Priorizar la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes, dándole trámite en forma inmediata.	Inmediata al recibir la denuncia	Adjudicador
2.2	Si el caso corresponde a un niño o niña hasta 14 años hacerlo de conocimiento de la PGN.		Inspector de Trabajo
2.3	Si el caso corresponde a un adolescente trabajador entre 15 y 18 años que la actividad que realiza sea considerada como peores formas de trabajo infantil, comunicarlo a la PGN, MP, SVET, MINECO o SAT.	Al recibir la denuncia	Adjudicador
<b>D.3 Registro de la denuncia</b>			
3.1	Llenar la boleta de recepción de la denuncia, misma que se utiliza para el traslado de niños, niñas o adolescentes a las distintas oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Al recibir la denuncia	Adjudicador
<b>D.4 Trámite de la denuncia sólo para mayores de 15 años</b>			
4.1	Se asigna el caso a un Inspector de Trabajo.	Después de recibida la denuncia	Adjudicador
4.2	Se verifica la denuncia en el centro de trabajo de acuerdo al <b>Procedimiento General de Inspección de Trabajo. (A)</b>	Después de verificar la falta	Inspector de Trabajo
4.3	Si se establece que los niños, niñas y adolescentes trabajan en alguna actividad considerada como peores formas de trabajo infantil, debe inmediatamente prevenir al patrono la no continuación de las labores de la persona afectada y dar noticia a las instituciones competentes para que realicen las diligencias de protección pertinentes.		
4.4	Faccionar el acta haciendo constar lo establecido y las prevenciones de ser necesarias.		
4.5	Si formuladas las prevenciones de pago, el patrono incumple, deberá trasladarse a los niños, niñas y adolescentes trabajadores, a la Dirección de Fomento de la Legalidad Laboral, para continuar la reclamación ante el órgano jurisdiccional y se levantará acta de infracción, prosiguiendo con el trámite sancionatorio correspondiente.		
4.6	Si se establece que los niños, niñas y adolescentes laboran dentro de las peores formas de trabajo infantil, deberá informarse a los padres o encargados, si es necesario en su propio idioma a través de un traductor y por medio de oficio si fuera a una institución especial.		
4.7	En el acta se debe dar audiencia a la PGN, si el niño menor de 14 años no tenga a sus padres o alguien que lo represente.		
4.8	Trasladar copia de la boleta de ingreso de denuncia y del acta a la Unidad de Protección a la Adolescencia del MTPYS.	Después de realizada el acta	

<b>D.5 Protección social</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
5.1	Trasladar el caso a la Procuraduría de la niñez y adolescencia de la PGN para iniciar el proceso de protección del niño, niña o adolescente trabajador.	Después de la recepción del acta	Trabajador de UPAT, Director Departamental o Delegado de Previsión Social del Departamento
<b>D.6 Seguimiento de proceso</b>			
6.1	Si se estableció el incumplimiento de las prevenciones se aplicará el procedimiento general establecido en este protocolo.	Después de establecer el incumplimiento	UPAT/ Director Departamental o Delegado de Previsión Social
6.2	Notificar a los representantes locales del MINEDUC y del MSPAS, mediante oficio y copia de la boleta de protección social, que se elaboró al inicio de la diligencia.		
6.3	Si el afectado es adolescente trabajador se deberá buscar alguna forma de integrarlo a un evento formativo de INTECAP.		
6.4	Dirigir al adolescente, si así lo desea, a la Dirección General de Empleo, para incorporarse a la bolsa electrónica de empleo. Siempre y cuando el trabajo que se le ofrezca no este considerado dentro de las peores formas de trabajo infantil.		
6.5	Si se establece que los tutores o encargados han intervenido para que el NNA realiza las actividades peligrosas, se remite informe u oficio a la PGN para que promueva las acciones para obtener las sanciones dictadas en el procedimiento de niñez víctima. Asimismo se remite la boleta de percepción para que sea oficiada a la SVET.		Inspector de Trabajo/ PGN
<b>D.7 Monitoreo</b>			
7.1	Actualizar el registro electrónico, para el control de los casos referidos.	Semanalmente	Encargado estadística
7.2	Diferenciar porcentaje de menores de 15 años y mayores de 15 años, hasta los 18 años.	Semanalmente	Encargado estadística
7.3	Diferenciar casos de Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI) para mayores de 15 y 18 años.	Semanalmente	Encargado estadística



## Instrumento del procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores

D.1 Trabajo infantil		Si	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.1	¿Se contratan personas menores de 15 años?					Art. 148 literal c) CT. Art. 2 numeral 3, Convenio 138, Sobre la edad Mínima de trabajo.
1.2	¿Las personas menores de 18 años trabajan en la jornada diurna?					Art. 148, literal c) CT. Art. 7, inciso l) Acuerdo Gubernativo 250-2006. Reglamento para la aplicación del convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
1.3	¿La jornada laboral diurna de los menores de 18 años y mayores de 14 años, excede de 7 horas diarias, y 38 horas a la semana?					Art. 102 literal g) CPRG y Art. 116 y 149 CT. Art. 7 Por su naturaleza, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006. Reglamento para la aplicación del convenio número 182 de la OIT.
1.4	¿Se realizan los exámenes médicos especiales previstos para las personas menores de 18 años?					Convenios 17, 77 y 78, Sobre el Examen Médico de los menores de edad: Trabajo Marítimo, Trabajo Industria y Trabajos no Industriales.
<b>Peores formas de trabajo infantil según el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación</b>						
<b>Por su naturaleza</b>						
1.5	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico?					Art. 7, literal a) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.6	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en la recolección de desechos de basura domiciliar e industrial, descarga de camiones, extracción de material, selección de materiales, estibación y empaque del material recolectado, acarreo de material recolectado, exhibición del material recolectado, venta, aplicación y disposición de desechos?					Art. 7, literal b) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.7	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como la elaboración de pedrín y cal en forma manual, o trabajos en espacios confinados, entendiéndose como cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural, desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador?					Art. 7, literal c) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.8	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión?					Art. 7, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006

Por su naturaleza		Si	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.9	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda, a agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematicidas, uso de combustibles (carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para el trabajo?					Art. 7, literal e) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.10	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tira fuegos, vendedores ambulantes, limpia vidrios, lustradores u otros?					Art. 7, literal f) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.11	¿Existen menores de 18 años realizando trabajo que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo?					Art. 7, literal g) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.12	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras?					Art. 7, literal h) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.13	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos con exposición a temperaturas extremas?					Art. 7, literal i) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.14	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas?					Art. 7, literal j) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.15	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en producción, reparación o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato?					Art. 7, literal k) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.16	¿Existen menores de 18 años realizando trabajo nocturno, entendiendo por éste el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el literal c) del artículo 148 del Código de Trabajo?					Art. 7, literal l) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.17	¿Existen menores de 18 años realizando todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros cualquiera que sea el medio utilizado: ayudante o similares?					Art. 7, literal m) Acuerdo Gubernativo 250-2006

Por su naturaleza		Si	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.18	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de dieciocho años, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, cuidado de adultos mayores, cuidado de enfermos, traslado de dinero y de otros bienes o valores?					Art. 7, literal n) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.19	¿Se realizan trabajos cuya jornada ordinaria diurna establecida en el artículo 148 del Código de Trabajo se realice a la intemperie y la persona menor de dieciocho años quede expuesta a radiación solar?					Art. 7, literal b) Acuerdo Gubernativo 250-2006
<b>Peores formas de trabajo infantil según el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación</b>						
Por su condición						
1.20	¿Se realizan trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala, a personas menores de 18 años?					Art. 7, literal a) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.21	¿Desempeña trabajo doméstico o de casa particular, o bien cualquier otra actividad que implique que la persona menor de 18 años debe dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo?					Art. 7, literal c) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.22	¿Los trabajos implican jornadas superiores a las establecidas en la legislación guatemalteca para el trabajo de personas menores de 18 años;					Art. 7, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.23	¿El Trabajo o actividades que realiza provocan desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de derechos fundamentales de la persona menor de 18 años?					Art. 7, literal e) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.24	¿El trabajo o actividad conlleva peligro de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, abuso físico, sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disociales?					Art. 7, literal f) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.25	¿El trabajo que realiza implica una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad, que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo?					Art. 7, literal g) Acuerdo Gubernativo 250-2006





## **E. Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas**

## **E. Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas**

La Inspección General de Trabajo al igual que diferentes instituciones del país, han generado elementos indispensables para que cada funcionario y servidor público, pueda contribuir a la erradicación del delito de trata de personas, por considerar que este flagelo se ha incrementado considerablemente al ser un negocio rentable a nivel mundial.

Es importante recordar que la utilización de niños, niñas y adolescentes en la realización de trabajos peligrosos, no solo perjudica su acceso a la educación y desarrollo, sino, los priva de su niñez, su potencial humano y su dignidad, siendo todas estas acciones perjudiciales para su desarrollo físico, moral y psicológico.

### **Objetivo del procedimiento**

Orientar la labor inspectiva que realizan los Inspectores de Trabajo para identificar, dentro de las relaciones de trabajo, las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral, con agravantes si fueran menores de 18 años, así como otros indicadores de sospecha de ilícitos relacionados con el delito de trata de personas.

### **Relación con otros procedimientos**

Existe una relación importante con los siguientes procedimientos:

- ▶ Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores;
- ▶ Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional.
- ▶ Procedimiento general de inspección de trabajo;

## Desarrollo del procedimiento

<b>E.1 Procedimiento de detección y referencia de casos en trabajos peligrosos, considerado como delito de empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
1.1	Para la asignación y estudio del expediente deberá aplicar <b>Procedimiento General de Inspección del Trabajo.(A)</b>	Al recibir la denuncia	El Inspector adjudicador
1.2	Si se trata de actividad económica que no debe ser realizada por personas menores de 18 años debe utilizar la boleta de "empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad, que se encuentra en el Protocolo de la Inspección General de Trabajo para la detección y referencia de casos de trata de personas.	Después de estudiar el caso	Inspector de Trabajo
1.3	Inicia proceso de verificación e investigación aplicando para el caso los procedimientos establecidos dentro de este protocolo.	Al llegar al centro de trabajo	Inspector General de Trabajo
1.4	Si no hay personas menores de 18 años solo hace constar en el acta de adjudicación e informa a la superioridad de lo constatado y verificado. Termina su actuación.	Al terminar la inspección	Inspector General de Trabajo
1.5	Si verifica que existen personas menores de 18 años lo hace constar en la boleta adjunta al expediente de adjudicación		
1.6	Hace constar en acta de adjudicación, formula las prevenciones y dictar las medidas de garantía del caso e informa de inmediato al despacho del Inspector General de Trabajo.		
1.7	El Despacho del Inspector General de Trabajo o quien se encuentre en funciones, referirá una vez tenga conocimiento, informe circunstanciado del caso y certificación del expediente a SVET dentro de un plazo no mayor de 5 días.	Al terminar el acta y tener a la vista el informe circunstanciado implementado para el efecto	Inspector General de Trabajo/ Recepción SVET
1.8	SVET coordina con PGN la protección y atención para la víctima menor de 18 años que implicará el rescate de la misma, independiente a la denuncia ante los órganos jurisdiccionales. Se aplica Protocolo de atención y protección a víctimas.	Al enviar el archivo a SVET	SVET/PGN
1.9	Presenta denuncia a fiscalía para investigación en un plazo no mayor de 5 días hábiles después de recibida la certificación del expediente.	Al tener conocimiento del caso	SVET/ Fiscalía
1.10	Darle seguimiento al proceso penal.	Después de presentar la denuncia	SVET a través de la unidad de monitoreo

<b>E.2 Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral. (Para muestras de indicadores de trabajo forzoso desde el punto de vista de la OIT, vea el Anexo IV)</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
2.1	Para la asignación y estudio del expediente deberá aplicar el contenido de procedimientos generales de inspección Incluyendo el procedimiento sancionatorio. Asimismo, los primeros pasos del procedimiento anterior.	Al ser asignado al expediente	Inspector de Trabajo
2.2	Si se evidencia que se cumple con los indicadores de sospecha de delito se llena la boleta sobre trata de personas.	Al realizar la inspección	Inspector de Trabajo
2.3	Hace constar en acta de adjudicación, formula las prevenciones del caso e informa de inmediato al despacho del Inspector General de Trabajo.	Al terminar la inspección	
2.4	El Despacho del Inspector General de Trabajo o quien se encuentre en funciones, referirá a SVET en un plazo no mayor de 5 días hábiles, contados a partir de la recepción del informe circunstanciado, incluyendo la boleta sobre trata de personas completada.	Al terminar el acta y enviarla al Despacho	Inspector General de Trabajo Inspector de trabajo Recepción SVET
2.5	Se completa el procedimiento aplicado anteriormente.	Al analizar el caso	SVET/PGN
2.6	Presenta denuncia a fiscalía para investigación en un plazo no mayor de 5 días hábiles después de recibida la certificación del expediente, Si se involucra menores de 18 años, se pondrá en conocimiento a la PGN para que coordine con el MP el operativo de rescate.	Al recibir el archivo en SVET	SVET/PGN/MP
2.7	Darle seguimiento al proceso penal.	Después de presentar la denuncia	SVET a través de la unidad de monitoreo
2.8	Realizar reuniones informativas sobre el seguimiento de los casos cada tres meses o las veces que sean necesarias antes del plazo indicado.		SVET/IGT



**F. Procedimiento de  
inspección de salud y  
seguridad ocupacional**

## **F. Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional**

El procedimiento que se describe a continuación, tiene la intención de mejorar cada día las condiciones en las cuales los trabajadores prestan sus servicios laborales; considerando que el gozar de un elevado nivel de salud, se constituye como un derecho fundamental para los seres humanos. Es propicio considerar que la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de Inspectores de Trabajo, debe velar porque los trabajadores mantengan un bienestar físico, mental y social adecuado.

### **Objetivo del procedimiento**

Brindar al Inspector de Trabajo una herramienta precisa para la verificación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en el trabajo; generando con las visitas de inspección la sostenibilidad de la salud de los trabajadores.

### **Relación con otros procedimientos**

Para la utilización del procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional es necesario utilizar el procedimiento general de inspección de trabajo y coordinar con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y/o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, según lo determine el caso.

## Desarrollo del procedimiento

<b>F. 1 Procedimiento especial en inspecciones de salud y seguridad ocupacional</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
1.1	La planificación anual de inspecciones de oficio focalizadas y regionalizadas que realice la IGT deberá ser compartida con el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del MTPS para que previo a las visitas de inspección de trabajo, ellos realicen las acciones preventivas que amerite conforme el caso.	Al concluir la planificación anual	Inspector General de Trabajo o Sub Inspectores Generales de Trabajo
1.2	En los casos en que la denuncia sobre SSO que se reciba no sea de alto riesgo, se deberá trasladar, con oficio, al departamento de salud y seguridad ocupacional del MTPS, para que procedan verificarla según sus procedimientos.	Después de estudiar el caso	Delegado o Supervisor de Inspectores
1.3	Atender de manera urgente las denuncias que provengan del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del MTPS, cuando ellos hayan agotado los procedimientos establecidos en sus protocolos de trabajo.		
<b>F. 2 Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
2.1	Para la asignación y estudio del expediente deberá aplicar el contenido del procedimiento general de inspección de trabajo.	Al recibir la denuncia	El Inspector adjudicador
2.2	Es necesario analizar la denuncia en cuanto a los aspectos que se tienen que verificar, para preparar el plan de trabajo.	Después de estudiar el caso	Inspector de Trabajo
2.3	Si considera que el tema denunciado no es de dominio de la IGT, debe hacer las solicitudes a las entidades que conozcan del tema para obtener el apoyo de técnicos especializados. Podrían ser: Inspectores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, representantes del Ministerio de Agricultura, Ministerio de ambiente, Ministerio de salud pública y asistencia social, u otros que considere necesario y oportuno.		
2.4	En la atención de casos urgentes, los Inspectores de trabajo deben gestionar el acompañamiento de técnicos de salud y seguridad ocupacional del MTPS.		
2.5	Formulará en el acta las prevenciones de las recomendaciones brindadas por los técnicos de salud y seguridad ocupacional o las que haya observado si la diligencia la práctica él mismo, dejando para el efecto los plazos que establece el Código de Trabajo.	Constituido en las instalaciones del centro de trabajo	
2.6	De igual manera, para la constatación deberá coordinar con los técnicos la visita de inspección para verificar el cumplimiento de las prevenciones.		
2.7	Si existe incumplimiento o cumplimiento parcial de las prevenciones aplicará el procedimiento general de Inspección de trabajo, incluyendo el procedimiento sancionatorio.	Al concluir las diligencias	

## Instrumento del procedimiento de verificación de salud y seguridad ocupacional

<b>F. 3.1 Obligaciones de los patronos</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
3.1.1	¿Cuenta la empresa con un comité de salud y seguridad ocupacional y la documentación que lo acredite?					Art. 10. Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.2	¿Provee los suministros para el uso y mantenimiento de los equipos de protección personal adecuado o debidamente certificado?					Art. 4, literal b Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.3	¿El patrono provee al trabajador sin ningún costo la herramienta, equipo de trabajo y de protección personal?					Art. 61, literal d) del Código de Trabajo
3.1.4	¿Cumple con la colocación y mantenimiento de resguardos, protecciones y sistemas de emergencia a máquinas, equipos e instalaciones?					Art. 4, literal d Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.5	¿Mantiene en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles?					Art. 5, literal a Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.6	¿Promueve la capacitación de su personal en material de SSO a través de instituciones afines en la materia?					Art. 5, literal b Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.7	¿Informa a todos sus trabajadores sobre el tema de VIH/SIDA? ¿Informa a todos los trabajadores de todos los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo,					Art. 5, literal c Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional Art. 197 literal g) del Código de Trabajo
3.1.8	¿Mantiene en lugares visibles, avisos, carteles sobre SSO, impulsados por el MTPS en conjunto con el IGSS?					Art. 5, literal e Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.9	¿Proporciona a los trabajadores las herramientas, vestuario y enseres inherentes al desarrollo del trabajo?					Art. 5, literal f Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.10	¿Permite a las autoridades la inspección de los lugares?					Art. 5, literal g Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.11	¿Cuenta con el inventario e instructivos en español, para la manipulación de los productos químicos y desechos peligrosos?					Art. 7, literal d Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.12	¿Cumple con llevar el registro y dar los avisos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la Inspección General de Trabajo o al Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional?					Art. 1, del Acuerdo Ministerial 191-2010. Artículo 14 Convenio 81 OIT
<b>F. 3.2 Obligaciones de los trabajadores</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
3.2.1	¿El trabajador utiliza la debida protección de vestimenta o herramienta para el trabajo que le proporciona el patrono?					Art. 9, literal h Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

F. 3.3 Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo		Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
3.3.1	¿Cuándo el trabajo se realiza en locales a cielo abierto o semiabierto el patrono provee a los trabajadores el equipo necesario para la protección personal?					Art. 14, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.2	¿Los centros de trabajo cuentan con la iluminación adecuada para la seguridad y conservación de la salud del trabajador(a)?					Art. 17, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.3	¿El piso de las instalaciones es de material resistente y homogéneo sin deterioro físico, liso y no resbaladizo?					Art. 18 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.4	¿Los pasillos cumplen con las medidas y señalización adecuadas, permiten la libre circulación de personas, traslados y salidas?					Arts. 24 al 29, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.5	¿Las puertas y salidas cuentan con acceso debidamente señalizado, iluminado, sin obstáculos en número suficiente, anchura y abren hacia afuera?					Arts. 30 y 31, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.6	¿Las escaleras proveen seguridad, solidez, estabilidad y claridad, así como ancho adecuado para evacuación de personal?					Art. 32, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.7	¿Dispone de facilidades sanitarias en proporción para hombres y mujeres y en condiciones de higiene apropiadas y dotados de lavamanos					Art. 197, literal i) del Código de Trabajo
3.3.8	¿El centro de trabajo cuenta con escaleras de emergencias según la normativa?					Arts. 51 y 52, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.9	¿Las trampas, pozos y aberturas en general están cerrados o tapados de manera segura, o identificadas con señales o barandillas de protección?					Art. 53, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.10	¿Las puertas y salidas de emergencias tienen las medidas adecuadas para el momento de una emergencia?					Arts. 67 al 72, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.11	¿Existen señales de seguridad en cuanto a prohibiciones, protección contra incendios, advertencia obligaciones y salvamento?					Art. 106 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.12	¿Existen rótulos para identificar las salidas de emergencia de acuerdo a la normativa?					Art. 122, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.13	¿Hay instalados pararrayos en el centro de trabajo, especialmente los que almacenen explosivos o sustancias altamente inflamables?					Art. 123, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.14	¿Existen extintores en sitio visible, accesible, a una altura de 1.50 mts. y que hayan sido revisados periódicamente?					Arts. 130 y 133 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

<b>F. 3.3 Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
3.3.15	¿Existen cajones con arena fina seca para extinguir fuegos que puedan producir polvos o virutas de magnesio o aluminio debidamente rotulados?					Art. 134, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.16	¿Se cuenta con personal integrado en equipos o brigadas contra incendios y que cuenten con el equipo personal de protección, debidamente capacitado y con planes de evacuación?					Arts. 138 y 139, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.17	¿Se realiza periódicamente simulacros de incendio por orden de la empresa y bajo la dirección del jefe de la brigada contra incendios por lo menos una vez al año?					Art. 142, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.18	¿Adoptan medidas preventivas de seguridad para evitar derrumbes u otros riesgos?					Art. 144, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.19	¿Se cumple con la normativa vigente sobre los ambientes libres de humo de tabaco?					Decreto 74– 2008. Art. 157, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.20	¿Los espacios en los centros de trabajo emplean adecuada iluminación natural, artificial o mixta?					Arts. 158 y 159, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.21	¿Existen medidas preventivas para proteger a trabajadores para condiciones térmicas de temperaturas elevadas o bajas extremas?					Arts. 174 y 175, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.22	¿En los centros de trabajos existen técnicas de control de ingeniería en equipos o máquinas que producen ruido o vibraciones?					Arts. 182 al 193, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.23	¿Se le proporcionan a los trabajadores algún tipo de protección en general para el desarrollo de sus actividades y existe un registro de entrega del equipo de protección personal incluyendo fecha y nombre del trabajador?					Art. 231, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.24	¿Existe un manual o instructivo de los puestos de trabajo?					Arts. 267 al 270, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.25	¿Existen espacios con adaptación y accesos especiales para personas con discapacidad?					Art. 273, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.26	¿Se encuentra los centros de trabajo y dependencias anexas en buenas condiciones de orden y limpieza?					Arts. 274 al 281, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.27	¿Existen inodoros o letrinas en número suficiente?					Art. 294 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.28	¿Existen mingitorios o urinarios suficientes?					Art. 294 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

F. 3.3 Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo		Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
3.3.29	Según la naturaleza del trabajo de la empresa, ¿cuenta con duchas para la higiene personal?					Art. 298 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.30	Si el centro de trabajo cuenta con más de 75 trabajadores ¿existe un médico durante las horas de trabajo?					Art. 302, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional; Acuerdo de Gerencia del IGSS No. 1,432
3.3.31	¿Existen botiquines fijos o portátiles, señalizados y convenientemente situados a cargo de auxiliares de enfermería o socorristas diplomados?					Art. 304, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Acuerdos 1414 y 1432 del IGSS
3.3.32	¿Si los trabajadores comen en sus lugares de trabajo, tienen adaptado un local adecuado para que ingieran sus alimentos (comedor) que debe reunir las condiciones de iluminación, ventilación y cubicación necesarias?					Art. 200 Código de Trabajo
3.3.33	¿El personal que expende alimentos cuenta con certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas?					Art. 203 Código de Trabajo
3.3.34	Si tienen más de treinta trabajadoras, ¿cuentan con un local adecuado para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años en el área urbana y menores de seis años en el área rural (guardería)?					Art. 155 Código de Trabajo. Art. 39 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.
3.3.35	¿Disponen de abastecimiento suficiente de agua purificada en proporción al número de trabajadores de forma gratuita?					Art. 284 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.36	¿En los centros de trabajo donde hay equipos eléctricos, existen medidas de protección y seguridad?					Arts. 306 al 370, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.37	¿Existe un Plan de Salud y Seguridad en el centro de trabajo?					Arts. 371 al 420, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.38	¿Se encuentran debidamente señalizados, protegidos y resguardados los equipos para evitar el riesgo a trabajadores?					Arts. 421 al 459 al, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.39	¿Si en caso se produce un accidente de trabajo, que genere la pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, el empleador cumple con las disposiciones legales?					Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Art.197 y 197 Bis del Código de Trabajo
3.3.40	¿En caso de accidente durante el traslado de los trabajadores mediante el subcontratista, el empleador asume su responsabilidad solidaria?					Arts. 5 y 81 Código de Trabajo, Acuerdo Gubernativo 191-2010

<b>F. 3.3 Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
3.3.41	¿Adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran nuevos accidentes cuando éstos no se deben a errores humanos?					Arts. 197,197 Bis y 198 Código de Trabajo
3.3.42	¿Adopta medidas para atender las situaciones de riesgo, que los trabajadores o sus organizaciones le indiquen?					Arts. 197 y 197 Bis Código de Trabajo
3.3.43	¿En los casos de accidentes o enfermedades profesionales, los empleadores registran y dan aviso inmediato a las autoridades de trabajo?					Art. 198 Código de Trabajo
3.3.44	¿Solicita el patrono su inmediata inscripción en el Régimen de Seguridad Social, desde la fecha en que ocupe el número de empleados indicado en el Artículo 2, del Acuerdo 1,123 del IGSS de dicha instrucción?					Reglamento de Inscripciones de Patronos en el Régimen de Seguridad Social <sup>1,123</sup> de la Junta Directiva del IGSS
3.3.45	¿Descuenta el patrono las contribuciones de seguridad social a sus trabajadores, para entregarlas al IGSS junto con la contribución patronal, dentro del plazo reglamentario?					Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia. 1,118 de la Junta Directiva del IGSS



## **G. Procedimiento de atención de casos de diálogo social laboral**



## G. Procedimiento de atención de casos de diálogo social laboral

Este procedimiento se deriva de las solicitudes de parte, para que la Inspección de Trabajo intervenga como amigable componedor en un conflicto jurídico individual o colectivo que ya se encuentra en desarrollo; o bien para prevenir y advenir a las partes en el marco de la armonización de la relación laboral, incluye aquellos procedimientos como mediador en mesas de diálogo para el fortalecimiento del diálogo social a nivel nacional.

Es por ello que la Inspección de Trabajo, a través de diferentes mecanismos de formación, debe fortalecer las capacidades del Inspector de Trabajo en materia de comunicación asertiva, liderazgo y mediación. A su vez, el Inspector de Trabajo debe advertir que para la aplicación de este procedimiento es preciso un proceso de autoformación integral y constante.

### Competencia de las mesas de diálogo laboral

Compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la autoridad administrativa de trabajo, instalar y presidir las mesas de diálogo laboral. Para el efecto, una vez instaladas le corresponde a los integrantes conocer todos aquellos asuntos que se le planteen en materia laboral, sea a petición de parte o por la administración de trabajo a efecto de coadyuvar con el Ministerio para promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, así como prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos.

### Límites de la mesa de diálogo

Las mesas de diálogo se podrán instalar en estas dos situaciones:

1. Cuando no exista una resolución final confirmada de violación a las leyes laborales;

2. Cuando exista una resolución final en material laboral, y lo que se busca es su cumplimiento.

### Objetivo del procedimiento

1. Aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos que requieren la intervención de la Inspección de Trabajo, como amigable componedor, haciendo efectiva su participación y sistematizando todas sus actuaciones; con el fin de contribuir a la identificación de mejores prácticas que fortalecen la paz social en el ámbito laboral y faciliten la aplicación de la ley laboral.
2. Salvaguardar la aplicación de la ley laboral, donde se haya comprobado una violación del derecho laboral, por la Inspección General de Trabajo o un Juzgado de Trabajo. En esos casos, el objetivo del procedimiento será asegurar el pago de todas las remuneraciones debidas al trabajador y remediación de todas las violaciones comprobadas por la Inspección o el Juzgado de Trabajo. Para cumplir con este objetivo, ningún participante en un proceso de diálogo social deberá coercer o ejercer ningún tipo de influencia o presión para que las partes acuerden disminuir el pago de las prestaciones irrenunciables. Tampoco deberá aceptar un acuerdo que resulte en una disminución similar.

### Relación con otros procedimientos

La particularidad de este procedimiento está relacionada con las habilidades comunicativas y de liderazgo del Inspector de Trabajo; más allá de la asesoría en materia de legislación laboral que pueda brindar para la prevención y solución de un conflicto, basados en las situaciones particulares de conflictividad que requiere formas de tratamiento innovadoras, marco legal, gobernabilidad y posibilidad de ofrecer alternativas de solución.

Por ello y con la finalidad de buscar mecanismos alternos de solución a los problemas laborales de orden colectivos en el país y atendido a lo que preceptúa el artículo 40 del Decreto 114-97 del Congreso de la República, que contiene la Ley del Organismo Ejecutivo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de las direcciones o delegaciones departamentales o Jefaturas Municipales podrá instalar mesas de diálogo laboral.

Para el efecto los funcionarios o servidores públicos designados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberán tomar en cuenta que la Ley del Organismo Ejecutivo faculta al Ministerio para hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica, profesional y la previsión social.

Para ello, tiene a su cargo entre otras funciones promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores. Así como de prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

En tal sentido el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de las dependencias antes indicadas instalarán mesas de diálogo y se conformarán por los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MTPS–, que para el efecto sean designados por el despacho superior, en aquellos municipios de los departamentos de la República de Guatemala según sea el caso.

### **Instalación de las mesas de diálogo laboral**

- Previo a instalar una mesa deberá tener autorización del Inspector General de Trabajo y/o de los Subinspectores Generales de Trabajo quienes deberán comunicarlo de manera inmediata al despacho superior del MTPS.

- Las mesas de diálogo se instalarán y conformarán por el MTPS, en aquellos municipios de los departamentos de la República de Guatemala, por iniciativa o a solicitud (individual, patronal o asociaciones de trabajadores) para lo cual se deberá aperturar el expediente administrativo faccionando el acta constitutiva de la autoridad administrativa de trabajo.

### **Competencia de las mesas de diálogo laboral**

Compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instalar y presidir las mesas de diálogo laboral, para el efecto una vez instaladas le corresponde a los integrantes conocer todos aquellos asuntos que se le planteen en materia laboral, sea a petición de parte o por la administración de trabajo a efecto de coadyuvar con el MTPS para promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, así como prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos.

### **Integración de la mesa de diálogo laboral**

Para mayor efectividad, alcanzar los objetivos trazados, lograr consensos y acuerdos se propone que la integración y la representación de las mesas de diálogo sea de la siguiente manera:

- 7 miembros titulares y 4 suplentes y se integrarán por un representante del Ministerio y por tres empleadores y tres trabajadores –sean titulares o suplentes– de sus organizaciones más representativas.
- El nombramiento de los representantes de los empleadores y trabajadores –tres titulares y dos suplentes por cada sector– lo hará el Ministerio, a propuesta de cada uno de los sectores involucrados, debiendo quedar en acta ad-

ministrativa faccionada por el Inspector de Trabajo dicho nombramiento.

En ciertos casos, debidamente calificados por el Ministerio, podrá aumentar la cantidad de integrantes de las mesa, lo importante es que debe prevalecer el consenso y la buena fe de las partes en la búsqueda de mecanismos de solución, evitando que su integración no sea un obstáculo para dialogar; en todo caso la autoridad administrativa de trabajo deberá resolver cualquier incidencia.

### Funcionamiento

- Presididas por el delegado del MTPS o persona que él designe.
- Reuniones ordinarias cada 15 días y extraordinarias cuando lo amerite. En ningún caso se extenderá el funcionamiento de la mesa de diálogo más de tres (3) meses.
- Quórum de cinco personas, dos por cada sector y el presidente.
- **(Casos de mayoría relativa)**
- Día, hora y lugar fijadas por sus integrantes.
- Agenda consensuada y se levantará acta por el Inspector de Trabajo quien remitirá copia con un informe circunstanciado al despacho ministerial y al Inspector General de Trabajo a más tardar el día siguiente de su conformación.
- Se debe formar un expediente administrativo bajo responsabilidad del Director o delegado departamental, en caso de que solicite certificaciones o existan convenios directos o acuerdos, deberán elevarse al despacho del Inspector General de Trabajo para su conocimiento y aprobación, dentro del plazo antes indicado.

### Ceremonial

- **Derecho de Defensa:** En acto especial, el Presidente Director de cada mesa de diálogo laboral les hará saber el objeto de la citación, los motivos y fundamentalmente debe prevalecer el diálogo y el derecho de defensa.
- **Deberá prevalecer la razón:** En los debates que se susciten entre los miembros de las mesas de diálogo laboral, deberá prevalecer la razón y por lo consecuente todos deberán actuar con educación, cordura y guardar el decoro entre sí y con la autoridad administrativa laboral.
- **Sometimiento de lo acordado:** El presidente de la mesa de diálogo laboral, someterá a la consideración del despacho superior los compromisos que hubiere adquirido, en representación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los cuales estarán sujetos a su aprobación.

El acuerdo tendrá carácter de título ejecutivo y se podrá hacer valer frente al organismo jurisdiccional pertinente.

### Resolución de conflictos:

- El presidente de la mesa de diálogo, deberá hacer todos los esfuerzos que estén a su alcance para que los casos planteados sean resueltos amigablemente, por la vía directa, conciliatorio o arreglo directo entre las partes.
- Cuando se dé por concluido un tema sin que se hubiese llegado a resolver, los interesados tendrán expedita la vía para acudir a la judicial del ramo, para resolver sus diferencias, pretensiones o posiciones.
- La autoridad administrativa de trabajo que preside deberá hacerle saber a los integrantes de la mesa que se han hecho todos los esfuerzos institucionales para avenir a las partes y que aun así no es su deseo continuar con la vía administrativa se tendrá por agotada la misma.

## **Resguardo de expediente**

Los Delegados de la Inspección General de Trabajo, deberán archivar el expediente administrativo que contiene todas las actuaciones de la mesa de diálogo y de la acción del mediador, conciliador o amigable componedor en un lugar seguro.

Debiendo asegurar que el expediente contenga todas las actas y documentos y al final del mismo, un informe circunstanciado de lo actuado con la finalidad que dicha información sea de consulta para el despacho superior del Ministerio o bien cualquier persona interesada.

Deberán llevar un registro de cuántas mesas de diálogo se han atendido en el transcurso del año, incluyendo resultados obtenidos y tiempo de duración.

## **Supletoriedad**

Cuando así lo ameriten directores y delegados departamentales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrán utilizar supletoriamente todas aquellas disposiciones vigentes en el Ministerio, relacionadas a mesas de diálogo laboral, con la finalidad de que coadyuven y faciliten a las partes a dialogar, consensuar y llegar a acuerdos directos o conciliaciones de buena fe.





Anexos





# Anexos

## I. Cálculo de prestaciones

El cálculo de prestaciones laborales no tiene definida una estructura específica para el procedimiento y aplicación del mismo, razón por la cual, se han realizado esfuerzos por integrar las diversas normativas existentes y crear o definir las fórmulas más cercanas a encontrarnos con los resultados más justos, tanto para el patrono como para el trabajador, cuando este último haya sido despedido, cuando voluntariamente haya presentado su renuncia, cuando por mutuo acuerdo hayan terminado la relación laboral, o en casos de cierres o posibles cierres. En ese momento es necesario, a petición de los interesados, proceder a efectuar el cálculo del monto de las prestaciones laborales que le corresponde, con la información que proporcionen. De esa cuenta, en todas las Delegaciones de Inspección General de Trabajo de la República de Guatemala deben

aplicar los mismos procedimientos, para que igual, obtengan los mismos resultados y ese esfuerzo está contenido en este apartado.

El objeto del cálculo de prestaciones es la presentación de las fórmulas utilizadas por la Inspección General de Trabajo y mejoradas con la inclusión de elementos contenidos en ley, generando la oportuna utilización por los Inspectores de Trabajo para que todos orienten su aplicación, a través de la utilización de los procedimientos establecidos en este protocolo, con el principal propósito de que exista la unificación de criterios para generar datos más ajustados a la realidad salarial y tiempo servido por el trabajador.

La forma adecuada de desarrollar los cálculos de prestaciones se muestran en las siguientes tablas:

Si hay metas de producción debe quedar claro que es un pago adicional al salario mínimo, y no se puede condicionar el pago del salario mínimo al cumplimiento de una meta.

Prestación	Datos a usar	Fórmulas	Datos que causan variación	Fundamento legal
Indemnización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 6 meses</b> (3 rubros: Salario Ordinario, Salario extraordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha de inicio</li> <li>• <b>Días laborados</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> </ul>	$(\text{Salario Promedio 6 meses} / 6 + \text{Salario Promedio 6 meses}) / 365 \times \text{Días Laborados}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el sector privado, a partir de 2 meses, se hace el cálculo.</li> <li>• Para el sector público, a partir de 6 meses, se hace el cálculo.</li> <li>• Trabajador sector público: Máximo 10 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 82, 93 y 260 del Código de Trabajo</li> <li>• Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República</li> <li>• Artículo 4 del Decreto 42-92 del Congreso de la República</li> </ul>
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (3 rubros: Salario Ordinario, Salario extraordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Fecha terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha último periodo de vacaciones</li> <li>• <b>Días laborados</b> (Diferencia: Fecha de terminación, Fecha último periodo de vacaciones)</li> </ul>	$((\text{Salario Promedio 12 meses} / 365) \times (\text{Días de vacaciones a que tenga derecho} / 30)) \times \text{Días laborados}$ PERSONAL DOCENTE $((\text{Salario Promedio 12 meses} \times 2) / 304) \times \text{Días Laborados}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si trabajaba 3 días o más: Se hace el cálculo</li> <li>• Personal docente (maestros): Tienen 2 meses de vacaciones, noviembre y diciembre.</li> <li>• Personal técnico administrativo (institución educativa): Tienen 20 días de vacaciones.</li> <li>• Trabajador municipal: por 1 año de servicio, 20 días vacaciones.</li> <li>• Trabajador municipal: por 5 años de servicio, 25 días de vacaciones.</li> <li>• Demás trabajadores públicos: 20 días de vacaciones.</li> <li>• Calcular más días de vacaciones que otorgue un pacto o convenio colectivo o la contratación individual.</li> <li>• Máximo 2 años para trabajadores del sector público.</li> <li>• Máximo 5 años para trabajadores del sector privado.</li> <li>• Opción de poder calcular para más años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 130, 133, 134 y 136 del Código de Trabajo</li> <li>• Artículos 9, 10, 11 y 14 del Acuerdo Gubernativo 534 de fecha 7/11/1963</li> <li>• Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87, Artículo 44 literal b).</li> </ul>
Aguinaldo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha último periodo de Aguinaldo</li> <li>• <b>Días Laborados</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha último periodo de Aguinaldo)</li> </ul>	$(\text{Salario Promedio 12 meses} / 365) \times \text{Días Laborados}$		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 264 del Código de Trabajo</li> <li>• Decreto 76-78 del Congreso de la República</li> </ul>
Bonificación Anual (Bono 14)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha último periodo de Bono 14</li> <li>• <b>Días Laborados</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha último periodo de Bono 14)</li> </ul>	$(\text{Salario Promedio 12 meses} / 365) \times \text{Días Laborados}$		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 264 del Código de Trabajo</li> <li>• Decreto 42-92 del Congreso de la República</li> </ul>

Prestación	Datos a usar	Fórmulas	Datos que causan variación	Fundamento legal
Salarios Pendientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Fecha último pago</li> <li>• Fecha terminación de la relación laboral</li> <li>• <b>Días pendientes de pago</b> (Diferencia: Fecha terminación, fecha último pago)</li> </ul>	$(\text{Salario promedio 12 meses} / 30 \times \text{Días pendientes de pago})$		Artículos 92, 93 y 264 del Código de Trabajo
Ventajas económicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones.)</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha de inicio</li> <li>• <b>Días Laborados</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> </ul>	$((\text{Salario Promedio 12 meses} \times 30\%) / 365) \times \text{Días Laborados}$		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 90, último párrafo, Código de Trabajo</li> </ul>
Ajuste Salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Base de datos de Salarios Mínimos (por año y actividad)</li> <li>• Fecha inicial (puede ser fecha de inicio o dos años atrás a la fecha de terminación)</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• <b>Días laborados a que tenga derecho</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> </ul>	$((\text{Salario mínimo} - \text{Salario promedio 12 meses}) \times 12 / 365) \times \text{Días laborados en cada año laborado}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario Ordinario y Salario por comisiones debe sumar menos del salario mínimo.</li> <li>• Máximo 2 años</li> <li>• Opción de poder calcular más años de reajuste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos de Salarios mínimos</li> <li>• Artículo 264 del Código de Trabajo</li> </ul>
Ajuste Bonificación Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bonificación Incentivo pagada</b></li> <li>• Base de datos de Bonificaciones Incentivo</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha inicial (puede ser fecha de inicio o dos años atrás a la fecha de terminación)</li> <li>• <b>Días laborados a que tenga derecho</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> </ul>	$((\text{Bonificación Incentivo} - \text{Bonificación Incentivo pagada}) / 30) \times \text{Días laborados a que tenga derecho, en cada año laborado}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Máximo 2 años</li> <li>• Opción de poder calcular más años de reajuste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.</li> <li>• Artículo 264 del Código de Trabajo</li> </ul>
Bonificación Incentivo Pendiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bonificación Incentivo</b></li> <li>• Fecha último pago</li> <li>• Fecha terminación de la relación laboral</li> <li>• <b>Días pendientes de pago</b> (Diferencia: Fecha terminación, fecha último pago)</li> </ul>	$(\text{Bonificación Incentivo} / 30) \times \text{Días pendientes de pago}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica cuando hay salarios pendientes de pago.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.</li> </ul>
Horas extraordinarias pendientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario Promedio 12 meses (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Horas extraordinarias pendientes de pago</li> <li>• Jornada de trabajo</li> <li>• <b>Salario promedio diario</b> (Salario Promedio 12 meses/30)</li> <li>• Días Laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> <li>• Horas laboradas en la semana</li> </ul>	$(\text{Valor de hora extraordinaria} \times \text{Horas extraordinarias pendientes de pago})$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El valor de la hora extraordinaria depende de la jornada de trabajo.</li> <li>• En el caso de los Agentes de Seguridad, cuando no están sujetos a jornada, para el cálculo del valor de la hora extra, debe tomarse en cuenta únicamente las 8 horas diarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 129, 121 y 264 del Código de Trabajo</li> </ul>

Prestación	Datos a usar	Fórmulas	Datos que causan variación	Fundamento legal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Horas extraordinarias pendientes de pago:</b> Para saber el número de semanas trabajadas se debe dividir entre 7 los días laborados y el resultado debe multiplicarse por las horas extraordinarias de la semana.</li> <li>• <b>Valor de la hora extraordinaria:</b> (salario ordinario diario / 8 si es jornada diurna, salario ordinario diario / 7 si es jornada mixta y salario ordinario diario / 6 si es jornada nocturna) x 1.5</li> </ul>			
Horas extraordinarias de niños, niñas y adolescentes trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario Promedio 12 meses (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• <b>Salario promedio diario</b> (Salario Promedio 12 meses/30)</li> <li>• Días Laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> <li>• Horas laboradas en la semana</li> <li>• <b>Horas extraordinarias pendientes de pago:</b> Para saber el número de semanas trabajadas se debe dividir entre 7 los días laborados y el resultado debe multiplicarse por las horas extraordinarias de la semana.</li> <li>• <b>Valor de la hora extraordinaria:</b> (salario promedio diario / 7 si es mayor a 14 años o salario promedio diario / 6 si es menor a 14 años) x 1.5</li> </ul>	(Valor de hora extraordinaria x Horas extraordinarias pendientes de pago)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la persona es menor a 18 años y es mayor a 14 años, debe trabajar únicamente 38 horas a la semana. Si es menor a 14 años, debe trabajar únicamente 32 horas a la semana. Si el horario sobrepasa esas horas se entiende que son horas extraordinarias pendientes de pago.</li> <li>• Que puedan operarse las horas extraordinarias para cuando el menor era menor de 14 años y cuando paso a ser mayor de 14 años. Ejemplo: trabajó 10 meses cuando tenía 13 años y 2 meses cuando ya tenía 14 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 148 literal c), y 149 del Código de Trabajo</li> </ul>

## Otros fundamentos legales

Prestación	Fundamento legal
Comisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 88 y 92 del Código de Trabajo</li> <li>• Convenio 95 de la OIT</li> </ul>

Calcular la diferencia entre fechas	Salario												
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Se hará por suma de complejos:</b></li> </ul> <p>Año-Mes-Día</p> <p>2015-06-23      Fecha terminación relación laboral</p> <p><u>2011-06-23</u>      Fecha inicio relación laboral</p> <p>04-00-00</p> <p><u>365-30-01</u></p> <p>1,460+00+00 + 1= <b>1,461</b> días laborados</p>	<table> <tr> <td><b>6 meses</b></td> <td><b>12 meses</b></td> </tr> <tr> <td>Salario Ordinario</td> <td>Salario Ordinario</td> </tr> <tr> <td>Salario Extraordinario</td> <td>Salario Extraordinario</td> </tr> <tr> <td>Salario por comisiones</td> <td>Salario por comisiones</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Sin bonificación Incentivo</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Estos tres <b>rubros</b> deben usarse para calcular el salario promedio</td> </tr> </table>	<b>6 meses</b>	<b>12 meses</b>	Salario Ordinario	Salario Ordinario	Salario Extraordinario	Salario Extraordinario	Salario por comisiones	Salario por comisiones	Sin bonificación Incentivo		Estos tres <b>rubros</b> deben usarse para calcular el salario promedio	
<b>6 meses</b>	<b>12 meses</b>												
Salario Ordinario	Salario Ordinario												
Salario Extraordinario	Salario Extraordinario												
Salario por comisiones	Salario por comisiones												
Sin bonificación Incentivo													
Estos tres <b>rubros</b> deben usarse para calcular el salario promedio													

## II. Formato de convenio de pago

**ADJUDICACIÓN NÚMERO R- - -20 .**

En el municipio de \_\_\_\_\_, del departamento de \_\_\_\_\_ el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ horas con \_\_\_\_\_ minutos, constituido la Inspectoría de Trabajo \_\_\_\_\_, en las instalaciones de la Delegación departamental de \_\_\_\_\_ de la Inspección General de Trabajo, que se ubica en \_\_\_\_\_, ante quien comparecen: POR LA PARTE EMPLEADORA \_\_\_\_\_, quien dice ser de \_\_\_\_\_ años de edad, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, de este domicilio, se identifica con el documento personal de identificación número \_\_\_\_\_, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, señala como lugar para recibir notificaciones en \_\_\_\_\_, quien actúa en calidad de \_\_\_\_\_ de la empresa \_\_\_\_\_, calidad que acredita con el primer testimonio de la escritura pública número \_\_\_\_\_, autorizada en \_\_\_\_\_ con fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, por el Notario \_\_\_\_\_, el cual se encuentra debidamente registrado en el Registro Electrónico de Poderes del Archivo General de Protocolos del Organismo Judicial, bajo la inscripción uno del poder \_\_\_\_\_, con fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_,

quien en lo sucesivo de este documento se denominará “**EL EMPLEADOR**” y POR LA PARTE TRABAJADORA lo hace \_\_\_\_\_, quien es de \_\_\_\_\_ años de edad, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, de este domicilio, quien se identifica con documento personal de identificación número \_\_\_\_\_, extendido por el Registro Nacional de las Personas, señala como lugar para recibir notificaciones en \_\_\_\_\_, quien en lo sucesivo de este documento se denominará “**LA TRABAJADORA**” ambos comparecientes indican que el objeto de su comparecencia es celebrar **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES**. Procediendo para los efectos legales de la manera siguiente: **PRIMERO:** Manifiesta el Empleador, que se encuentra debidamente enterado de la reclamación de pago de prestaciones laborales planteada en su contra por la TRABAJADORA indica que efectivamente la relación de trabajo inició el \_\_\_\_\_, que la TRABAJADORA desempeñaba el cargo de \_\_\_\_\_, devengando un salario promedio de los últimos seis meses de \_\_\_\_\_, que la jornada de trabajo fue \_\_\_\_\_, agrega que la relación laboral finalizó el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, por (renuncia, despido, cierre de empresa, o mutuo acuerdo)\_\_\_\_\_. **SEGUNDO: DE LAS PRESTACIONES LABORALES:** En virtud de lo manifestado en el punto anterior la Inspectoría de Trabajo individualiza las prestacio-

nes laborales que deben ser canceladas, siendo las siguientes: **INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_;  
**VACACIONES:** \_\_\_\_\_;

**AGUINALDO SEGÚN DECRETO SETENTA Y SEIS GUÍÓN SETENTA Y OCHO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA (76-78):** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_;  
**BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO SEGÚN DECRETO CUARENTA Y DOS GUÍÓN NOVENTA Y DOS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA (42-92):** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_,  
**SALARIOS PENDIENTES DE PAGO:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, **AJUSTE SALARIAL:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, **OTROS:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, lo que totaliza la cantidad de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

**TERCERO:**

**DE LA FORMA DE PAGO:** Expresa EL EMPLEADOR que propone hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales reclamadas a su ex-trabajadora, en la forma siguiente: \_\_\_\_\_

pagos por la cantidad de \_\_\_\_\_

(nunca menor al salario mínimo vigente), que se realizarán en

las fechas siguientes: PRIMER PAGO: \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DEL

AÑO \_\_\_\_\_; SEGUNDO PAGO: \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_

DEL AÑO \_\_\_\_\_; etc., dichos pagos se harán en

efectivo o con cheque en las instalaciones de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ubicada

en \_\_\_\_\_,

en las fechas y días acordados, en horario de ocho a diecisiete horas, si el día fuere inhábil el pago se efectuará el día

hábil anterior, la cantidad adeudada no devengará intereses.

**CUARTO:** Manifiesta la TRABAJADORA que acepta la propuesta de pago hecha por EL EMPLEADOR en los términos referidos, así como las demás estipulaciones del presente convenio y que no tiene ninguna otra prestación pendiente por reclamar. Y que requiere o no la participación de la Inspección General de Trabajo para verificar el pago **QUINTO:**

La parte empleadora indica que renuncia al fuero de su domicilio y QUE POR EL INCUMPLIMIENTO DE UNO SOLO DE LOS PAGOS CONVENIDOS, LA CANTIDAD ADEUDADA SE CONVIERTA EN LÍQUIDA Y EXIGIBLE, FACULTANDO AL TRABAJADOR A PLANTEAR SU COBRO EN LA VÍA EJECUTIVA, y se somete a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que elija la TRABAJADORA. **SEXTO:** La Inspectora de Trabajo, hace saber a los comparecientes que el presente **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES,** una vez aprobado por el Inspector General de Trabajo, los Sub Inspectores Generales de Trabajo o por Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo, tiene carácter de título ejecutivo, el cual la TRABAJADORA podrá hacer valer ante el órgano jurisdiccional competente en caso de incumplimiento por parte del empleador, debiendo la TRABAJADORA solicitar certificación del mismo ante la Inspección General de Trabajo. **SÉPTIMO: DE LA ACEPTACIÓN:** Ambas partes manifiestan que aceptan el presente **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES** en todos sus puntos. Se finaliza el presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, a las \_\_\_\_\_ horas con \_\_\_\_\_ minutos, el que es leído por la suscrita Inspectora de Trabajo, a los comparecientes, quienes enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales lo aceptan, ratifican y firman. **DOY FE.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Resolución que aprueba el convenio de pago

**DELEGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE**  
\_\_\_\_\_, **INSPECCIÓN GENERAL DE**  
**TRABAJO, SECCIÓN DE** \_\_\_\_\_. **GUATE-**  
**MALA, DE DEL AÑO** \_\_\_\_\_.

Se tiene a la vista para resolver el **CONVENIO DE PAGO DE**  
**PRESTACIONES LABORALES**, suscrito con fecha \_\_\_\_\_  
**DE DEL AÑO** \_\_\_\_\_, celebrado ante  
el(la) Inspector(a) de Trabajo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, por la parte empleadora compare-  
ció \_\_\_\_\_ quien ac-  
tuó en calidad de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ de la entidad denominada \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_; quien puede ser notifica-  
do(a) en \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ y el(la)(los) ex-traba-  
jador(a)(es) \_\_\_\_\_  
, quien(es) Se identifica(n) con DOCUMENTO PERSONAL DE  
IDENTIFICACION NÚMERO \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, extendido por el  
Registro Nacional de las Personas; señala como lugar  
para recibir notificaciones en \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_; dentro del expediente de adjudicación número  
**R GUIÓN GUIÓN GUIÓN**  
**DOS MIL (R- -20 )**

-----  
-----  
**CONSIDERANDO:** Que el Ministerio de  
Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, es-

tudio y despacho de todos los asuntos relativos al traba-  
jo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, me-  
joramiento y aplicación de todas las disposiciones legales  
referentes a estas materias, que no sean competencia de  
los Tribunales, principalmente las que tengan por obje-  
to directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos  
y trabajadores. La Constitución Política de la República de  
Guatemala y el Código de Trabajo, contemplan que las  
normas laborales son esencialmente conciliatorias entre  
el capital y el trabajo. Así mismo la Inspección General de  
Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores de Traba-  
jo y Trabajadores Sociales, deben velar porque patronos y  
trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y res-  
peten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que  
normen las relaciones de trabajo y previsión social en vi-  
gor o que se emitan en el futuro. Los arreglos directos y  
conciliatorios que se suscriban ante los Inspectores de  
Trabajo o Trabajadores Sociales una vez aprobados por  
el Inspector General de Trabajo, los Sub inspectores Ge-  
nerales de Trabajo o por los Delegados Departamentales  
de la Inspección General de Trabajo, Tienen Carácter de  
TITULO EJECUTIVO.-----**CONSIDERAN-**  
**DO:** Que el presente caso, luego de su estudio, conside-  
raciones y análisis realizados y que el Convenio de Pago  
de Prestaciones Laborales suscrito en fecha \_\_\_\_\_ **DE**  
\_\_\_\_\_ **DEL AÑO** \_\_\_\_\_, entre las partes men-  
cionadas, no contraría, disminuye o tergiversa los derechos  
que la Constitución Política de la República de Guatema-  
la, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás dis-

posiciones de trabajo o de previsión social, otorgan a los trabajadores, por lo que es procedente emitir la resolución que así lo disponga. -----**POR TANTO:** Esta Inspección General de Trabajo, con base en lo considerado, leyes citadas y lo que para el efecto preceptúan los artículos 274, 278, 279 y 280 del Código de Trabajo, **RESUELVE:** I) **APROBAR EL CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES**, suscrito con fecha \_\_\_\_ **DE** \_\_\_\_\_ **DEL AÑO** \_\_\_\_\_ entre la parte empleadora \_\_\_\_\_ quien actuó en calidad de \_\_\_\_\_ de la entidad denominada \_\_\_\_\_ y el(la) ex-trabajador(a) \_\_\_\_\_, II) Que

dicho Convenio de Pago de prestaciones laborales no contraría, disminuye o tergiversa los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones de trabajo en vigencia otorgan a los trabajadores. III) Que el presente **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES TIENE CARÁCTER DE TÍTULO EJECUTIVO** con base a lo estipulado en el artículo 278 del Código de Trabajo; en caso de incumplimiento de uno solo de los pagos convenidos total o parcialmente en la forma y fechas pactadas, dará lugar a que el(la)(los) trabajador(a)(es) inicie(n) el Juicio Ejecutivo sin más trámite ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. **NOTIFÍQUESE.**

### III. Formato para revisión periódica de expedientes (revisión de mesa)

REVISIÓN PERIÓDICA DE EXPEDIENTES (REVISIÓN DE MESAS)				
01	<b>Expedientes físicos:</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Faltantes</b>	<b>Observaciones</b>
	Establecer cuántos expedientes físicamente tiene el Inspector de Trabajo en su poder dependiendo los registros manuales o electrónicos existentes en dicha delegación;			
02	<b>Expedientes en trámite:</b>			
	Verificar cuántos expedientes se encuentran en trámite; tomando en cuenta la fecha en que se apertura el expediente y la última diligencia;			
03	<b>Expedientes por faltas a las leyes laborales:</b>			
	Cuántos expedientes se encuentran pendientes de elaborar incidente de falta laboral;			
04	<b>Expedientes adjudicados cumplimiento plazo:</b>			
	Establecer si los expedientes adjudicados cumplen con el plazo contemplado en el artículo 271 del Código de Trabajo;			
05	<b>Expedientes pendientes de archivo:</b>			
	Anotar cuántos expedientes se encuentran pendientes para enviarlos a su revisión y posible archivo;			
06	<b>Expedientes de constatar prevenciones:</b>			
	Establecerse cuántos de estos expedientes se encuentran pendientes de constatar prevenciones;			
07	<b>Expedientes sin diligencias:</b>			
	Verificar cuántos de estos expedientes se encuentran sin ninguna diligencia;			
08	<b>Expedientes correctamente diligenciados/ampliación/aclaración o notificación</b>			
	Establecer si los expedientes se encuentran correctamente diligenciados o si es necesario hacer alguna aclaración, ampliación o notificación;			
09	<b>Expedientes con citación o pendientes de citar</b>			
	Observar si se ha citado correctamente al denunciante o hace falta citarlo para diligenciar la denuncia contenida en el expediente de adjudicación;			
10	<b>Observaciones</b>			
	10.1 Deberá notificarse con la debida anticipación a cada uno de los Inspectores de Trabajo con el objeto de que puedan programar en sus agendas y no les altere sus actividades cotidianas;			
	10.2 Deberá remitir al despacho del Inspector General de Trabajo y el Sub Inspector General Trabajo que corresponda, la programación de revisión de mesas y sus incidencias;			
	10.3 Finalizada las revisiones de mesa deberá remitir de inmediato, informe circunstanciado de los resultados obtenidos bajo estricta responsabilidad del Delegado Departamental que corresponda;			
	10.4 Los Sub Inspectores Generales de Trabajo podrán revisar mesas, cuando las circunstancias los ameriten y los Delegados e Inspectores de Trabajo deberán colaborar en poner a la vista los expedientes requeridos;			

## IV. Indicadores de trabajo forzoso desde el punto de vista de la OIT

### Indicadores de reclutamiento para trabajo forzoso

- Engaño sobre la naturaleza del trabajo
- Reclutamiento coercitivo (secuestro, confinamiento durante el proceso de reclutamiento)
- Reclutamiento vinculado a deuda (adelanto o préstamo)
- Tradición, nacimiento (del nacimiento al deceso a estado de "esclavo" o de servidumbre)
- Venta del trabajador
- Contratación engañosa (con respecto a las condiciones de trabajo, el contenido o la legalidad del contrato de trabajo, las condiciones de vivienda y de vida, la documentación legal o la adquisición del estatus migratorio legal, la ubicación del trabajo o el empleador, los salarios o ganancias)
- Reclutamiento engañoso a través de la promesa de matrimonio

### Indicadores de imposición de penas a trabajadoras por parte del empleador (o amenaza de pena)

- Aislamiento
- Amenazas contra miembros de familia
- Confiscación de documentos de identidad o documentos de viaje
- Eliminación de derechos o privilegios (incluida la promoción)
- Encerramiento en el lugar de trabajo o en las habitaciones
- Otras formas de castigo (privación de alimentos, aguas, sueños, etc.)
- Retención de salarios
- Retención de activos (en efectivo u otros)
- Retribución religiosa
- Vigilancia constante
- Violencia contra el trabajador frente a otros trabajadores
- Violencia física
- Violencia sexual
- Exclusión de empleo futuro
- Exclusión de la vida comunitaria y social
- Informar a la familia, la comunidad o el público sobre la situación actual del trabajador (chantaje)
- Sanciones financieras

## **Indicadores adultos trabajando y viviendo bajo coacción del empleador**

- Condiciones de vida degradantes
- Horas extraordinarias forzadas (más allá de los límites legales)
- Limitada libertad de movimiento y comunicación
- Obligado a trabajar por demanda (día y noche)
- Reducción de la libertad de rescindir el contrato de trabajo después de la capacitación u otro beneficio pagado por el empleador
- No hay libertad para dimitir de acuerdo con los requisitos legales
- Obligado a permanecer más tiempo de lo acordado mientras espera por los salarios
- Obligado a trabajar por tiempo indeterminado para pagar la deuda pendiente o el anticipo salarial
- Adicción inducida a sustancias ilegales
- Dependencia múltiple del empleador (empleos para familiares, vivienda, etc.)
- Deuda inducida o inflada (por falsificación de cuentas, precios inflados por bienes / servicios comprados, valor reducido de bienes/servicios producidos, tasa de interés excesiva sobre préstamos, etc.)
- Estar bajo la influencia del empleador o personas relacionadas con el empleador por la vida fuera del trabajo
- Exclusión de la vida comunitaria y social
- Existencia previa de una relación de dependencia con el empleador
- Informar a la familia, la comunidad o el público sobre la situación actual del trabajador (chantaje)
- Obligado a trabajar para el hogar privado o la familia del empleador
- Participación forzada en actividades ilícitas
- Retribución religiosa
- Trabajo extra por incumplimiento de la disciplina laboral





**GOBIERNO de  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# **ANEXO 9:**

# **TOMO II: PROCEDIMIENTO DE INSPECCIÓN Y VERIFICACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social



# **Procedimiento de inspección y verificación**

de los derechos de los trabajadores agrícolas

TOMO II

Guatemala, agosto de 2017

**Procedimiento de inspección y verificación  
de los derechos de los trabajadores agrícolas**

**TOMO II**

**Primera edición, 2017**

Derechos de autor: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se reserva los derechos del contenido del presente documento; no obstante, ciertos extractos de esta publicación pueden reproducirse sin autorización a condición de que se mencione la fuente.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), el Fondo de Reformas Estructurales de la Cooperación Técnica Alemana (GIZ) en Guatemala.

Para evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a para marcar la existencia de ambos géneros, se opta por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, según el modelo del TOMO I.

---

**Diseño e impresión:**



3a. avenida 14-62, zona 1  
PBX: (502) 2245-8888  
[www.serviprensa.com](http://www.serviprensa.com)

Diagramación: Evelyn Ralda  
Revisión textos: Jaime Bran

Esta publicación fue impresa en agosto de 2017.  
La edición consta de 1,000 ejemplares en papel bond blanco 80 gramos.

# Índice

1. La Inspección del Trabajo y los derechos de los trabajadores agrícolas	5
2. Dimensiones del trabajo agrícola en Guatemala	7
3. Características y retos particulares que presenta la Inspección General del Trabajo al inspeccionar plantaciones y empresas agrícolas	8
4. Pasos a seguir para realizar una inspección a una empresa o plantación agrícola	14
<b>Fichas para la Inspección de empresas y plantaciones agrícolas</b>	
<b>Grupo 1:</b> Contratación, salarios, jornada, prestaciones e indemnización	19
<b>Grupo 2:</b> Discriminación, libertad sindical, trabajo infantil y salud y seguridad ocupacional	27
<b>Grupo 3:</b> Condiciones de vida de los trabajadores migrantes y mozos colonos	33
<b>Anexos</b>	<b>37</b>



## 1. La Inspección del Trabajo y los derechos de los trabajadores agrícolas

El derecho al trabajo es un derecho humano reconocido en diversos instrumentos del derecho internacional. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus artículos 6, 7 y 8, trata este derecho extensamente cubriendo sus diversas dimensiones<sup>1</sup>. El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha establecido que, al igual que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de *respetar*, *proteger* y *garantizar*. La obligación de *respetar* el derecho al trabajo exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de *proteger* exige que los Estados Partes adopten medidas para impedir que terceros interfieran en el disfrute del derecho al trabajo o violenten las condiciones de un trabajo decente. La obligación de *garantizar* incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho<sup>2</sup>.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado que la figura de la Inspección General del

Trabajo (IGT) desempeña un rol central en el cumplimiento del deber, de *proteger* y *garantizar* que se respeten los derechos y condiciones laborales en los países<sup>3</sup>. En este sentido resulta fundamental que el Estado de Guatemala haya ratificado el *Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo*<sup>4</sup> (1947); así como el *Convenio 129 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura* (1969).<sup>5</sup>

El 20 de mayo de 1994 el Estado de Guatemala ratificó el Convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura de 1969. En ella se establece que los Estados Partes deberán mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura aplicable a todas las “empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sea la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo”<sup>6</sup>.

El artículo 6 del Convenio 129 establece que la Inspección General de Trabajo se encargará de:

- a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines;

1 Ratificado por Guatemala el 19 de mayo de 1988.

2 Cfr. Observación General número 18 “Sobre el Derecho al Trabajo” del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. E/C.12/GC/18. 6 de febrero de 2006. Párrafo 22.

3 Cfr. Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Organización Internacional del Trabajo, 2006.

4 Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

5 Ratificado por Guatemala el 20 de mayo de 1994.

6 Véase los artículos 3 y 4 de la Convención 129.

- b) proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- c) poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación.

**Guatemala es parte del Convenio 110 de la OIT sobre las Plantaciones desde el 4 de febrero de 1962.** Este Convenio ha sido además reglamentado por el Acuerdo Gubernativo número 103-84 del 27 de febrero de 1984.

Este instrumento establece un conjunto de derechos de las y los trabajadores agrícolas relativos a la contratación, la percepción de salarios, prestaciones, transporte, vivienda, salud e higiene laboral, educación, contratación colectiva y libertad sindical. Finalmente se subraya que también son aplicables el Convenio 131 sobre fijación de salarios mínimos y los ocho Convenios Fundamentales de la OIT, sobre la prohibición del trabajo forzoso (Convenios 29 y 105), la discriminación (Convenio 111), las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182), así como sobre la igual remuneración (Convenio 100), la libertad sindical (Convenio 87), negociación colectiva (Convenio 98) y la edad mínima de trabajo (Convenio 138).

## 2. Dimensiones del trabajo agrícola en Guatemala

Además de las normas y compromisos asumidos por el Estado de Guatemala en la materia, la Inspección General del Trabajo tiene un papel fundamental que desempeñar en el ámbito agrícola debido a las dimensiones e importancia que el trabajo agrícola tiene para el país, así como para la economía y desarrollo de miles de familias y comunidades del ámbito rural, particularmente indígenas. La agricultura sigue siendo la actividad económica que genera mayor empleo en Guatemala, empleando al 32,1% de la Población Ocupada (PO), según los últimos datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) 2-2015<sup>7</sup>.

La ENEI también indica que actualmente hay alrededor de 976,061 personas consideradas como jornaleros o peones, es decir, que realizan un trabajo asalariado en la agricultura. A ello debe añadirse un universo de 582,263 trabajadores agrícolas por cuenta propia que esporádicamente puede llegar a emplearse como trabajadores asalariados. Por otro lado, según el Ministerio de Economía, hubo aproximadamente 14,555 empresas agrícolas de alta en el Registro Mercantil en el 2016.<sup>8</sup>

Según el Banco de Guatemala la actividad económica agrícola aporta el 13,5% del Producto Interno Bruto (PIB), ubicándose sólo por debajo de los servicios privados y la industria manufacturera<sup>9</sup>. No obstante la riqueza que la actividad

agrícola genera para el país, los ingresos de los trabajadores agrícolas siguen siendo los más bajos del resto de las actividades económicas, ya que en promedio, según la ENEI 2-2015, los trabajadores agrícolas recibieron un ingreso mensual de Q.1166,20<sup>10</sup>.

Los datos generados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) también revelan grandes retos en el cumplimiento de los derechos laborales en el ámbito rural. De la PO en el ámbito rural el 80% labora en empleos informales, esto es, trabajadores que laboran en empresas de menos de seis personas, que trabajan por cuenta propia o de manera autónoma, familiares no remunerados y/o trabajadores sin seguridad social<sup>11</sup>.

Según el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) en 2015 sólo el 15.1% (147,902) de los jornaleros o peones estaban afiliados.<sup>12</sup> El trabajo agrícola también representa la actividad en la que menos trabajadores cuentan con un contrato formal, afectando a 1.3 millones de trabajadores en el ámbito rural, según la ENEI 2-2015<sup>13</sup>.

Finalmente, el trabajo infantil de niños entre 7 y 15 años se concentra también con mayor incidencia en el ámbito agrícola, capturando el 63,9% del trabajo infantil del país. Según la ENEI 2-2015 el 16% de la población infantil de entre 7 y 14 años del ámbito agrícola realiza alguna actividad laboral<sup>14</sup>.

7 Cfr. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos –ENEI– 2-2015-p. 24.

8 Cfr. Ministerio de Economía, información proporcionada a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala, Ref. Oficio Inversión y Competencia, Ref. 134/20167GVDL-mlv, 4 octubre 2016.

9 BANGUAT, Producto Interno Bruto Medido por el Origen de la Producción. Tomado del sitio web [www.banguat.org.gt](http://www.banguat.org.gt).

10 Cfr. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos –ENEI– 2-2015-p. 38.

11 Cfr. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos –ENEI– 2-2015-p. 29.

12 Cfr. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Boletín Estadístico Afiliación. Año 2015, p.5

13 Cfr. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos –ENEI– 2-2015-p. 50.

14 Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos –ENEI– 2-2015-p.43.

### **3. Características y retos particulares que presenta la Inspección General del Trabajo al inspeccionar plantaciones y empresas agrícolas**

En las últimas dos décadas las características del trabajo agrícola han sufrido serias transformaciones de acuerdo con las exigencias establecidas por los propios mercados y los sistemas productivos. Estas tienen un impacto directo en el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas del país. La IGT no puede quedarse rezagada ante tales transformaciones y, por lo tanto, debe enfrentar el reto de adaptar su funcionamiento, así como sus

prácticas de inspección a la realidad del trabajo agrícola vigente.

En este contexto, la inspección de plantaciones y empresas agrícolas presenta actualmente ciertas particularidades y desafíos que deben ser tomados en cuenta por los inspectores de trabajo. Existen retos y desafíos adicionales a los que ya existen en otras ramas de la economía, tales como la industria, los servicios o el comercio.

Las y los inspectores de trabajo que colaboraron en la elaboración del presente manual de inspección señalaron algunas de estas características y desafíos. Aquí se indican algunos de los más importantes. También se describen aquellas buenas prácticas que se pueden adoptar para superar los retos y desafíos particulares.

### 3.1 Características propias de la naturaleza del trabajo agrícola

Retos y desafíos	Buenas prácticas	Resultado esperado
<p><b>Eventualidad del trabajo agrícola:</b> Al estar estrechamente vinculado a los ciclos de los diversos cultivos, un porcentaje muy importante de la actividad económica agrícola es estacionario.</p> <p>En los momentos de cosecha incrementa considerablemente el requerimiento de trabajo agrícola, para disminuir su intensidad en el resto de los ciclos. Ello implica la existencia de una gran movilidad de trabajadores que son contratados temporalmente para ciertos periodos y el mantenimiento de muchos de los patrones tradicionales de migración estacionaria de trabajadores y trabajadoras a las zonas de mayor producción.</p> <p>A la eventualidad propia de la producción agrícola se ha sumado la práctica de contratar trabajadores por tiempo o plazos determinados que son inferiores a los tiempos de cosecha. En particular, contratos de 2 o 3 meses de duración, así como los denominados Plan 20, bajo los que se trabajan 22 días del mes y se descansan ocho.</p>	<p>Debe tomarse en consideración que con independencia de la duración de la relación laboral los trabajadores agrícolas gozan de todos los derechos y prestaciones garantizados por el Código de Trabajo y los tratados internacionales de los que Guatemala es parte.</p> <p>Ello incluye, por ejemplo, la inscripción en el IGSS, así como el pago proporcional de prestaciones de ley, tales como aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores de los sectores público y privado (Bono 14) o vacaciones.</p> <p>Tomando en cuenta el artículo 26 del Código de Trabajo, deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.</p>	<p>Se verificarán todos los derechos y prestaciones de los trabajadores agrícolas, con especial atención a los trabajadores eventuales agropecuarios, trabajadores migrantes y los familiares acompañantes que suelen coadyuvar al trabajador campesino jefe de familia en las labores agrícolas (ver abajo).</p> <p>Para ello, y como abajo está indicado, toda delegación departamental deberá tener un plan de visitas regulares, y dotarse de un mapeo y de un registro de empresas y plantaciones en su jurisdicción, con enfoque especial en los ciclos de cosecha durante los cuales la migración de trabajadores y familias es notoria.</p> <p>Se deberá prestar especial atención a la contratación a plazo fijo o por obra determinada, a la rotación de personal en las plantaciones o empresas agrícolas que puedan revelar prácticas de contratación en fraude a la ley a expensas de prestaciones irrenunciables de los trabajadores.</p> <p>Deberá explorarse la posibilidad de hacer un mapeo de patrones pues si bien puede tratarse de cultivos y fincas diferentes, la relación patronal final puede ser la misma.</p>
<p><b>Difícil acceso a las plantaciones o empresas:</b> La orografía y la situación de los caminos y las carreteras de algunos departamentos de producción agrícola en Guatemala generan dificultades de acceso para los inspectores.</p> <p>A ello se suman las limitaciones de movilización que tienen las delegaciones departamentales de la IGT debido a los escasos recursos y tipo de vehículo con los que cuentan.</p>	<p>Debido al gran esfuerzo que implica movilizarse a ciertas empresas o plantaciones es importante que la IGT mantenga un plan de visitas regulares bien elaborado, así como un mapeo y registro de las empresas y plantaciones que están bajo su circunscripción. También que al momento de hacer una inspección se tome el tiempo necesario para realizar una inspección integral de todos los derechos y ámbitos que pueden ser verificados dentro de una empresa agrícola. A menos que la visita sea dentro del plan operativo focalizado y que se verifique una prestación a la vez.</p>	<p>Todas las delegaciones departamentales de la IGT tomarán acciones inmediatas para progresivamente establecer un plan de visitas regulares, y dotarse de un mapeo y de un registro de empresas y plantaciones en su jurisdicción.</p> <p>Dichos instrumentos estarán bajo la responsabilidad del delegado departamental, quien instruirá para su actualización periódica, estableciendo para el efecto las coordinaciones oportunas con otras instituciones públicas, por ejemplo el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Superintendencia de Administración Financiera, el Registro Mercantil y la Procuraduría de los Derechos Humanos.</p> <p>Las visitas iniciarán en horas tempranas de la mañana, serán integrales y se alocará el tiempo para ello necesario. Deberán informar a los subinspectores de Trabajo para la elaboración de planes y estudios generales sobre la materia.</p>
<p><b>Barreras idiomáticas:</b> Según la ENEL 2-2015 el 59,3% de la PEA en el ámbito rural es indígena. Ello implica que en ocasiones los inspectores de las delegaciones enfrentan algunos obstáculos de comunicación con los trabajadores debido a que son pocos los inspectores que hablan las diversas lenguas indígenas de la región o de las principales zonas de migración de los trabajadores.</p>	<p>Al momento de preparar una inspección se debe considerar cuáles son las lenguas dominantes entre los trabajadores de la empresa o plantación. En la medida de lo posible se tiene que acompañar de algún funcionario o funcionaria que domine esos idiomas y en caso de que la delegación no cuente con una persona que domine el idioma se puede solicitar el apoyo a la Academia de Lenguas Mayas para que un intérprete pueda acompañar la inspección.</p>	<p>Todas las delegaciones departamentales de la IGT tomarán acciones inmediatas para incluir en su plan de visitas regulares un diagnóstico de los idiomas dominantes entre los trabajadores de la empresa o plantación en su jurisdicción.</p> <p>El delegado departamental, al revisar periódicamente el plan de visitas, deberá, cuando materialmente sea posible, asegurar que en cada visita participe un funcionario de la delegación que domine el idioma hablado entre los trabajadores agrícolas.</p> <p>Si es necesario, el delegado departamental solicitará sin demora y coordinará el apoyo de la Academia de Lenguas Mayas para que un intérprete de dicha institución acompañe en las visitas a los inspectores de la IGT.</p> <p>Considerar siempre la existencia de un traductor independiente y no de uno facilitado por el empleador.</p>

Retos y desafíos	Buenas prácticas	Resultado esperado
<p><b>Dispersión de los trabajadores:</b> Debido a la extensión de las plantaciones o fincas es difícil identificar el número exacto de los trabajadores que laboran en el lugar. En ocasiones puede haber más trabajadores de los que las empresas reportan en sus planillas.</p>	<p>Es importante coordinar con el IGSS las visitas de inspección para intercambiar la información que se tiene sobre la empresa o plantación. También se puede llegar muy temprano al centro de trabajo, cuando los trabajadores están ingresando para tener una idea más clara de cuántas son las personas que trabajan. Siempre es necesario hacer también un recorrido por la empresa o plantación tratando de abarcar la mayor extensión posible con el fin de poder identificar y, en su caso, entrevistar a un número significativo de trabajadores.</p>	<p>En toda delegación departamental, bajo la responsabilidad del delegado departamental, el plan de visitas regulares, el mapeo y el registro de las empresas y plantaciones presentes en la jurisdicción de dicha delegación contarán con información lo más actualizada posible sobre el número de trabajadores de cada una de dichas empresas o plantaciones.</p> <p>A efectos de la actualización de estos instrumentos, el delegado departamental los revisará periódicamente y para ello requerirá al IGSS la información necesaria, de ser necesario con el apoyo del Despacho Ministerial y/o del Inspector General del Trabajo, así como la información existente en la sede central de la IGT. Toda visita será realizada, en lo posible, conjuntamente con el IGSS. El delegado departamental será responsable de coordinar a tal efecto, y de ser necesario requerirá el apoyo del Despacho Ministerial y/o del Inspector General del Trabajo.</p>
<p><b>Trabajo familiar:</b> Debido a la migración es muy común que los trabajadores viajen a las plantaciones acompañados por sus familiares en tiempos de cosecha. Se dan casos en que los familiares también trabajan para ayudar al trabajador a cumplir con sus metas o tareas sin que estos sean considerados como trabajadores y, por lo tanto, debidamente remunerados.</p>	<p>Se debe tomar en cuenta que en términos de los artículos 18 y 19 del Código de Trabajo se inicia una relación laboral independiente entre el empleador y cualquier familiar del trabajador que coadyuve en el trabajo, debiéndoseles respetar sus derechos laborales, tales como el salario y prestaciones, de manera individual. En términos del Acuerdo Gubernativo 103-84 sobre el Convenio 110 de la OIT relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, se deben también considerar las obligaciones que surgen entre el empleador y los familiares de los trabajadores migrantes relacionados con el transporte, vivienda, salud y educación. También se deben evitar las peores formas de trabajo infantil.</p> <p>Se debe poner especial atención al trabajo realizado por las mujeres, verificando que no sean discriminadas en cuanto a los sueldos que perciben, prestaciones o tipos de trabajo realizados.</p>	<p>El plan de visitas regulares establecido en cada delegación departamental incluirá las empresas y plantaciones en las cuales se tiene conocimiento –en la actualidad y en el pasado– de la presencia de trabajadores migrantes. Para ello el delegado departamental es responsable del mantenimiento y actualización de un mapeo y de un registro de empresas y plantaciones en su jurisdicción, como arriba indicado.</p> <p>Toda visita a estas empresas o plantaciones se hará, en lo posible, conjuntamente con el IGSS. El delegado departamental será responsable de coordinar a tal efecto, y de ser necesario requerirá el apoyo del Despacho Ministerial y/o del Inspector General del Trabajo.</p> <p>Las visitas verificarán el pago de salarios y demás prestaciones pecuniarias al trabajador y a sus familiares, si estos le coadyuvaran en sus labores, así como afiliación al IGSS y el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo. Además se verificarán las condiciones de las viviendas, transporte, salud y educación de los trabajadores migrantes y sus familiares. Se dará especial atención a la situación de mujeres y niños, y de encontrarse peores formas de trabajo infantil se informará de inmediato al Ministerio Público.</p> <p>El delegado departamental será responsable de que a través de la planificación de dichas visitas se tome el tiempo necesario para verificar todos estos aspectos de forma completa.</p>

### 3.2. Características de las empresas agrícolas

Retos y desafíos	Buenas prácticas	Resultado esperado
<p><b>Dificultad de identificar correctamente la razón social y el nombre de la empresa.</b> El nombre con el que generalmente se conoce la plantación o empresa en el nivel local no siempre coincide con el nombre o razón social con el que la empresa está constituida en persona jurídica. Cuando la inspección se hace por una denuncia por parte de los trabajadores suele ocurrir que no conozcan el nombre correcto de la empresa y, por lo tanto, al momento de llegar a inspeccionar exista un error en el acta.</p>	<p>Los inspectores de trabajo deben hacer una investigación previa para determinar el nombre o razón social preciso de la empresa o plantación. Para ello se puede acudir al Registro de la Propiedad para ver quién es el propietario de la finca, se puede buscar información en el catastro, en el Registro Mercantil o en la Municipalidad. Una fuente confiable también puede ser la SAT que debe tener el registro fiscal correcto de la empresa o plantación. La IGT está generando un registro de Falta de Trabajo y Previsión Social único de las fincas o empresas que operan en las diversas regiones del país. También se debe aplicar el Convenio Marco Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), el Ministerio de Economía, la SAT y el IGSS.</p>	<p>En todas las visitas se conocerá con antelación a las mismas el nombre o razón social con el que la plantación o empresa está constituida.</p> <p>Las actas correspondientes no contendrán errores en cuanto a dichos extremos.</p> <p>El delegado departamental será responsable de que, a través de la planificación de dichas visitas, se solicite la información relevante a las instancias públicas mencionadas, de ser necesario solicitando el apoyo del Despacho Ministerial y/o del Inspector General del Trabajo.</p> <p>El delegado departamental será responsable de que dicha información actualizada se incorpore en el mapeo y registro de empresas y plantaciones de su jurisdicción que toda delegación departamental tiene que tener.</p> <p>Asimismo, de ser necesario, el delegado departamental será responsable de solicitar a las autoridades competentes de la IGT o del MTPS la activación del Convenio Marco citado.</p>
<p><b>Obstáculos para ingresar en las empresas.</b> A los inspectores se les ha negado y obstaculizado la entrada a las empresas o plantaciones, sobre todo en los casos en las que estas se encuentran en lugares remotos y custodiadas por guardias de seguridad. En ocasiones ha sido la seguridad de la empresa quien les imposibilita el acceso o simplemente se han encontrado con talanqueras que les impiden seguir por la carretera que llega a la empresa.</p> <p>El mero dicho de los empleadores o restantes de estos, acerca de ser una casa de habitación, no es obstáculo para realizar la visita de inspección en los lugares que no contribuyan morada o vivienda.</p>	<p>El artículo 16 del Convenio número 129 de la OIT establece que los inspectores de trabajo en la agricultura, provistos de las credenciales pertinentes, deberán estar autorizados para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección. De manera complementaria el artículo 281, literal b), del Código de Trabajo autoriza que los inspectores se auxilien de autoridades o agentes de la policía para entrar en empresas que injustificadamente resistan a la fiscalización laboral. Las y los inspectores deben buscar el auxilio de la Policía Nacional Civil (PNC) en caso de que se les impida el ingreso a las fincas de manera injustificada. Para facilitar esta relación el Ministro de Trabajo y el Ministro de Gobernación firmaron un Acuerdo Interinstitucional (Acuerdo Ministerial 106-2011) con el fin de que los inspectores de trabajo puedan tener auxilio de la PNC cuando tengan que ingresar a instalaciones de una empresa y este les sea impedido.</p> <p>Decreto 7-2017 ver procedimiento general en casos de obstrucción y cuando se ejerza violencia en contra de los inspectores.</p>	<p>Toda delegación departamental de la IGT deberá mantener actualizado un mapeo y registro de empresas y plantaciones de su jurisdicción especificando los antecedentes en cuanto a que a los inspectores se les ha negado y obstaculizado la entrada. El delegado departamental es responsable de la actualización de estos instrumentos.</p> <p>Todo plan de visitas regulares a plantaciones o empresas contemplará el tema del ingreso.</p> <p>Si el caso lo amerita, inclusive por sus antecedentes, y de forma preventiva, el delegado departamental será responsable de solicitar el auxilio de la Policía Nacional Civil (PNC), según el Acuerdo Ministerial 106-2011, de ser necesario solicitando las coordinaciones necesarias con el Despacho Ministerial y/o el Inspector General del Trabajo.</p> <p>Todo obstáculo al ingreso que se manifieste durante una visita será inmediatamente gestionado por los inspectores de conformidad con el Acuerdo Interinstitucional citado, el cual será obligatoriamente conocido por todo el personal de las delegaciones departamentales. Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.</p>

Retos y desafíos	Buenas prácticas	Resultado esperado
<p><b>La documentación laboral de las empresas no siempre está en el lugar de trabajo.</b> Las empresas suelen tener las oficinas centrales en la cabecera departamental o en la Ciudad de Guatemala y en ocasiones parte de su documentación legal se mantiene en dichas oficinas y no en los centros de trabajo. Ello puede obstaculizar a que los inspectores puedan acceder a la documentación necesaria para llevar a cabo su labor de inspección.</p> <p>En ningún caso la ausencia de la documentación obrero-patronal en el centro de trabajo (sin importar el motivo, la causa o razón) podrá ser óbice para que impida la labor inspectiva.</p>	<p>Se debe tomar en cuenta que es deber del patrono o empleador mantener disponible la documentación necesaria para probar el cumplimiento de las normas y derechos laborales. También que el objetivo primordial de la inspección es verificar el cumplimiento o no de los derechos laborales y que, por lo tanto, la documentación desempeña solo un papel probatorio.</p> <p>La inspectora o inspector deberá prevenir al empleador para que presente la documentación en un plazo razonable o podrá coordinarse con las oficinas centrales para que coadyuven con la inspección en caso de que la documentación se encuentre en la capital.</p> <p>En todo como no podrá exceder de 8 días, Decreto 7-2017.</p>	<p>Toda visita se llevará a cabo independientemente de si la documentación obrero patronal se encuentre o no en la empresa o plantación a visitar, debiéndose realizar siempre todas aquellas otras gestiones (entrevistas con trabajadores, inspecciones ocu-lares, etc.) que sean posibles.</p> <p>Toda delegación departamental de la IGT deberá mantener actualizado un mapeo y registro de empresas y plantaciones en su jurisdicción, mencionando si existen antecedentes relativos a la ausencia de la documentación oficial en dichos centros de trabajo a efectos de una oportuna planificación del plan de visitas regulares. El delegado departamental es responsable de la inclusión y actualización de dichos extremos en estos instrumentos. Asimismo y sin demora será responsable de coordinar con la oficina central de la IGT en la Ciudad de Guatemala para que coadyuven con la inspección en caso de que la documentación se encuentre en la capital.</p>
<p><b>Ausencia del administrador o gerente de la empresa.</b> Al momento de hacer la inspección el o la inspectora se puede enfrentar al hecho de que no se encuentre ninguna persona que asuma la calidad de empleador o patrono dentro de la empresa, solo hay trabajadores o empleados que dicen no tener facultades para recibir a los inspectores. Se formularán las prevenciones a través de su representante legal o propietario individual.</p>	<p>La no presencia del administrador o gerente no debe ser considerado un obstáculo insalvable para realizar la inspección. Debe procederse con la misma en presencia de la persona que esté encargada de la empresa o plantación como representante del patrono o empleador.</p>	<p>Toda visita se llevará a cabo independientemente de si el administrador o gerente estén presentes, ya que es obligación del empleador hacerse representar personalmente o por medio de un representante, según el artículo 61, literal f) literal 2 del Código de Trabajo. 271 Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.</p> <p>El mapeo y registro de empresas y plantaciones presentes en la jurisdicción de cada delegación departamental contendrán los nombres o razón social con el que la plantación o empresa está constituida. Ello para facilitar la labor inspectiva y no incurrir en errores en actas de inspección.</p>
<p><b>Subcontratación.</b> Es posible que la finca que es inspeccionada esté arrendada por otra empresa o plantación para la cual trabajan los trabajadores que se encuentran en la finca. También puede ser que la empresa inspeccionada venda todo su producto a otra empresa que la subcontratada y que exista confusión en torno a quién es el empleador de los trabajadores que se encuentran en ella.</p>	<p>Delimitar quién es el patrono o empleador responsable de los trabajadores es una tarea previa que el inspector o inspectora debe hacer en el proceso de preparación de la inspección. No olvidar que el artículo 18 del Código de Trabajo al definir la relación laboral determina que el patrono o empleador es aquella persona a la que se prestan los servicios personales o se ejecuta una obra "bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada", por lo que para definir quién es el patrono es fundamental establecer aspectos como quién controla la producción y quién establece la forma en que deben realizar su trabajo los trabajadores. También el artículo 81 del Código de Trabajo establece que la empresa para quien los trabajadores presten sus servicios será responsable frente a los trabajadores afectados.</p>	<p>Anterior a la realización de la visita, los inspectores habrán realizado las acciones necesarias para establecer quién es el patrono o empleador de la empresa o plantación que vayan a visitar.</p> <p>Previamente y en el marco del plan de visitas regulares que toda delegación departamental, bajo la responsabilidad de su delegado, deberá de tener, se harán las acciones arriba indicadas a efectos de establecer el nombre correcto o razón social de la empresa o plantación a inspeccionar.</p>

### 3.3. Características de las regiones o zonas en las que se da el trabajo agrícola

Retos y desafíos	Buenas prácticas	Resultado esperado
<p><b>Situación de inseguridad.</b> La situación de inseguridad que se vive en el país en general puede agravarse en algunas zonas o regiones donde se encuentran las plantaciones debido a la poca presencia de las instituciones del Estado y de las fuerzas de policía.</p> <p>También puede enfrentar riesgos ante la posibilidad de que las empresas o plantaciones agrícolas sean utilizadas por grupos ilegales.</p>	<p>La situación de inseguridad general del país exige que los inspectores adopten medidas preventivas para disminuir al máximo posible los riesgos de ser víctimas de algún delito.</p> <p>Se deberá viajar siempre en equipo, el vehículo debe estar bien identificado, se debe procurar hacer los traslados de día, utilizar las rutas menos aisladas y, en caso que sea necesario, haciéndose acompañar de la PNC.</p>	<p>Toda delegación departamental de la IGT deberá mantener actualizado un mapeo y registro de empresas y plantaciones de su jurisdicción especificando los antecedentes en cuanto a posibles situaciones de inseguridad que se hayan dado.</p> <p>El delegado departamental es responsable de la actualización de estos instrumentos.</p> <p>Todo plan de visitas regulares a plantaciones o empresas contemplará el tema de la posible situación de inseguridad. Si el caso lo amerita, inclusive por sus antecedentes, el delegado departamental será responsable de solicitar el auxilio de la Policía Nacional Civil (PNC), según el Acuerdo Ministerial 106-2011, de ser necesario solicitando las coordinaciones necesarias con el Despacho Ministerial y/o el Inspector General del Trabajo.</p>
<p><b>La situación de conflictos en las zonas.</b> Algunos problemas estructurales que afectan al país pueden reflejarse en la situación de conflictividad de las zonas en las que se encuentran las plantaciones o fincas. Al realizar su labor de inspección, los inspectores pueden verse afectados por la conflictividad subyacente o incluso, llegar a incrementarla con su acción.</p>	<p>Los inspectores requieren tener un conocimiento profundo de la región de trabajo, incluyendo las particularidades culturales, étnicas, religiosas y sociales de la zona. Estar muy consciente de la situación de conflictividad previa que pueda haber en la región y siempre conducirse con una actitud conciliadora e imparcial.</p>	<p>Toda delegación departamental de la IGT deberá conocer bien el contexto de las zonas en las que opera, y para el efecto mantendrá una comunicación constante con instituciones que puedan ofrecer elementos de posible conflictividad, por ejemplo las auxiliaturas de la Procuraduría de los Derechos Humanos.</p> <p>El delegado departamental es responsable de mantener fluidos estos canales de comunicación, e informar a los inspectores de cualquier posible elemento de relevancia de cara a las visitas.</p> <p>En este sentido, todo plan de visitas regulares a plantaciones o empresas será siempre analizado en función de la situación de posible conflictividad de las zonas de competencia de la delegación departamental, bajo la responsabilidad del delegado departamental.</p>
<p><b>Débil organización sindical.</b> Existe un bajo nivel de organización y conformación de sindicatos en el ámbito agrícola.</p> <p>Solo el 0,79% de la PEA rural está afiliada a algún sindicato.</p> <p>Ello puede implicar que los trabajadores no puedan apoyarse en los sindicatos para desarrollar su función o que exista un desconocimiento por parte de los trabajadores de cuáles son sus derechos laborales.</p>	<p>Se recomienda que siempre que se tenga la presencia de un sindicato en una empresa o plantación, el inspector de trabajo coordine la visita con algunos de sus representantes. Una buena práctica es ver al sindicato como un ente capaz de facilitar el trabajo de la inspección y no como un obstáculo.</p> <p>También la Inspección tiene el deber de informar tanto a los patronos, como a los trabajadores sobre sus derechos de manera tal que puedan hacer un mejor ejercicio de los mismos.</p>	<p>Todo plan de visitas regulares a empresas o plantaciones siempre incorporará los elementos de libertad sindical y negociación colectiva contenidos en los instrumentos internacionales ratificados por Guatemala.</p> <p>Para el efecto, en el mapeo y registro de empresas o plantaciones se incluirá la información relativa a sindicatos o comités ad hoc existentes, así como toda información relativa a posibles conflictos laborales activos y no activos que se hayan podido dar en estos centros de trabajo para que los inspectores conozcan con anterioridad a las visitas la situación relativa a la libertad sindical en tales centros.</p> <p>Bajo responsabilidad del delegado departamental, el inspector coordinará las visitas con los sindicatos o comités ad hoc, de existir, previamente haciendo un análisis de riesgo a efectos de evitar posibles represalias contra los representantes de los trabajadores.</p>

## 4. Pasos a seguir para realizar una inspección a una empresa o plantación agrícola

### Prepararse para la Inspección

**(Paso 1)** Una inspección puede generarse de oficio o por denuncia. En el primer caso responde a una programación previa, conforme a un plan y se la denomina inspección de oficio. En el segundo caso se origina en una denuncia presentada por una o más personas, ya sea personal o anónima, generando, una vez resuelto que la cuestión es competencia de la Inspección General de Trabajo, una inspección en una empresa agrícola. Esta última se denomina inspección de parte. En ambas situaciones, la o el inspector de trabajo tras recibir el expediente, debe:



**(Paso 2)** Verificar en el sistema y/o libro de control, si efectivamente la inspección le fue asignada, para poder actuar en dicho caso.



**(Paso 3)** En caso afirmativo, firmar el libro respectivo así como firmar de recibido el expediente, dejando constancia de la adjudicación del expediente. Registrar en el libro de control personal, completando los formularios requeridos. (El MTPS especificará cuáles son los formularios requeridos).



**(Paso 4)** Aplicar el procedimiento general de inspección del trabajo, para recopilar los antecedentes y reacciones de la empresa en visitas anteriores, por ejemplo, si la misma permite fácilmente el ingreso o no, si ha sido previamente inspeccionada o si ha sido sancionada con anterioridad y sobre qué aspectos. Considerar la forma de traslado y el mejor horario para poder realizar la inspección.

En caso de que existan y se pongan a la vista del inspector de trabajo los antecedentes que la empresa tenga en los Tribunales de Trabajo, Ministerio Público, Procuraduría de los Derechos Humanos, Registro de Falta de Trabajo y Previsión Social, se tomarán en cuenta. Y en el caso en que la denuncia sea presentada en la IGT por una de estas instituciones será parte del expediente.



Al originarse la denuncia deberá aplicarse el procedimiento general de inspección para su apertura, registro, adjudicación, recepción y diligenciamiento del expediente.



**(Paso 5)** Identificar el nombre legal de la empresa agrícola, nombre del empleador o su representante, su calidad: Propietario(a), Gerente, Administrador(a), Jefe(a) de Personal, Encargado(a), la dirección exacta (y/o ubicación), negocio o actividad a la que se dedica y su clasificación como agrícola, ganadera o ambas. Puesto que en ocasiones no se sabe quién es el patrono o el nombre verdadero de la empresa agrícola denunciada, se debe revisar el banco de datos de la IGT para verificar los datos de la empresa y cruzarlos con los de otras instituciones, tales como el registro mercantil, el catastro o la municipalidad. El delegado debe tener actualizado el nombre de la empresa en el Sistema de Estadísticas Laborales de la Inspección de Trabajo –SELIT–. También es importante conocer bien la naturaleza de la actividad agrícola realizada por la empresa, para poder tener una idea previa del tipo de trabajo que desempeñan los trabajadores, los ciclos y tiempos de la cosecha, las herramientas que se emplean o las medidas de seguridad e higiene laboral que se deberían adoptar para evitar riesgos laborales.



**(Paso 6)** Estudiar la legislación aplicable a la situación o caso bajo análisis, es decir, determinar la legislación laboral que puede aplicarse en la inspección. Es recomendable elaborar un listado de la documentación, libros y registros a solicitar en la verificación de conformidad a las previsiones del artículo 281 del Código de Trabajo, debiendo determinar la información relevante y suficiente para la ejecución de la inspección.

De igual manera se podría coordinar con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con el Convenio Marco Interinstitucional.



**(Paso 7)** Llevar consigo los elementos y materiales, como credenciales de identificación, nombramiento, el objeto de la visita, formularios, actas, útiles (grapadora, grapas, lapicero, calculadora, saca-grapa, tabla Shannon, clips, almohadilla, sellos, block de notas, post-it, mochila, entre otros), Código del Trabajo, otras leyes y cualquier otro elemento y/o material para cumplir adecuadamente sus funciones.



**(Paso 8)** Analizar, en relación con el caso, qué personas pueden aportar información útil para entrevistarlas. Pueden ser representantes del empleador/a, personas que trabajan en la empresa (mujeres o niños que se encuentren trabajando), representantes del sindicato, reclutador, u otras personas vinculadas a la empresa.

De igual manera, cuando el inspector de trabajo lo considere oportuno, podría solicitar información a los Consejos de Desarrollo u otras instituciones no gubernamentales.



**(Paso 9)** En esta materia es importante considerar un número tal de entrevistas que facilite la obtención de información de la mejor calidad y mayor objetividad posible. La cantidad de entrevistas a realizar dependerá de la mayor o menor cantidad de personas trabajadoras u otras vinculadas a la empresa inspeccionada, quedando librado, en cada caso, al sano criterio de la persona inspectora la cantidad más conveniente de entrevistas a efectuar<sup>15</sup>. Se debe valorar también el orden en que se llevarán a cabo las entrevistas.



15 El procedimiento general de inspección de trabajo ubicado en el Tomo I de este Protocolo recomienda las siguientes entrevistas: si la empresa tiene menos de 10 trabajadores, entrevistarlos a todos; si tiene menos de 50 personas, entrevistar al menos a 3 de cada 10 trabajadores; si tiene menos de 100, entrevistar a 2 de cada 10 trabajadores y si supera los 100 trabajadores entrevistar a 4 por cada 100.

Las mismas pueden ser individuales o grupales, debiendo prever el Inspector de Trabajo que no exista la posibilidad de intimidación, temor, pérdida de confianza o la generación de algún otro sentimiento que afecte las declaraciones de la persona entrevistada. Cuando la persona a entrevistar sea de género femenino, se debe considerar la conveniencia de que sea una inspectora quien realice la entrevista. Hacer todo lo posible para que la entrevista sea en privado.



**(Paso 10)** Elaborar un cuestionario específico previo para cada una de las personas a entrevistar, incorporando preguntas que agreguen valor a la información que se espera recibir. Considerar el perfil de las personas a entrevistar, su posición, cargo o puesto en la empresa, edad, género, grado de instrucción y formación, antigüedad, mayor o menor cercanía a la información que provee y a los hechos sobre los que se manifiesta y la mayor o menor versación y especialización de la persona sobre la materia que se le solicita opinión en la entrevista.



**(Paso 11)** Iniciar la entrevista con preguntas más generales, luego hacer una introducción a la problemática sobre la que versará la entrevista para facilitar a la persona entrevistada ubicarse en el tema y, gradualmente, conducir la entrevista a las cuestiones más puntuales sobre las que se requiere información. Para hacer más amigable la entrevista, tratar de que esta sea tipo conversación y con un lenguaje que sea fácilmente comprensible por los trabajadores. En caso de que los trabajadores hablen idioma maya la Inspección General de Trabajo se deberá hacer acompañar por un traductor objetivo que hable el idioma del trabajador a entrevistar. Si la delegación no cuenta con una persona con esas características se puede hacer una solicitud de apoyo a la Academia de Lenguas Mayas.



**(Paso 12)** En las empresas donde exista un sindicato, comité ad-hoc, coaligado o permanente entrevistar a los representantes del mismo.



**(Paso 13)** Revisar previamente si la empresa a inspeccionar cuenta con Reglamento Interior de Trabajo, Pacto, Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo.



**(Paso 14)** Considerar que en visitas multi-institucionales, el empleador no está obligado a recibir a los representantes o inspectores de las diferentes instituciones, exceptuando al inspector del trabajo y el personero del IGSS. Tratar de mediar para que se permita el ingreso de los representantes de las instituciones acompañantes.

Caso contrario, realizar la inspección como corresponde, dejando constancia que no se permitió el ingreso a otras instituciones.



**(Paso 15)** Programar la visita y calendarizar la salida, remitiendo la programación a la dependencia respectiva del MTPS para que se le asigne vehículo, gasolina y viáticos en caso necesario.



**(Paso 16)** Esperar el nombramiento y la autorización de salida (salvoconducto).



### Al llegar a la empresa agrícola

**(Paso 17)**<sup>16</sup> Identificarse, poner a la vista la identificación, el nombramiento u objeto de la denuncia con el patrono, representante o persona a cargo e informarle sobre el motivo y obje-

to de la visita. Se debe respetar la confidencialidad de la persona que denuncia. El representante de la empresa agrícola puede ser un trabajador de baja jerarquía o responsabilidad dentro de la empresa que haya quedado a cargo de la misma, en ausencia del patrono, el representante legal, el gerente, administrador o planillero. Una vez establecido el nombre correcto del patrono, lo hará del conocimiento de los trabajadores.



**(Paso 18)** Independientemente de quién esté a cargo de la empresa en el momento de la inspección, la prevención deberá siempre ir dirigida al patrono.



**(Paso 19)** Tal y como se planificó (pasos 7, 8 y 15), realizar la verificación de documentos, entrevistas y visitas oculares. Se recomienda empezar con la verificación de documentos, a partir de los cuales se puede tomar nota de los nombres de las personas (trabajadoras/es u otros relevantes). En virtud de que el objetivo es recabar la mayor información posible, se puede aprovechar el camino hacia la oficina para entrevistar a los trabajadores y después verificar si sus nombres aparecen en los libros o documentos. De conformidad con el artículo 12 numeral 1, literal c), numeral romano i, del Convenio 81 de la OIT, el inspector de trabajo podrá interrogar, solo o ante testigos al empleador o al personal de las empresas sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.



**(Paso 20)** La documentación solicitada deberá ser la relevante para los aspectos que se van a verificar.



<sup>16</sup> El dicho del empleador o sus representantes, acerca que no se permite el ingreso por haber una o varias casas de habitación o vivienda, no es obstáculo para realizar la visita de inspección y en todo caso deberá tratarse como una obstrucción y se deberá solicitar apoyo policial.

**(Paso 21)** En los casos de denuncias de parte deberá mantenerse lo que la situación amerite.



**(Paso 22)** La entrevista a los trabajadores deberá realizarse sin la presencia del patrono para garantizar que los trabajadores se puedan expresar con plena libertad. Se debe procurar entrevistar también a trabajadoras sobre aspectos específicos de sus derechos.



**(Paso 23)** Inspección ocular, se debe hacer un recorrido por la empresa, donde sea necesario de acuerdo a los aspectos que se van a inspeccionar. Se recomienda entrevistar a trabajadores de diferentes áreas.



**(Paso 24)** Llevar a cabo una inspección ocular para determinar las condiciones de los trabajadores agrícolas en cuanto a habitación/vivienda, alimentación y demás aspectos previstos en la legislación laboral nacional e internacional vigente, y determinar los posibles incumplimientos de acuerdo a las mismas. En el caso de que la empresa o plantación empleen a trabajadores de otras regiones del país se deberá poner especial atención en el tipo de transporte utilizado, la calidad de la vivienda proporcionada, la higiene de los servicios prestados y la calidad y disponibilidad de los alimentos. En el caso en que los trabajadores estén acompañados por sus familiares también se deberá analizar la situación de las mujeres, el respeto de sus derechos humanos, así como de los niños y niñas que los acompañen, incluyendo los aspectos educativos.



**(Paso 25)** Redacción del acta para formular las prevenciones que sean necesarias. Eso determinará si es necesario una nueva visita o si la misma concluye. No hay límite de tiempo para concluir la inspección. Si el administrador se va antes de que concluya se deja constancia en el acta. Si el administrador se retira antes de que concluya la diligencia, el inspector de trabajo deberá asegurarse de agotar todos los procedimientos legalmente establecidos y lo hará constar en el acta.



**(Paso 26)** Se recomienda ser ágil y eficaz para no suspender la producción innecesariamente.



**(Paso 27)** El inspector debe percibir cómo están las partes para no generar mayor conflictividad.



**(Paso 28)** Elaborar y proporcionar volantes con los datos de la IGT para los trabajadores que quisieran ir después a la inspección a dar más información.



**(Paso 29)** En caso de que sea necesario, hacer informes a otras instituciones sobre los aspectos verificados. En caso de que sea necesario o existan indicios de algún ilícito como violencia, amenazas, discriminación sindical o cualquier otro, informará a donde corresponda.



**(Paso 30)** Al haber una prevención se deberá realizar una nueva visita para constatar su cumplimiento.



**(Paso 31)** Ante el incumplimiento de las prevenciones, se promoverá la sanción Administrativa, trasladando el expediente al Delegado Departamental de Inspección General de Trabajo, en un plazo que no exceda los 3 días hábiles. Si establece el cumplimiento se traslada de igual forma el expediente sugiriendo el archivo.



# Fichas para la Inspección de empresas y plantaciones agrícolas

## Grupo 1:

Contratación, simulación, abuso del periodo de prueba, subcontratación, transporte, indemnización por accidente, salarios, jornadas, prestaciones e indemnización.





## Ficha # 1

## Contratación de trabajadores agrícolas

## Infracciones:

Que el patrono no entregue a los trabajadores la constancia escrita de trabajo con la fecha de inicio de la relación laboral y el salario estipulado, obligatoria inclusive si la contratación es verbal.

Que en caso de realizar contratos por escrito, estos no reúnan los requisitos exigidos por el Código de Trabajo o tengan cláusulas ilegales.

Que no se remita copia del contrato por escrito a la Dirección General de Trabajo, así como toda renovación o modificación pactada, dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración o modificación.

**Fundamento legal:**

- Arts. 27, 28, 29, 30, 87, 272 del Código de Trabajo.
- Convenio 64 de la OIT sobre los contratos de trabajo para trabajadores indígenas por el cual el contrato tiene que ser siempre por escrito si el trabajador es indígena y trabaja por más de seis (6) meses o migra de su lugar de residencia a la plantación.
- Convenio 110 de la OIT sobre las plantaciones.
- Arts. 3, 4 y 7 del Acuerdo Gubernativo 103-84 "Reglamento Convenio 110 de la OIT".

**Herramientas y elementos de verificación:**

- Constancia de trabajo con los datos obligatorios
- Libro de salarios
- Planillas del IGSS
- Informe del empleador
- Planillas anteriores de pago de bono 14 y de aguinaldo
- Entrevistas con trabajadores
- Verificar que el número de trabajadores cuyo contrato tiene que ser por escrito coincida con el número de contratos debidamente registrados.
- Verificar autenticidad sello de la autoridad de trabajo que registró el contrato y la firma o impresión digital del trabajador

**Sanción:**

La omisión del documento de contrato, de algunos de sus requisitos, de registrarlo y de entregar copia al trabajador después de 15 días de su celebración se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo. Si no se entrega al trabajador constancia de terminación laboral del Art. 87 del Código de Trabajo se aplica la sanción del Art. 272 del Código de Trabajo.

**Nota:**

- Se deben tener constancias de todos los trabajadores tanto temporales como permanentes.
- Si bien el trabajador esté en prueba, se tiene que emitir la constancia.
- Los trabajadores administrativos o técnicos deben tener contrato escrito.
- Las empresas registradas bajo el Decreto 29-89 reformado por el Decreto 19-2016 deben tener contratos por escrito. Aplica para cultivos no tradicionales, como flores, hortalizas, palma africana, etc.
- Si el contrato incumple los requisitos o tiene cláusulas ilegales, siempre será imputable al patrono y es infracción.
- Si hay duda sobre la contratación, el patrono tiene que demostrar que el trabajador no trabaja allí. Si no lo hace, se toma válida la afirmación del trabajador, salvo prueba contraria.

**Retos:**

- No siempre se conoce el nombre exacto de la empresa.
- Las fincas no están registradas según el nombre conocido por los trabajadores.
- Por la extensión de las fincas y la dispersión de los trabajadores, es difícil establecer cuántos realmente laboran allí.
- A veces hay dos tipos de planillas para temporales y permanentes.
- No siempre quien registre los contratos tiene capacidad de detectar anomalías en ellos.
- Se pueden dar sustituciones patronales fraudulentas.

**Buenas prácticas:**

- Hacer investigación previa sobre nombre y propietario exacto de la empresa, cruzando datos del Registro Mercantil, Registro de la Propiedad o con autoridades locales.
- Hacer un mapeo del plan de corte o cosecha.
- Para conocer el número exacto de trabajadores se debería llegar a la hora que éstos entran a trabajar.
- Verificar con los trabajadores si al momento de iniciar a trabajar se les obligó a firmar algún documento en blanco para obtener trabajo.
- Revisar los contratos registrados y si hay indicios de cláusulas ilegales se debería realizar inspección de oficio.

## Ficha # 2

### Simulación de la temporalidad, abuso del periodo de prueba y subcontratación

#### Infracciones:

Que con el fin de eludir el pago de prestaciones se tengan por celebrados contratos de trabajo a plazo fijo o para obra determinada cuando se trate de actividades o servicios de naturaleza permanente o continuada.

Que en una contratación permanente se simulen periodos de prueba por más de dos meses. Que en los contratos por obra determinada haya periodo de prueba. Que no se tome en cuenta el periodo de prueba para el pago de prestaciones.

Que el empleador eluda obligaciones laborales con una contratación fraudulenta a través de reclutadores o empresas subcontratistas como si fueran proveedores independientes a la plantación o empresa. Que el reclutador no tenga carta poder suscrita por el empleador, autorizada por la Inspección del Trabajo, y remitida al Departamento Administrativo del Trabajo.

#### Fundamento legal:

- Arts. 26 y 82, incisos C y D del Código de Trabajo sobre contratos a plazo fijo o para obra determinada.
- Art. 81 del Código de Trabajo sobre periodo de prueba.
- Arts. 3, 18, 81 y 141 del Código de Trabajo sobre relación laboral, subcontratación y reclutadores.
- Convenio 110 de la OIT sobre las plantaciones.
- Acuerdo Gubernativo 103-84 "Reglamento Convenio 110 de la OIT".
- Recomendación 198 de la OIT sobre la Relación de Trabajo.

#### Herramientas y elementos de verificación:

- Entrevistas con trabajadores: preguntar cuánto tiempo llevan trabajando y si los contrató un reclutador o subcontratista.
- Contratos de trabajo.
- Informe del empleador (art. 61 inciso A del Código de Trabajo) del año anterior y compararlo con el del año en curso.
- Planillas del IGSS.
- Recibos de pagos, depósitos bancarios y otra documentación que tenga el trabajador.
- Constancia de terminación de la relación laboral.
- Toda la documentación relativa a los reclutadores, así como de la relación entre empleador principal y persona física o jurídica subcontratista.

#### Sanción:

La simulación de contratos indefinidos por contratos temporales se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo. El abuso del periodo de prueba se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo. Además la infracción se define en función de la prestación que se incumple al simular el periodo de prueba. La ausencia de carta poder para los reclutadores se castiga se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo. Además la infracción se define en función de la prestación que se incumple en caso de contratación fraudulenta.

#### Nota:

- Puede haber **simulación** cuando: a) se contrata por plazo fijo pese a que la naturaleza del trabajo es continuada o permanente y al terminar el plazo se deja transcurrir un periodo similar sin contratación y después se vuelve a contratar por el mismo periodo; b) se contrata por tiempo determinado con una duración inferior al tiempo de cosecha o de la naturaleza del trabajo, para recontractar por otro periodo de tiempo similar y así evadir el pago de prestaciones por el tiempo total; c) simular la terminación del contrato para justificar una nueva contratación.
- Será *nula ipso jure* la cláusula del contrato que interrumpe la continuidad de los servicios prestados (Art.26 CT).
- Existe jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad sobre el reconocimiento de la continuidad de la relación laboral (Exp. 2700-2012 y Exp. 2622-2012, Apelación de Sentencia de Amparo).
- Se abusa del **periodo de prueba** cuando: a) se realizan contratos de dos meses o menos y no se pagan las prestaciones; b) al vencer un contrato de menos de dos meses se rota al trabajador con otros y se le recontracta sucesivamente por un periodo similar; c) se fije un periodo de prueba en contratos por obra determinada; d) se suscribe un contrato después del periodo de prueba y se pagan las prestaciones solo a partir de dicha suscripción.
- En caso de **subcontratación**, el empleador o patrono es responsable frente al trabajador. En caso de accidente de transporte, la responsabilidad es solidaria entre patrono y reclutador.

#### Retos:

- Los patronos esconden a los trabajadores.
- Es difícil calcular prestaciones e indemnizaciones cuando se contrata por plazo.
- A veces la entidad que detiene el control de la producción busca eludir responsabilidades al transferirlas a un tercero que actúa bajo su dirección y supervisión.

#### Buenas prácticas:

- Recordar a los trabajadores que tengan miedo de hablar que el Art. 10 del Código de Trabajo los protege de las represalias patronales.
- Buscar información sobre dinámica de contratación, cultivos y cosechas con los COCODES, Alcaldes Municipales y PDH de las zonas de reclutamiento.
- Familiarizarse con los requisitos y formatos de la carta poder relativa al reclutamiento de trabajadores.

## Ficha # 3

## Transporte de trabajadores agrícolas y pago de indemnización por accidente o muerte en el trabajo

### Infracciones:

Que los vehículos en los que son transportados los trabajadores no cuenten con las condiciones de salud y seguridad.

Que cuando el lugar de trabajo está a más de 15 km de distancia del lugar de residencia de los trabajadores, el empleador no pague el transporte de ida y vuelta.

Que cuando el trabajador viaje con su familia, el empleador no pague también transporte, alimentación y hospedaje de sus familiares durante el viaje.

Que en caso de accidente durante el transporte, el empleador no asuma su responsabilidad solidaria.

### Fundamento legal:

- Art. 3 del Acuerdo Ministerial 191-2010.
- Art. 69 de la Constitución Política de la República.
- Art. 33, 197 y 197 bis del Código de Trabajo.
- Acuerdo 1123 del IGSS "Reglamento de Inscripciones de Patronos en el Régimen de Seguridad Social", apartado sobre transporte.
- Art. 12, 13 y 19 del Convenio 110 de la OIT sobre las plantaciones.
- Art. 9 del Acuerdo Gubernativo 103-84 "Reglamento Convenio 110 de la OIT".
- Decreto 29-79 sobre pago de prestaciones post-mortem para trabajad
- Acuerdo 1002 del IGSS "Reglamento sobre Protección relativa a Accidentes".

### Herramientas y elementos de verificación:

- Inspección ocular de los vehículos.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de la forma de transporte de los trabajadores.
- Intercambios y operativos con otras instancias (PNC, PMT, PDH).
- Ante accidentes, recorrido en la empresa.
- Verificar normas y medidas de SSO.
- Para prestaciones post-mortem: contrato de trabajo, libro de de salarios, planillas y constancia de pago de salarios, boletas de pago, Reglamento Interior de Trabajo y Pacto Colectivo, de existir.

### Sanción:

Se aplicará la sanción del Art. 272 Decreto 7-2017 del Código de Trabajo.

En caso de accidente o muerte, el Art. 197 bis del Código de Trabajo establece que el monto de la indemnización se fijará de común acuerdo, o en su defecto por el juez laboral en base al Acuerdo 1002 del IGSS.

Que se verifique la muerte, incapacidad permanente o pérdida de un miembro principal del trabajador por un accidente de trabajo causado porque el empleador: a) violó negligentemente las normas de SSO; b) no tomó medidas pese a que se le advirtió por escrito del riesgo; c) no tomó medidas para evitar nuevos accidentes y estos dependan de las condiciones en que se presten las labores.

### Nota:

- La relación laboral inicia desde que comienza el viaje de ida y termina al concluir el viaje de vuelta.
- El transporte ha de hacerse en buses de calidad y seguros; no vale el argumento de que los trabajadores prefieren ir en un camión.

### Retos:

- **Transporte:** Los inspectores no pueden detener a un vehículo para averiguar adónde va; los reclutadores no tienen la carta poder; los trabajadores desconocen el nombre de la empresa o plantación adonde los transportan.
- **Accidentes:** no se permite ingresar a las instalaciones; que tras el accidente el empleador enmendó el error o descuido y resulte así difícil establecer un incumplimiento patronal y su vinculación al accidente; que en caso de muerte del trabajador la Inspección y la autoridad judicial no logren coordinarse; que en caso de muerte del trabajador no haya certeza sobre los beneficiarios, por ejemplo varios hijos de diferentes convivientes del difunto y estas no se pongan de acuerdo.

### Buenas prácticas:

- Convocar a otras instancias (PNC, PMT, PDH) para operativos de inspección de vehículos de transporte.
- Prevenir al patrono el cumplimiento de las normas y medidas de SSO.
- De forma conciliatoria, buscar soluciones por los efectos y consecuencias de los accidentes laborales en los trabajadores.
- Si hay más de una persona beneficiaria, en caso de muerte del trabajador, buscar que lleguen a acuerdos directos, sin perjuicio de sus derechos.
- Coordinar con el IGSS de conformidad con el Convenio Marco Interinstitucional.

## Ficha # 4

### Salario de los trabajadores agrícolas (enfoque en metas de productividad y pago en especie)

#### Infraacciones:

- Que el salario estipulado sea inferior al salario mínimo vigente para cada actividad económica.
- Que se realicen descuentos a los salarios sin autorización judicial o de los trabajadores por escrito.
- Que el patrono que ocupe a diez (10) o más trabajadores no lleve el libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento de Salarios del MTPS.
- Que al trabajador remunerado en función de su productividad o tareas no se le pague el salario mínimo diario, inclusive si no cumple los objetivos mínimos fijados por el empleador.
- Que las metas de productividad fijadas para el pago de salarios mínimos sean desproporcionales a las capacidades de un trabajador en condiciones normales.
- Que el salario sea pagado al trabajador o a un familiar suyo sin su previa autorización escrita o acta de la autoridad del trabajo. Que el salario no se pague en el lugar y en horario de trabajo o inmediatamente después, y se realice en un plazo mayor a 15 días naturales. Que el salario se pague en moneda fuera de curso, o en mercadería, vales, cupones etc. parcial o totalmente. Que más del 30% del salario se pague con alimentos u otros géneros de consumo del trabajador y su familia.

#### Fundamento legal:

- Art. 102 inciso g) de la Constitución Política de la República.
- Arts. 21, 88, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 97, 102, 103, 120, 123 del Código de Trabajo.
- Arts. 3 y 10 del Convenio 95 de la OIT sobre protección del salario y Acuerdo Gubernativo 7-80 "Reglamento Convenio 95 de la OIT".
- Convenio 99 sobre fijación de salarios mínimos en la agricultura.
- Arts. 25, 26, 27 y 28 del Convenio 110 de la OIT sobre las plantaciones.
- Art. 3 del Convenio 131 de la OIT sobre fijación de salarios mínimos.
- Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Convenio 161 de la OIT sobre servicios de salud en el trabajo.

#### Herramientas y elementos de verificación:

- Libro de salarios.
- Planillas del IGSS.
- Entrevistas con trabajadores.
- Contratos de trabajo.
- Fotocopia de cheques.
- Estado de cuenta de los trabajadores, si la tuvieren.
- Inspección ocular.
- Análisis de las tareas o metas de productividad.
- Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, de existir.

#### Retos:

- Se reporta falsamente al IGSS el pago del salario mínimo.
- Los trabajadores firman documentos por un importe inferior al recibido.
- Si la meta de trabajo es muy alta, también en virtud del estado físico del trabajador, o la cosecha disminuye, existe el riesgo de que no se pague siquiera el salario mínimo porque no se cumplió la meta.

#### Sanción:

Por el incumplimiento del salario mínimo, del libro de salarios, y descuentos indebidos, se aplica la sanción del Art. 272 inciso c) del Código de Trabajo.

#### Buenas prácticas:

- **Metas:** sugerir al patrono que se fijen junto a los trabajadores según su capacidad normal. Solicitar asistencia al centro nacional de pesos y medidas del Ministerio de Economía para definir metas y tareas adecuadas en la agricultura.

#### Guía de preguntas a los trabajadores:

- ¿Cuánto le pagan al día, quincena o mes?
- ¿Cuántas horas trabaja al día?
- ¿A qué horas entra y sale de trabajar?
- ¿Le pagan por jornada o tarea?
- ¿Cuánto le pagan por meta o tarea?
- ¿Qué pasa y cuánto le pagan si no las cumple?
- ¿Cuándo descansa? ¿Le pagan el séptimo día?
- ¿Dónde, cuándo y en qué forma le pagan?
- ¿Le pagan puntualmente?
- ¿Le hacen descuentos?
- ¿Le pagan tiempo extraordinario?

#### Nota:

- El empleador deberá siempre pagar al menos el salario mínimo, sin importar el cumplimiento de cuotas de productividad, y el tiempo extraordinario, si realizado.
- Las empresas a veces se registran como maquilas para pagar un salario mínimo inferior al de la agricultura, pese a no estar su actividad amparada por el Decreto 29-89 reformado por el Dto. 19-2016.
- El trabajo debe ser proporcional a la salud y estado físico de los trabajadores.
- El salario mínimo es inembargable, excepto el 50% para obligaciones alimentarias.
- El incumplimiento de los plazos de pago puede ser causal de despido justificado para el trabajador.
- No se puede hacer descuentos de lo que es ventaja económica, es decir remuneraciones periódicas en bienes/servicios (i.e. alimentación). La vivienda no es ventaja económica, sino obligación del patrono. Toda remuneración pagada, sin importar nombre y su cálculo, es salario (Art. 1, Convenio 95 OIT).

## Ficha # 5

## Jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo

## Infracciones:

Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo exceda de:

- 8 horas diarias y 44 a la semana en horario diurno.
- 6 horas diarias y 36 a la semana en horario nocturno.
- 7 horas diarias y 42 a la semana en horario mixto.

Que las jornadas ordinarias y extraordinarias excedan de doce (12) horas diarias.

Que no se otorgue un descanso de media hora si la jornada es continua.

Que el trabajo efectivo que se realice fuera del tiempo ordinario no se remunere, por lo menos, con un 50% más del salario ordinario.

Que el empleador no lleve un registro de las horas extraordinarias trabajadas por los trabajadores.

Que el empleador obligue a trabajar tiempo extraordinario aun cuando el trabajador se niegue a hacerlo.

**Fundamento legal:**

- Art. 102 inciso g) de la Constitución Política de la República.
- Arts. 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123 del Código de Trabajo.
- Convenio 01 de la OIT sobre horas de trabajo (industria).

**Herramientas y elementos de verificación:**

- Entrevistas con trabajadores.
- Tarjeta y registro de entrada y salida.
- Reglamento interior de trabajo.
- Contratos de trabajo.
- Verificar si las horas extraordinarias son reportadas al IGSS.

**Sanción:**

Se aplicará la sanción del Art. 272 Decreto 7-2017 del Código de Trabajo.

**Nota:**

- La excepción hecha en el artículo 116 del Código de Trabajo en relación con el trabajo agrícola, permitiendo que la jornada de trabajo a la semana se extienda hasta por 48 horas, no se aplica debido a que la propia Constitución establece el máximo de 44 horas en general.
- El artículo 102 inciso g) de la Constitución establece que *"se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador"*.
- El artículo 122 del Código de Trabajo establece que las jornadas ordinarias y extraordinarias no podrán exceder de 12 horas, aun cuando sean pagadas.
- La OIT considera como no recomendable exceder las 12 horas de trabajo (aunque los trabajadores lo pidan) debido a que el exceso de horas de trabajo puede causar trastornos del sueño y fatiga, trastornos cardiovasculares, gastrointestinales y mentales. La fatiga puede contribuir a una mayor incidencia de accidentes y lesiones, así como a la disminución de la productividad y menor calidad, lo cual coincide con la prohibición del artículo 122 del Código de Trabajo.
- El artículo 120 del Código de Trabajo establece que *"los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna"*. Esta disposición es coherente con el artículo 102 inciso g) de la Constitución.

**Guía de preguntas a las y los trabajadores para detectar horas extraordinarias no remuneradas o excesivas:**

- ¿Cuál es la jornada de trabajo en este lugar?
- ¿Cuántas horas extraordinarias trabaja al día?
- ¿En algún momento llega a trabajar más de 12 horas al día?
- ¿Cuánto le pagan por el tiempo extraordinario?
- ¿Lleva un control de las horas extraordinarias?
- ¿Al final del periodo de pago el empleador le entrega un registro de las horas extraordinarias laboradas?
- ¿Le obligan a laborar horas extraordinarias?
- ¿Si su salario es por productividad y labora más de las ocho horas, le cancelan tiempo extraordinario?

## Ficha # 6

### Derecho a la seguridad social

#### Infracciones:

Que al patrono que ocupe a más de 3 trabajadores no los registre ante el IGSS y no entregue sus cuotas mensuales a este.

Que el patrono no extienda a los trabajadores un certificado para poder asistir al IGSS.

Que el patrono no otorgue la licencia o el permiso para poder acudir al IGSS cuando lo requiera el trabajador justificadamente.

Que el patrono al momento de llegar la jubilación no les otorgue la certificación de salarios (cuotas) aportados al seguro social para el programa de jubilación IVS.

#### Fundamento legal:

- Art. 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Art. 102 Código de Trabajo
- Acuerdo 1123 de la Junta Directiva del IGSS, reglamento de inscripción de patronos al régimen de seguridad social.
- Acuerdo 410 de la Junta Directiva del IGSS, Reglamento de enfermedad y maternidad.
- Reglamento de invalidez, vejez y sobrevivencia.
- Acuerdo número 1292. Reglamento del Programa Especial de Protección para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios.

#### Norma Internacional:

Artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

#### Herramientas y elementos de verificación:

- Planillas del IGSS.
- Verificar si se han incorporado al sistema de planilla electrónica (Acuerdo 1292).
- Visita *in situ* al centro de trabajo.
- Entrevista con las y los trabajadores.
- Recibo de pago de la cuota que se entrega al IGSS.
- Correo electrónico del instituto en el que se registra la entrega.
- El número patronal ante el IGSS.
- Verificar si está al día con los pagos, registrando las constancias debidamente canceladas.
- Copias de certificados de trabajo extendidos a los trabajadores.

#### Sanción:

Por el incumplimiento de esta obligación se impondrá la sanción administrativa conforme el Artículo 272 del Código de Trabajo.

#### Nota:

- La obligación de inscribir a los trabajadores al IGSS empieza al momento en que empieza la relación laboral.
- El derecho a la seguridad social es para todos los trabajadores, sin importar si son extranjeros o cuál sea su calidad migratoria.
- El IGSS no puede negarle el servicio a los trabajadores en los casos en que los patronos no estén al día con sus cuotas. Se debe brindar el servicio y después el IGSS puede repetir en contra del patrono.
- En el caso de que exista un trabajador que labore como piloto de cualquier vehículo, el deber de inscripción al IGSS surge con el primer trabajador, sin necesidad de que sean más de tres.

#### Retos:

- Verificar que realmente todas y todos los trabajadores estén inscritos al IGSS, sin importar que sean eventuales; que trabajen por tiempo determinado o en el periodo de prueba.
- Verificar que no se tenga doble planilla.
- Verificar que los descuentos que se hacen a los trabajadores por concepto de las cuotas del IGSS, realmente sean enteradas.

#### Buenas prácticas:

- Coordinar las visitas de inspección con el IGSS.
- Remitir informes al IGSS cuando se encuentra alguna infracción cuyo seguimiento compete al IGSS.



## Grupo 2:

Discriminación contra la mujer, salud y seguridad ocupacional: SSO





## Ficha # 7

## Discriminación contra la mujer (por embarazo, lactancia, en la contratación y en el salario)

## Infracciones:

- Que a las mujeres se les discrimine en los procesos de oferta, selección, contratación y promoción interna de puestos por razones de género, sexo o su situación de embarazo.
- Que se pague un salario menor a las mujeres por trabajo igual.
- Que se realice una distinción entre las mujeres solteras y las casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos de trabajo.
- Que se despidan a las trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia o que no se les contrate por motivos de su embarazo.
- Que a las trabajadoras que están en su periodo de descanso retribuido pre y post parto no se les pague su salario.
- Que a las mujeres que regresan de su periodo post parto no se les reubique en su mismo puesto.
- Que a las mujeres embarazadas se les exija ejecutar trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los últimos tres (3) meses anteriores al alumbramiento.
- Que durante la jornada de trabajo no se conceda a las trabajadoras en periodo de lactancia un tiempo de media hora, dos veces al día, para alimentar a su hijo/a.

**Fundamento legal:****Código de Trabajo**

- Art. 14 (prohíbe discriminación por sexo y nacionalidad).
- Art. 89 (prohíbe discriminación salarial por razón de sexo).
- Art. 137 bis (prohíbe la discriminación para la obtención de empleo por motivo de sexo, entre otros).
- Art. 151 incisos a) y b) (prohíbe la discriminación en oferta de empleo y la distinción entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares en el trabajo).
- Art. 151 incisos c) y e) (prohíbe despedir a trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia, y exigir a las primeras esfuerzo físico considerable).
- Art. 152 inciso b) (descanso retribuido pre y post parto).

**Leyes penales**

- Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer (Art.8 inciso a).
- Código Penal (Art. 202 bis, tipo penal de discriminación).

**Convenios OIT**

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
- Convenio 103 sobre protección de la maternidad.
- Convenio 110 sobre plantaciones (Art. 47)
- Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

**Tratados internacionales**

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 7, inciso a) literal i).
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW (Art. 11).

**Nota:**

- Las trabajadoras en estado de embarazo y periodo de lactancia gozan de inamovilidad. Solo por falta grave pueden ser despedidas, a probar por el empleador en un juicio para el despido. Si el empleador no cumple con este proceso, la trabajadora puede pedir ante un tribunal su derecho a la reinstalación.
- Poner atención a las trabajadoras migrantes que coadyuvan al marido en el trabajo y no reciben remuneración directa por su actividad.
- El patrono tiene que probar que el trabajo de la mujer es de inferior calidad y valor y por ello recibe un sueldo inferior (se revierte la carga de la prueba, Art. 89 del Código de Trabajo).

**Herramientas y elementos de verificación:**

- Entrevistas con trabajadoras, con personal de recursos humanos y/o empleadores.
- Libro de salarios.
- Planillas del IGSS.
- Informe del empleador.
- Planillas anteriores de pago de Bono 14 o de aguinaldo.
- En caso de despido de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia: que se tenga la autorización, expresa y por escrito, del Tribunal.
- Averiguar el tipo de trabajo que hacen las mujeres que están en sus últimos tres (3) meses de embarazo.
- Revisar si la oferta de empleo hace distinción por motivos de género, sexo o embarazo.
- En caso de ofertas de empleo que excluyan a las mujeres, solicitar al empleador la autorización de la IGT y de la Oficina Nacional de la Mujer (Art. 151 del Código de Trabajo).
- Averiguar si se solicitan exámenes de embarazo para la contratación.

**Sanción:**

Para casos de discriminación por motivos de género, se aplicará la sanción del Art. 272 del Código de Trabajo.  
Para salario desigual, se aplicará la sanción del Art. 272 del Código de Trabajo

**Retos:**

- Falta de denuncia de las mujeres por miedo a perder el empleo.
- Determinar si el trabajo de las mujeres embarazadas es un esfuerzo físico considerable.
- Por la eventualidad del trabajo agrícola, determinar si el contrato de las mujeres no se renueva por motivos de embarazo.

**Buenas prácticas**

- Actuación de oficio de la IGT ante falta de denuncias.
- Equipos mixtos de inspección.
- Averiguar con especialistas los trabajos dañinos para las mujeres embarazadas.

## Ficha # 8

# Salud y seguridad ocupacional (Uso de materiales tóxicos o asfixiantes y manipulación de materias orgánicas)

### Infracciones:

Que el patrono no adopte las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios y proveer un ambiente sano de trabajo.

Que el empleador no proporcione a los trabajadores, según la clase de trabajo, equipos, herramientas, utensilios o ropa que puedan proteger al trabajador contra los riesgos propios de su trabajo.

Que en los casos en que se manipulan materiales orgánicos susceptibles de descomposición, no se mantengan los locales limpios y libres de residuos o desechos de las mismas.

Que cuando se empleen sustancias orgánicas o susceptibles de contener gérmenes infecciosos, no se sometan a una desinfección previa o se extremen las medidas higiénicas de limpieza general y protección de los trabajadores.

#### Nota:

- Lo más importante es crear y fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales para generar impacto social.
- El equipo de protección personal debe ser adecuado para cada una de las diferentes actividades.
- Se puede apercibir al trabajador que se niegue a utilizar el equipo de protección.

### Fundamento legal:

- Art. 197, incisos e) y g) del Código de Trabajo (Obligación de tomar medidas para proteger la vida, seguridad y salud de los trabajadores). Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Acuerdo Gubernativo 229/2014 reformado por el Acuerdo Gubernativo 33/2016):
- Art. 5 inciso e) sobre vestuario y enseres.
- Arts. 11-13 sobre la coordinación entre el MINTRAB y el IGSS en la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
- Art. 207 sobre manipulación de materias orgánicas, materias peligrosas o insalubres.
- Arts. 230-266 sobre las obligaciones del patrono de advertir al trabajador sobre el peligro al que se expone y métodos para prevenir los daños.
- Convenio 129 OIT sobre la inspección en el trabajo (arts. 17 y 18 sobre control preventivo por parte de la IGT de todo aquello que pueda constituir un peligro para la salud o la seguridad en el trabajo).

### Retos:

- Dificil acceso a las fincas.
- Falta de especialización en SSO en la IGT.
- No hay suficiente número de técnicos de SSO y están en la capital.
- Los empleadores muestran a los inspectores el equipo de SSO pero al terminar la visita se lo quitan a los trabajadores.

### Herramientas y elementos de verificación:

- Visitas/inspecciones oculares.
- Entrevistas con trabajadores: verificar eventuales anomalías en la piel.
- Reglamento interior de trabajo.
- Revisar los libros de control de actividades de los Comités de Salud y Seguridad Ocupacional.
- Verificar si existe en la empresa el equipo para la seguridad (por ejemplo, vainas para los machetes, protección para la fumigación como gabachas u overoles, ver que el trabajador tenga ropa de manga larga, botas de hule, gafas y gorra que proteja tanto la cara como la espalda).
- Verificar que el trabajador hizo un examen médico pre-empleo para su aptitud al empleo.
- Verificar si hay señalización para advertir de riesgos y accidentes.
- Verificar que la finca cuenta con: centros de hidratación, lugares adecuados para comer y para dejar la ropa de trabajo, duchas y
- Verificar que el patrono lave la ropa sin que se la lleve a casa el trabajador.
- Preguntar al empleador/patrono qué se está haciendo para prevenir ciertas situaciones de posibles riesgos.

### Sanción:

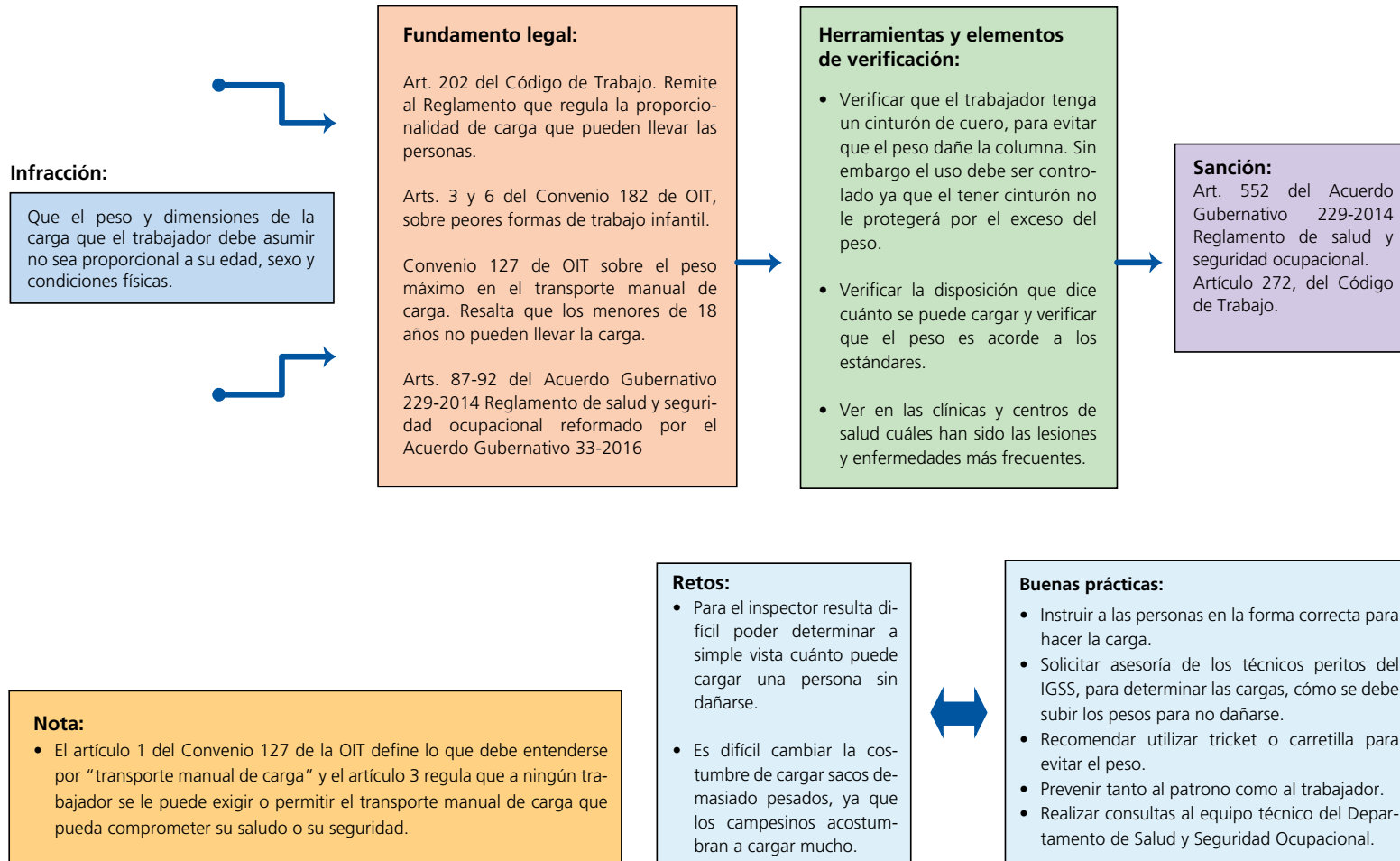
Sanción Se aplicará el art. 552 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.  
Se aplicará la sanción de los Art. 272 inciso d) del Código de Trabajo sobre SSO.

### Buenas prácticas:

- Acompañarse por inspectores de salud e higiene del IGSS, MTPS y coordinar con el MSPAS y el MARN.
- Buscar la orientación de los bomberos municipales sobre cómo utilizar el equipo.
- Capacitar al Comité de SSO con los técnicos de SSO del Departamento de SSO del MTPS.
- Acudir al centro de salud municipal para verificar si existen enfermedades comunes ligadas al uso de pesticidas o químicos.
- Revisar las fichas técnicas de los pesticidas y productos químicos en uso.
- Revisar en los manuales el tipo de herramientas y equipo de protección necesario para cada actividad agrícola.
- Realizar recorridos en la finca con personal del Comité de SSO.

## Ficha # 9

## Peso de sacos



## Ficha # 10

### Salud y seguridad ocupacional (servicios sanitarios y limpieza en los comedores)

#### Infracciones:

Que no posea el establecimiento el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres en proporción y no se mantengan en condiciones de higiene necesarias.

Que no cuenten con locales adecuados, que no se mantengan limpios y aseados y que no reúnan las condiciones de iluminación y ventilación adecuadas.

#### Fundamento legal:

- Arts. 293-297 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Acuerdo Gubernativo 229/2014 reformado por el Acuerdo Gubernativo 33/2016) sobre la proporción de sanitarios por número de trabajadores, entre otros aspectos.
- Arts. 200 y 203 del Código de Trabajo.

#### Herramientas y elementos de verificación:

- Inspección ocular.
- Entrevistas con trabajadores.
- Verificar si el número de sanitarios es el adecuado, teniendo en cuenta el número de trabajadores.
- En caso de que haya trabajadores mujeres y hombres, revisar si los servicios sanitarios están separados.
- Solicitar y revisar el reglamento interior de trabajo.
- Revisar si hay o no comedores y en qué condiciones están.
- Ver si es aseado, higiénico.
- Ver si hay mesas, sillas, agua pura.
- Ver cuántos trabajadores hay en proporción al espacio.
- Si no hay comedor, sino que les llevan la comida, dónde lavarse las manos y refugiarse del sol.

#### Sanción:

Se aplicará el Art. 552 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.  
Se aplicará la sanción del Art. 272 del Código de Trabajo sobre SSO.



# Grupo 3:

## Condiciones de vida de los trabajadores migrantes y mozos colonos





## Ficha # 11

## Educación

**Infracción:**

Que en las empresas agrícolas no se den todas las facilidades a los trabajadores, así como sus familiares para realizar su derecho a la educación; entre lo que se incluye:

- Implementar programas de alfabetización;
- Establecer escuelas y centros de enseñanza para los hijos e hijas de las y los trabajadores; y/o otorgar los permisos para que puedan acudir a los centros educativos cercanos.

**Fundamento legal:**

Artículo 61, literal J, del Código de Trabajo.  
Artículos 20, 21 y 22 del Acuerdo Gubernativo 103-84, del Convenio 110 de la OIT sobre el empleo de los trabajadores de las plantaciones.

**Norma Internacional:**

Artículos 13 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**Herramientas y elementos de verificación:**

- Inspección ocular de los centros educativos.
- Entrevistas con las y los profesores.
- Entrevistas con las y los trabajadores y padres de familia.
- Verificar si se cuenta con la autorización del Ministerio de Educación.

**Sanción:**

Artículo 272 del Código de Trabajo

**Nota:**

- Aunque el Ministerio de Educación también tiene competencia y responsabilidad de verificación de los centros escolares, también el Código de Trabajo establece como obligación del patrono o empleador facilitar el derecho a la educación para sus trabajadores y trabajadoras, por lo que también es competencia de la Inspección del Trabajo verificar el cumplimiento de este trabajo.
- Poner especial atención en los niños y niñas hijas de trabajadores migrantes, cuando no es el periodo de vacaciones, ver las medidas que están tomando para que continúen con el ciclo escolar y no pierdan el año de estudios.

**Buenas prácticas:**

- Trabajar de manera coordinada con el Ministerio de Educación y con la Comisión Nacional de Alfabetización (CONALFA).
- Si una familia emigra con niños/as, verificar que se haga el traslado del expediente de los menores de una escuela a otra.

## Ficha # 12

### Vivienda y aprovechamiento de recursos naturales de la finca

#### Infracciones:

Que las **viviendas** en las que se hospedan las y los trabajadores no sean adecuadas y dignas, en particular, que no sean adecuadas al clima del lugar, que no cuenten con el espacio e iluminación suficientes para la persona y su familia, que no cuenten con servicios de agua potable, y que no cumplan con las condiciones higiénicas que establecen los reglamentos de salubridad.

#### Fundamento legal:

- Arts. 61 incisos l) m) n) y 145, 205 del Código de Trabajo
- Art. 288 ter del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Acuerdo Gubernativo 229/2014 reformado por el Acuerdo Gubernativo 33/2016) sobre vivienda.
- Art. 24 del Acuerdo Gubernativo 103-84, Reglamento del Convenio 110 OIT sobre las plantaciones.
- Arts. 85, 86 y 88 del Convenio 110 OIT sobre las plantaciones.
- Observación General n. 4 sobre el derecho a una vivienda adecuada del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

#### Herramientas y elementos de verificación

- Entrevistas con trabajadores. Inspección ocular para verificar:
  - 1 La potabilidad del agua con el acompañamiento de un salubrista.
  - 2 Si las viviendas son adecuadas al clima de la región.
  - 3 Si hay suficiente ventilación.
  - 4 Si los colchones están en buenas condiciones.
  - 5 Si hay condiciones seguras para las mujeres y se respeta su privacidad.
  - 6 Si hay un lugar adecuado para el descanso.
  - 7 Si hay viviendas tanto para los mozos colonos como para los trabajadores migrantes.

#### Sanción:

Se aplicará la sanción del Art. 272 del Código de Trabajo.

#### Corte de leña

Que el patrono no permita que las y los trabajadores puedan aprovechar la madera de su propiedad en los casos en los que la cantidad de leña sea superior a la que el patrono necesita.

#### Acceso a fuentes de agua

Que el patrono no provea de agua a las y los trabajadores para uso personal, así como para sus animales.

#### Pastos naturales y frutos

Que no se les permita a los trabajadores el aprovechamiento de pastos naturales para sus animales o poder tomar las frutas no cultivadas para su propio consumo y el de su familia.

#### Mantenimiento de animales de corral

Que no se les permita mantener cerdos y aves de corral siempre que estén debidamente controlados.

#### Aprovechamiento de los frutos de la tierra

Que no se les permita a los trabajadores la posibilidad de aprovechar los frutos de la tierra que se les concedan.

#### Nota:

- En base a la normativa nacional e internacional, las viviendas y campamentos de los trabajadores migrantes y de los mozos colonos deben tener como mínimo:
  - 1) espacio suficiente para las necesidades personales y de la familia;
  - 2) suficiente ventilación y estar construida con materiales adecuados al clima de la región;
  - 3) buenas condiciones higiénicas;
  - 4) acceso a agua potable y servicios sanitarios adecuados;
  - 5) iluminación artificial y electricidad;
  - 6) lugares adecuados para descanso y esparcimiento;
  - 7) espacio adecuado para consumo o preparación de alimentos.

El aprovechamiento de los recursos naturales es para todo trabajador y su familia que vivan permanentemente o temporalmente en la finca y no es para fines de lucro, sino para satisfacer necesidades básicas.

#### Retos:

- Los trabajadores, sobre todo los migrantes, viven en champas o albergues, sin servicios sanitarios.
- Las malas condiciones se dan sobre todo en las empresas subcontratadas.
- Los empleadores prefieren pagar la multa y no mejorar las condiciones de las viviendas.
- Cuando se despide a los trabajadores se les expulsa de su vivienda sin un procedimiento y sin darles un plazo razonable.

#### Buenas prácticas:

- Hacer visitas de noche para verificar las viviendas, si se cuenta con la autorización del trabajador. Verificar que no haya hacinamiento.

## Anexos:

<b>LEGISLACIÓN RELATIVA A TRABAJO AGRÍCOLA</b>	<b>39</b>
C110 – Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	39
<b>ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 103-84</b>	<b>55</b>
C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	60
C103 – Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)	63
C141 – Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	68
C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	71
<b>ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 250-2006</b>	<b>75</b>
C127 – Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)	80
<b>ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 106-2011</b>	<b>83</b>
Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila	85
<b>ENMIENDA</b>	<b>87</b>
Convenio Marco Interinstitucional de Cooperación para el Intercambio de Información entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria	87
<b>ACUERDO NÚMERO 1292</b>	<b>91</b>
La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	91



# LEGISLACIÓN RELATIVA A TRABAJO AGRÍCOLA

## C110 – Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)

*Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones (Entrada en vigor: 22 enero 1960) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (24 junio 1958) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).*

### Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber examinado la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Habiendo estimado que, con carácter excepcional, a fin de acelerar la aplicación a las plantaciones de ciertas disposiciones tomadas de convenios existentes, en espera de una ratificación más general de esos convenios y de la aplicación de sus disposiciones a todas las personas protegidas por éstos, y con objeto de extender a las plantaciones la aplicación de ciertos convenios que se les aplican actualmente, sería oportuno adoptar un instrumento con tal fin;

Después de haber decidido que este instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las plantaciones, 1958:

## Parte I. Disposiciones Generales

### Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, el término **plantación** comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátano, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.
2. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este Convenio a otras plantaciones:
  - (a) agregando a la lista de cultivos que figura en el párrafo 1 de este artículo uno o varios de los productos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto;
  - (b) agregando a las plantaciones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones, y deberá indicar las medidas adoptadas en este sentido en las memorias anuales que sobre la aplicación del Convenio haya de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

3. A los efectos de este artículo, el término **plantación** comprenderá normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.

**Artículo 2.** Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.

### Artículo 3

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio deberá:
  - (a) aplicar:
    - (i) la parte I;
    - (ii) las partes IV, IX y XI;
    - (iii) por lo menos dos de las partes II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII y XIII;
    - (iv) la parte XIV;
  - (b) especificar en una declaración unida a su ratificación —en caso de que excluya de su aceptación las disposiciones de una o varias partes del Convenio— las partes así excluidas.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el apartado b) del párrafo 1 de este artículo deberá indicar en las memorias anuales que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los progresos que se hayan realizado con miras a la aplicación de las partes así excluidas.
3. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio, pero que haya excluido ciertas partes de conformidad con los párrafos precedentes, podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio respecto de una o varias de las partes así excluidas; dichas obligaciones se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus efectos desde la fecha de su notificación.

**Artículo 4.** De conformidad con el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el Convenio.

## Parte II. Contratación y Reclutamiento, y Trabajadores Migrantes

**Artículo 5.** A los efectos del presente Convenio, el término **reclutamiento** comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente.

**Artículo 6.** El reclutamiento de un jefe de familia no deberá considerarse como si implicara el de cualquiera de los miembros de su familia.

**Artículo 7.** Ninguna persona o sociedad deberá realizar actos de reclutamiento profesional, a menos que esté provista de un permiso concedido por la autoridad competente, y reclute trabajadores para la administración pública o para uno o más empleadores determinados o asociaciones específicas de empleadores.

**Artículo 8.** Los empleadores, agentes de empleadores, organizaciones de empleadores, organizaciones subvencionadas por los empleadores, agentes de las organizaciones de empleadores y de organizaciones subvencionadas por los empleadores no podrán realizar actos de reclutamiento sin un permiso otorgado por la autoridad competente.

### Artículo 9

1. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a un funcionario público, que comprobará si se han observado las prescripciones de la legislación en materia de reclutamiento y, en particular, si los trabajadores no han sido sometidos a una presión ilícita ni reclutados con error o fraude.

2. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a ese funcionario lo más cerca posible del lugar de reclutamiento o, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

**Artículo 10.** Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y necesaria la adopción de esta disposición, la autoridad competente deberá obligar a que se entregue a todo trabajador reclutado cuya contratación no se haya efectuado en el mismo lugar de reclutamiento o cerca de dicho lugar un documento escrito, que podrá ser un certificado de empleo, una cartilla de trabajo o un contrato provisional, que contenga los datos que la autoridad competente estime necesarios, por ejemplo, indicaciones sobre la identidad del trabajador, las condiciones del empleo en perspectiva y cualquier anticipo sobre los salarios concedido al trabajador.

#### **Artículo 11**

1. Todo trabajador reclutado deberá someterse a un reconocimiento médico.
2. Cuando el trabajador haya sido reclutado para trabajar en una zona alejada del lugar de reclutamiento, o cuando haya sido reclutado en un territorio dependiente de otra administración, el reconocimiento médico deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar de reclutamiento y, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar, en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.
3. La autoridad competente podrá conceder al funcionario público a quien deban ser presentados los trabajadores reclutados, de conformidad con el artículo 9, el derecho a autorizar la marcha de estos trabajadores antes de ser sometidos a un examen médico, a condición de que se compruebe:
  - (a) que era y sigue siendo imposible someter a estos trabajadores a un reconocimiento médico en el lugar de reclutamiento o en el punto de partida;

- (b) que cada trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo;
- (c) que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar de trabajo o dentro del plazo más breve posible después de su llegada.

4. La autoridad competente podrá, especialmente cuando el viaje de los trabajadores reclutados sea de tal duración o se haga en tales condiciones que pueda resentirse su salud, prescribir que los trabajadores reclutados sean sometidos a un reconocimiento médico antes de su partida y a un segundo examen después de su llegada al lugar de trabajo.
5. La autoridad competente deberá cerciorarse de que se han adoptado todas las medidas necesarias para la aclimatación y adaptación de los trabajadores reclutados, y para que se los vacune preventivamente.

#### **Artículo 12**

1. El reclutador o empleador deberá, siempre que sea posible, hacer transportar a los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo.
2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que:
  - a) los vehículos o barcos utilizados para el transporte de los trabajadores sean adecuados para este menester, ofrezcan buenas condiciones de higiene y suficiente capacidad de transporte;
  - (b) se prevea un alojamiento adecuado para los trabajadores cuando éstos tengan que pernoctar durante el viaje;
  - (c) cuando haya que recorrer grandes distancias, se adopten todas las medidas necesarias para garantizar la asistencia médica y el bienestar de los trabajadores.
3. Cuando los trabajadores reclutados deban recorrer grandes distancias a pie para llegar al lugar de trabajo, la autoridad

competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que:

- (a) la duración de las etapas diarias sea compatible con la conservación de la salud y de las fuerzas físicas de los trabajadores;
- (b) cuando la amplitud del desplazamiento de mano de obra lo requiera, se instalen en lugares adecuados de los caminos principales campamentos de descanso o albergues, mantenidos en buen estado de limpieza y en los que pueda prestarse la asistencia médica indispensable.

4. Cuando los trabajadores reclutados viajen en grupo para ir al lugar de trabajo y tengan que recorrer largas distancias, deberán ir acompañados por un guía responsable.

### Artículo 13

1. Los gastos de viaje de los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo, así como todos los gastos ocasionados para proteger al trabajador durante su viaje, deberán estar a cargo del reclutador o del empleador.
2. El reclutador o el empleador deberá suministrar a los trabajadores reclutados todo lo que pueda ser necesario para su mantenimiento durante el viaje al lugar de trabajo y, sobre todo, de acuerdo con las condiciones locales, víveres suficientes y apropiados, agua potable, utensilios de cocina y combustible, ropa y mantas.

**Artículo 14.** Todo trabajador reclutado:

- (a) que esté incapacitado para el trabajo como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje al lugar de trabajo;
- (b) que después de haber sido sometido a un reconocimiento médico se le declare no apto para el trabajo;
- (c) que no sea contratado después del reclutamiento por una causa ajena a su voluntad;

- (d) que la autoridad competente compruebe que ha sido reclutado con error o fraude, deberá ser repatriado por cuenta del reclutador o del empleador.

**Artículo 15.** Cuando las familias de los trabajadores reclutados hayan sido autorizadas para acompañar a estos últimos en el lugar de su trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proteger su salud y su bienestar durante el viaje. En particular:

- (a) los artículos 12 y 13 del presente Convenio deberán aplicarse a estas familias;
- (b) en caso de que el trabajador sea repatriado en virtud del artículo 14, su familia deberá ser igualmente repatriada;
- (c) en caso de que el trabajador fallezca durante su viaje al lugar de trabajo, su familia deberá ser repatriada.

**Artículo 16.** La autoridad competente deberá limitar la cantidad que podrá pagarse a los trabajadores reclutados, a título de anticipo sobre el salario, y deberá reglamentar las condiciones en que podrán hacerse estos anticipos.

### Artículo 17

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.
2. A estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros Miembros interesados.

**Artículo 18.** Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de las personas que emigren para trabajar en una plantación.

**Artículo 19.** Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de:

- (a) cerciorarse, si ello fuere necesario, de que, tanto en el momento de su salida como en el de su llegada, la salud de las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlas, o a reunirse con ellas, es satisfactoria;
- (b) velar por que las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y los miembros de sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada al país de destino.

### Parte III. Contratos de Trabajo y Abolición de Sanciones Penales

#### Artículo 20

1. La legislación o los reglamentos en vigor en el territorio deberán fijar la duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal.
2. La duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de doce meses si la familia del trabajador no le acompaña, ni de dos años si su familia le acompaña.
3. La duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no le acompaña, ni de tres años si su familia le acompaña.
4. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde dichas organizaciones existan, que representen a las partes interesadas, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio los contratos celebrados entre empleadores y trabajadores no manuales cuando su libertad para elegir un empleo esté garantizada satisfactoriamente. Dicha exclusión podrá aplicarse a todos los trabajadores de las plantaciones de un territorio, a los trabajadores de las plantaciones empleados en el cultivo de determinado produc-

to, a los trabajadores de una empresa determinada o a grupos especiales de trabajadores de las plantaciones.

**Artículo 21.** La autoridad competente en cada país donde existan sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por un trabajador empleado en una plantación deberá adoptar medidas para abolir todas las sanciones de esta clase.

**Artículo 22.** Dichas medidas deberán prever la abolición de todas esas sanciones penales por medio de una disposición apropiada de inmediata aplicación.

**Artículo 23.** A los efectos de esta parte del Convenio, la expresión **incumplimiento del contrato** comprende:

- (a) toda omisión o negativa a comenzar o ejecutar el trabajo estipulado en el contrato por parte del trabajador;
- (b) toda negligencia o falta de diligencia del trabajador;
- (c) la ausencia del trabajador sin autorización o sin motivo justificado;
- (d) la deserción del trabajador.

### Parte IV. Salarios

#### Artículo 24

1. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y los empleadores u organizaciones de empleadores.
2. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberán tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, cuando sea apropiado por medio de ley o de reglamentación nacional, en consulta, a base de igualdad completa, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere.

3. Las tasas mínimas de salario que hayan sido fijadas en virtud del párrafo que antecede serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados y no podrán ser reducidas.

### Artículo 25

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarios y que mejor se adapten a las condiciones de las plantaciones del país interesado.
2. Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.

**Artículo 26.** Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

### Artículo 27

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie cuando esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.
2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que dichas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia.

3. Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros suministros y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud.

**Artículo 28.** El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

**Artículo 29.** Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

### Artículo 30

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.
2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

### Artículo 31

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.
2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

**Artículo 32.** Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

### Artículo 33

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.
2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

**Artículo 34.** Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

- a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones del salario que habrán de aplicárseles;
- (b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

**Artículo 35.** La legislación que dé efecto a las disposiciones de los artículos 26 a 34 de este Convenio deberá:

- (a) ponerse en conocimiento de los interesados;
- (b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- (c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- (d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

## Parte V. Vacaciones Anuales Pagadas

**Artículo 36.** Los trabajadores empleados en las plantaciones deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador.

### Artículo 37

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio podrá decidir libremente la forma en que habrán de establecerse las vacaciones pagadas en las plantaciones.
2. Las vacaciones pagadas en las plantaciones podrán ser establecidas, cuando fuere apropiado, por contrato colectivo, o bien podrá confiarse su reglamentación a organismos especiales.
3. Cuando la forma en que estén establecidas las vacaciones pagadas en las plantaciones lo permita:
  - (a) deberá consultarse previa y ampliamente a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y a cualesquiera otras personas especialmente calificadas por su profesión o sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse;
  - (b) los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la reglamentación de las vacaciones pagadas, ser consultados, o tener derecho a ser oídos, en la forma y medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

**Artículo 38.** El período mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

**Artículo 39.** Cuando fuere pertinente, se deberán prever, de conformidad con el procedimiento establecido para la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones:

- (a) un régimen más favorable para los trabajadores jóvenes, en los casos en que las vacaciones anuales pagadas concedidas a los trabajadores adultos no se consideren apropiadas para los trabajadores jóvenes;
- (b) un aumento de la duración de las vacaciones pagadas a medida que aumente la duración del servicio;
- (c) unas vacaciones proporcionales o, en su defecto, una indemnización compensatoria, si el período de servicio continuo de un trabajador no le permite aspirar a vacaciones anuales pagadas, pero excede de un período mínimo determinado de conformidad con el procedimiento establecido;
- (d) la exclusión, al determinar las vacaciones anuales pagadas, de los días feriados oficiales y consuetudinarios, de los períodos de descanso semanal y, dentro de límites fijados de conformidad con el procedimiento establecido, de las interrupciones temporales en la asistencia al trabajo debidas, en particular, a enfermedad o accidente.

#### **Artículo 40**

1. Toda persona que tome vacaciones en virtud de esta parte del Convenio deberá recibir, durante todo el período de dichas vacaciones, una remuneración que no podrá ser inferior a su remuneración habitual, o la remuneración que pudiere ser prescrita de conformidad con los párrafos 2 y 3 de este artículo.
2. La remuneración que deba pagarse por el período de vacaciones se calculará, en la forma prescrita por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.
3. Cuando la remuneración de la persona que tome vacaciones comprenda prestaciones en especie, se le podrá pagar, por el período de vacaciones, la equivalencia en efectivo de dichas prestaciones.

**Artículo 41.** Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.

**Artículo 42.** Toda persona despedida o que hubiera dejado su empleo antes de haber tomado el total o una parte de las vacaciones a que tuviere derecho deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud de esta parte del Convenio, la remuneración prevista en el artículo 40.

### **Parte VI. Descanso Semanal**

#### **Artículo 43**

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, los trabajadores de las plantaciones deberán disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.
2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todos los trabajadores de cada plantación.
3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

#### **Artículo 44**

1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 43, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan.
2. Dicha consulta no será necesaria en los casos de excepción que hubieren sido ya autorizados por la legislación vigente.

**Artículo 45.** Cada Miembro deberá, en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación

de las suspensiones o disminuciones autorizadas en virtud del artículo 44, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieran ya previsto dichos descansos.

## Parte VII. Protección de la Maternidad

**Artículo 46.** A los efectos de esta parte del Convenio, el término **mujer** comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término **hijo** comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

### Artículo 47

1. Toda mujer a la que se aplique esta parte del Convenio tendrá derecho, mediante presentación de pruebas de la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.
2. La autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, si existen, subordinar el otorgamiento del descanso de maternidad a un período de calificación, siempre que éste no exceda de un total de ciento cincuenta días de empleo con el mismo empleador durante doce meses anteriores al parto.
3. La duración del descanso de maternidad será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.
4. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total del descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra después de la segunda.
5. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta

la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

6. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podría ser fijada por la autoridad competente.
7. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.
8. Ninguna mujer embarazada podrá ser obligada a efectuar un trabajo perjudicial para su estado durante el período que preceda a su descanso de maternidad.

### Artículo 48

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.
2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.
3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas siempre que sea posible.
4. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar

tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

#### **Artículo 49**

1. Si una mujer amamanta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin en las condiciones que serán determinadas por la legislación nacional.
2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

#### **Artículo 50**

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo fijado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.
2. El despido de una mujer en razón únicamente de estar embarazada o de tener que amamantar a su hijo es ilegal.

### **Parte VIII. Indemnización por Accidentes del Trabajo**

**Artículo 51.** Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a extender a todos los trabajadores de las plantaciones el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

#### **Artículo 52**

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro para el cual esté también en vigor, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.
2. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que respecta a los pagos que un Miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuera necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.

**Artículo 53.** Los Miembros interesados podrán celebrar acuerdos especiales en los que estipulen que las indemnizaciones por accidentes del trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un Miembro, por cuenta de una empresa situada en el territorio de otro Miembro, deberán regirse por la legislación de este último Miembro.

### **Parte IX. Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva**

**Artículo 54.** Se deberá garantizar, por medio de disposiciones apropiadas, el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.

**Artículo 55.** Todo procedimiento para examinar los conflictos entre empleadores y trabajadores deberá ser tan sumario y sencillo como sea posible.

#### **Artículo 56**

1. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que eviten conflictos y para que, en caso de que surjan, los resuelvan en forma equitativa por medio de la conciliación.

2. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación.
3. A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.
4. Siempre que sea factible, esos funcionarios serán designados especialmente para el desempeño de tales funciones.

#### **Artículo 57**

1. Tan pronto como sea posible, se deberán crear organismos para la solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores.
2. Representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, estarán asociados, si ello fuere factible, al funcionamiento de los organismos, en la forma y medida que determine la autoridad competente, pero en todo caso en igualdad de número y condiciones.

#### **Artículo 58**

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo

o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

#### **Artículo 59**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

**Artículo 60.** Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

**Artículo 61.** Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

### **Parte X. Libertad Sindical**

**Artículo 62.** Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

**Artículo 63**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

**Artículo 64.** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

**Artículo 65.** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

**Artículo 66.** Las disposiciones de los artículos 62, 63 y 64 se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

**Artículo 67.** La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 62, 63 y 64.

**Artículo 68**

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en esta parte del Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por esta parte del Convenio.

**Artículo 69.** A los efectos de esta parte del Convenio, el término **organización** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

**Artículo 70.** Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

**Parte XI. Inspección del Trabajo**

**Artículo 71.** Todo Miembro para el que esté en vigor este Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo.

**Artículo 72.** Los servicios de inspección del trabajo estarán compuesto de inspectores que hayan recibido preparación adecuada.

**Artículo 73.** Los trabajadores y sus representantes deberán gozar de toda clase de facilidades para comunicarse libremente con los inspectores.

**Artículo 74**

1. Los servicios de inspección del trabajo estarán encargados de:
  - (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el servicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
  - (b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

(c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

**Artículo 75.** La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

- (a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;
- (b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

**Artículo 76.** El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

### Artículo 77

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:
  - (a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;
  - (b) las facilidades de transporte necesarias para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan facilidades públicas apropiadas.
2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiera ser necesario para el desempeño de sus funciones.

### Artículo 78

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:
  - (a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo lugar de trabajo sujeto a inspección;
  - (b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
  - (c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y, en particular:
    - (i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
    - (ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;
    - (iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
    - (iv) para tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las substancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.
2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos

que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

**Artículo 79.** A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- (a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- (b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- (c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

**Artículo 80.** Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

**Artículo 81.** Los lugares de trabajo se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

#### **Artículo 82**

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.

2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

**Artículo 83.** La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

#### **Artículo 84**

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.
2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

### **Parte XII. Vivienda**

**Artículo 85.** Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar vivienda adecuada a los trabajadores de las plantaciones.

#### **Artículo 86**

1. La autoridad pública competente fijará las normas y condiciones mínimas de las viviendas que hayan de proporcionarse de conformidad con el artículo anterior. Siempre que sea posible, las autoridades constituirán organismos consultivos asesores, integrados por representantes de los empleadores y de los trabajadores, para resolver consultas relativas a la vivienda.

2. Tales normas mínimas deberán comprender prescripciones referentes a:
  - (a) los materiales de construcción que hayan de emplearse;
  - (b) el tamaño mínimo del alojamiento, su disposición, su ventilación y la superficie y altura de los pisos;
  - (c) la superficie para una terraza, las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.

**Artículo 87.** Las leyes y reglamentos fijarán las sanciones apropiadas para las violaciones de las disposiciones legales establecidas de conformidad con el artículo precedente, sanciones que deberán aplicarse efectivamente.

#### **Artículo 88**

1. Cuando el alojamiento sea proporcionado por el empleador, las condiciones que hayan de regir el inquilinato de los trabajadores de las plantaciones no serán menos favorables que las previstas en la legislación y la práctica nacionales.
2. Cuando un trabajador residente sea despedido, se le deberá conceder un plazo razonable para dejar su alojamiento. En los casos en que no esté fijado por la ley, este plazo deberá ser fijado por un procedimiento reconocido de negociación; si este método fracasara, se podrá recurrir al procedimiento judicial normal.

### **Parte XIII. Servicios de Asistencia Médica**

**Artículo 89.** Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar adecuados servicios de asistencia médica a los trabajadores de las plantaciones y a sus familias.

#### **Artículo 90**

1. Las autoridades públicas fijarán las normas relativas a esos servicios, que deberán ser adecuados habida cuenta del nú-

mero de personas interesadas, y que estarán a cargo de un número suficiente de personas calificadas.

2. Los servicios de esta índole proporcionados por las autoridades públicas competentes deberán ajustarse a las normas, costumbres y prácticas seguidas por la autoridad interesada.

**Artículo 91.** La autoridad competente, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberá adoptar medidas en las regiones de plantaciones con el fin de extirpar o combatir las enfermedades endémicas existentes.

### **Parte XIV. Disposiciones Finales**

**Artículo 92.** Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 93**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. El presente Convenio entrará en vigor seis meses después de la fecha en que se hayan registrado, de conformidad con el artículo 3, las ratificaciones de dos de los países siguientes: República Arabe Unida, Argentina, Bélgica, Birmania, Bolivia, Brasil, Ceilán, Colombia, Costa Rica, Cuba, China, República Dominicana, Ecuador, España, Estados Unidos de América, Etiopía, Filipinas, Francia, Ghana, Guatemala, Haití, Honduras, India, Indonesia, Italia, Liberia, Federación Malaya, México, Nicaragua, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Perú, Portugal, Reino Unido e Irlanda del Norte, El Salvador, Sudán, Tailandia, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y Viet-Nam.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, seis meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### **Artículo 94**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 95**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 96.** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones

Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 97.** Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### **Artículo 98**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 94, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

# ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 103-84

**PALACIO NACIONAL: GUATEMALA, 27 DE FEBRERO 1984**

## **CONSIDERANDO:**

Que el Convenio Internacional del Trabajo número 110 relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, entró en vigor y es ley de la República desde el 4 de febrero de 1962;

## **CONSIDERANDO:**

Que es conveniente emitir las normas que reglamenten la debida aplicación del Convenio Internacional del Trabajo número 110, para cuya finalidad se hace necesario dictar en ese sentido la respectiva disposición legal.

## **POR TANTO,**

En el ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 4o. del Estatuto Fundamental de Gobierno, modificado por los Decretos Leyes, números 36-82 y 87-83,

## **ACUERDA**

Aprobar las siguientes:

### **NORMAS REGLAMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO NÚMERO 110 RELATIVO A LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLANTACIONES**

**Artículo 1.** Las presentes disposiciones se aplican a los trabajadores y a las empresas o patronos a quienes se refieren los artículos 2, 4 y 138 del Código de Trabajo y 1 del Convenio Internacional del trabajo 110 relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.

**Artículo 2.** El reclutamiento y contratación de trabajadores se hará cumpliendo las disposiciones de la legislación del trabajo.

## **Artículo 3**

1. En el momento de la contratación se entregará al trabajador la constancia de trabajo que ordena el artículo 27 del Código de Trabajo.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social autorizará el modelo de constancia de trabajo, que comprenderá:
  - a. Datos personales del trabajador;
  - b. Lugar y fecha de contratación;
  - c. Duración del contrato y lugar de trabajo,
  - d. Clase de trabajo;
  - e. Salario y período de pago,
  - f. Identificación de la persona que firma la constancia de trabajo.

**Artículo 4.** Los contratos que se celebran para la realización de actividades agrícolas temporales, deberán indicar su duración dentro de los límites y condiciones señalados por el Artículo 20 del Convenio.

## **Artículo 5**

1. El reclutamiento y la contratación de trabajadores para labores agrícolas temporales, puede hacerla la empresa, patrono o empleador, personalmente o a través de sus representantes.
2. El reclutamiento de trabajadores agrícolas también pueden hacerlo las empresas en la forma prevista por el Artículo 5 del Convenio.
3. Las labores de reclutamiento de trabajadores agrícolas; están sujetas al control de las autoridades a que se refiere el Artículo 10.
4. Los reclutadores sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que indica la tarifa prevista por el párrafo 2 literal c).

del Artículo 5 del Convenio internacional del trabajo 96; la indicada tarifa la someterá la empresa a la aprobación de la Inspección General de Trabajo. Las escalas de remuneración que convenga la empresa con el contratista reclutador de trabajadores agrícolas, no podrán ser superiores a las que fija periódicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### Artículo 6

1. Para facilitar la contratación de trabajadores agrícolas, la empresa interesada dará a conocer públicamente informaciones sobre el trabajo que ofrece, indicando:
  - a. Lugar de contratación, nombre del reclutador y autorización legal que tiene de la Inspección General de Trabajo;
  - b. Ubicación del lugar de trabajo;
  - c. Período de tiempo en que se necesitan los trabajadores;
  - d. El tipo de las labores y los cultivos que se realizan;
  - e. Salarios, anticipo al salario, días de pago, forma de pago;
  - f. Horarios de trabajo;
  - g. Horarios de viaje, transporte y autorización que tiene de la Dirección General de Transportes;
  - h. Vivienda que proporcionará a los trabajadores;
  - i. Facilidades de educación y especialmente de alfabetización.
2. El Departamento del Empleo y Formación Profesional, prestará la colaboración necesaria, cuando lo soliciten las empresas agrícolas, para la preparación de las informaciones que se indica.

**Artículo 7.** Para los trabajadores agrícolas temporales, además de los datos que indica el Artículo 3 de las presentes normas, la constancia de trabajo deberá incluir lo siguiente:

- a. Cantidad que en concepto de anticipo al salario, entrega en ese momento al trabajador;
- b. Personas y familiares que acompañan al trabajador, su edad y parentesco;
- c. Firma y sello de la autoridad pública que verifica la legalidad de la contratación.

### Artículo 8

1. Es obligación de la empresa, presentar los trabajadores contratados a la autoridad pública más cercana al lugar del reclutamiento.
2. Son autoridades competentes para verificar los requisitos expresados en el Artículo 9 del Convenio, los Inspectores de trabajo.
3. Al llenarse los requisitos que indica el párrafo 3 del Artículo 11 del Convenio, las autoridades mencionadas podrán autorizar la salida de los trabajadores contratados.
4. La empresa debe proveer al transportista de una lista de los trabajadores que conduce y de las personas familiares que les acompañan, con información del lugar de que proceden y del lugar de destino, expresando nombres, edad, número de cédula de vecindad, domicilio, y parentesco con el trabajador en lo que respecta a sus familiares; la cual debe presentarse a toda autoridad pública que la requiera.

**Artículo 9.** El empleador o su representante, o directamente el reclutador de trabajadores agrícolas, debe constatar personalmente:

- a. Que los transportes que se utilizan para la conducción de trabajadores agrícolas, reúnen los requisitos de seguridad previstos por las autoridades competentes, cerciorándose que cumplan las prescripciones que determinan las leyes y reglamentos de tránsito;
- b. Que cuando deban recorrerse grandes distancias, se adopten las medidas indispensables para asegurar alojamiento, asistencia médica y bienestar a los trabajadores y a su familia que les acompaña, haciéndose las escalas adecuadas a intervalos prudentes de tiempo, en beneficio, no sólo de los trabajadores agrícolas, sino, también, de los pilotos conductores del transporte;
- c. Que se ha prestado fianza que cubre los riesgos derivados de accidentes de tránsito;
- d. Que cumplen las disposiciones del Artículo 12 del Convenio.

**Artículo 10**

1. La Inspección General de Trabajo comunicará a la Dirección General de la Policía Nacional y a la Dirección General de Transportes, la autorización de la carta poder prevista por el Artículo 141 del Código de Trabajo, para facilitar las labores de control que les corresponde.
2. Las dependencias indicadas deben divulgar periódicamente las disposiciones relativas al transporte de trabajadores agrícolas, a fin de que los interesados las mantengan presentes y presten su mayor colaboración, para evitar el uso de transportes inadecuados.
3. Las Autoridades de Transportes y las de Policía Nacional, en todo momento están en el deber de establecer las condiciones de seguridad del transporte en que viajan el trabajador y los miembros de su familia.

**Artículo 11.** Las Autoridades públicas que constaten anomalías que constituyen vulneración de las disposiciones legales, de inmediato deben suspender el viaje de los trabajadores de que se trate, darles la protección de emergencia que sea posible e informar tal circunstancia, a la mayor brevedad, a las autoridades jerárquicas, poniendo a los infractores a disposición del tribunal competente.

**Artículo 12**

1. La empresa debe cubrir los gastos de viaje y proporcionar a los trabajadores y sus familiares que los acompañan, lo necesario para su mantenimiento, salud y bienestar, durante el viaje al lugar de trabajo y durante su retorno al lugar de origen, en la forma prevista por los Artículos 33 del Código de Trabajo y 11 a 15 del Convenio.
2. Todo trabajador reclutado que se encuentre en una o en varias de las circunstancias que señala el Artículo 14 del Convenio, será reintegrado a su lugar de origen por cuenta de la empresa sin ningún retardo, guardándose las consideraciones que su estado amerita. Los mismos derechos tienen los familiares del trabajador que le acompañan, incluso en el caso de fa-

llecimiento o cualquier otra causa que impida al trabajador retornar a su lugar de origen.

**Artículo 13**

1. El empleador o su representante, o el reclutador, en el momento de la contratación, puede entregar al trabajador, en calidad de anticipo, el equivalente a quince días de salario. Las sumas adicionales al anticipo mencionado, cualesquiera que sea la denominación que se les dé, se tendrán por no recibidas.
2. Los gastos de viaje a que se refiere el Artículo 12, no constituyen salario ni anticipo al mismo.
3. El monto del anticipo al salario lo amortizará el trabajador en cinco períodos de pago, cada uno por valor del veinte por ciento de dicho anticipo.
4. Los anticipos al salario y su amortización, deberán consignarse en las planillas de salarios.
5. Para la amortización del anticipo al salario y el cumplimiento del contrato de trabajo, no se puede ejercer coacción sobre el trabajador, siendo punible cualquier exlimitación que ejerza el empleador, su representante, el reclutador o autoridad alguna.

**Artículo 14.** Es punible hacer descuentos o deducciones al salario del trabajador que no estén previstos expresamente por el Código de Trabajo, por ley específica o el presente Acuerdo.

**Artículo 15**

1. En resguardo de la salud de los trabajadores, las empresas adoptarán las medidas de higiene y seguridad necesarias en el trabajo y en los lugares destinados a vivienda en cumplimiento de las normas que rigen la materia y las que adopten las Autoridades de Salud Pública y Asistencia Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
2. Velarán, asimismo, por la aplicación de las disposiciones relativas al manejo de insecticidas, pesticidas y, en general, sustancias químicas utilizadas en la agricultura.

### **Artículo 16**

1. Las empresas deben dar las facilidades necesarias para el control sanitario que ordenan las autoridades competentes y cumplir las disposiciones comprendidas en los Artículos 4, 5, 6, 7, 10 y 106 del Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo.
2. La inspección sanitaria a los lugares de trabajo y a la vivienda del trabajador agrícola, será realizado por los inspectores de Salud Pública y Asistencia Social.
3. La inspección de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, es función que corresponde exclusivamente a la Inspección General de Trabajo y a los inspectores de seguridad e higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, coordinando su acción en la forma que proceda.
4. Los inspectores a que se refieren los párrafos 2 y 3, deben portar su correspondiente credencial extendida por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Inspección General de Trabajo e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, respectivamente.

**Artículo 17.** Los puestos y centros de salud del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, deben prestar la asistencia necesaria para atender la salud de los trabajadores, a petición de dichos trabajadores o de las empresas.

### **Artículo 18**

1. Los empleadores o sus representantes, así como los reclutadores, deben someter a los trabajadores a reconocimiento médico en la forma prevista por el Artículo 11 del Convenio, para constatar su estado de salud y su aptitud para el trabajo y, una vez aceptados, periódicamente para control de su salud.
2. En el caso de empresas que aún no tuvieran establecido servicio médico, los exámenes previstos por el Artículo 11 del Convenio, los practicarán los puestos o centros de salud pública y las clínicas de salud de las dependencias del Estado, a solicitud del trabajador o del empleador o su representante.

3. Los exámenes médicos, los certificados médicos y, en su caso, los certificados de defunción, no ocasionarán ningún gasto al trabajador ni a su familia.
4. Los servicios médicos de las empresas, los puestos o centros de salud pública y las clínicas médicas de las dependencias del Estado, son competentes para cumplir las prescripciones del Artículo 19 del Convenio, relativas a servicios médicos.

### **Artículo 19**

1. Las empresas agrícolas y las instituciones competentes, adoptarán las medidas necesarias para que el descanso por maternidad de las trabajadoras que prestan sus servicios en la agricultura, sea efectivo y tenga la duración que señala el Artículo 47 párrafos 3 y 4 del Convenio.
2. El salario que corresponde a la trabajadora durante los períodos de descanso pre y post natal, deben pagarse con la mayor puntualidad.

### **Artículo 20**

1. Las escuelas que funcionan en las empresas agrícolas, deben dar facilidades a los trabajadores y sus familiares para hacer efectivo su derecho a la educación.
2. Las escuelas del municipio y de las empresas agrícolas, deben organizar periódicamente actividad docente adicionales a sus programas de estudio, que contribuyan a la educación de los niños de edad escolar de acuerdo con los fines de la educación.
3. La supervisión de los centros de enseñanza destinados a los trabajadores agrícolas, corresponde a las autoridades de educación de acuerdo con sus leyes y reglamentos.

### **Artículo 21**

1. Las escuelas de educación primaria y las que deben establecer las empresas agrícolas, conforme lo dispuesto por los Artículos 61 y 62 de la Ley de Educación Nacional, Decreto 73-76 del Congreso de la República, deben dar las mayores facilidades para la educación de los niños de edad escolar que acompañan a los trabajadores agrícolas temporales.

2. Las escuelas de los municipios de que procedan los trabajadores agrícolas temporales, deben recibir a los niños de edad escolar que retornan a sus respectivas poblaciones de origen, en toda época del año escolar, sin poner obstáculo alguno a su educación.

**Artículo 22.** Las empresas agrícolas pondrán al servicio de los trabajadores, escuelas de enseñanza y centros de alfabetización, en horarios adecuados acordes con las costumbres y usos del lugar. Darán las mayores facilidades para la realización de programas de alfabetización.

**Artículo 23.** Las empresas agrícolas deben establecer instalaciones para el deporte y recreación de los trabajadores.

#### **Artículo 24**

1. La construcción de viviendas para los trabajadores agrícolas, debe hacerse en forma apropiada al clima y condiciones del lugar.
2. Debe preverse adecuadamente el espacio por persona y por familia y atenderse las necesidades normales de abastecimiento de agua potable.
3. Las empresas agrícolas deben proporcionar vivienda a los trabajadores; cumplir con las disposiciones del literal m) del Artículo 61 del Código de Trabajo; y coordinar su acción con las autoridades competentes en materia de vivienda rural y desarrollo habitacional.

#### **Artículo 25**

1. Las autoridades de trabajo y, en general, las instituciones públicas, dentro del respectivo campo de sus funciones, velarán por el estricto cumplimiento del Convenio 110 y del presente Acuerdo.
2. La inspección de las condiciones de trabajo y las de higiene y seguridad, con la excepción prevista por el párrafo 3 del Artículo 16, es función de la competencia exclusiva de la Inspección General de Trabajo, debiendo, los inspectores de trabajo portar credencial extendida por el titular de dicha dependen-

cia; tienen las facultados que les otorga el Código de Trabajo para realizar visitas de inspección a las empresas y lugares de trabajo; cualquier otra persona que se abrogue facultadas de inspector de trabajo, debe ser consignada de inmediato ante la autoridad competente.

3. Las disposiciones del Acuerdo 11-73, de fecha 13 de mayo 1973, que comprende Normas reglamentarias para la aplicación del Convenio internacional del trabajo número 81, también se aplican al sector agrícola y deben ser estrictamente cumplidas por el servicio de inspección del trabajo agrícola, a cargo de la Inspección General de Trabajo.
4. La Inspección General de Trabajo debe llevar los registros adecuados, en los que consten las visitas de inspección que practica a cada centro de trabajo, las que consignará en sus informes periódicos.
5. Los inspectores de trabajo prepararán sus informes de visitas de inspección, en la forma prevista por el Artículo 84 del Convenio.

#### **Artículo 26**

1. Constituye falta de trabajo toda acción u omisión que limite o tergiversar la aplicación de las presentes Normas, las del Convenio 110 y la libertad del trabajador de disponer de su salario.
2. Toda contravención a las presentes disposiciones debe ser puesta en conocimiento de la autoridad competente, para que seguida la información que corresponde se impongan las sanciones que proceda.

#### **Artículo 27**

1. Las faltas de trabajo se sancionarán en la forma que señala el Código de Trabajo.
2. Las infracciones a las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo, se sancionarán en la forma prevista por los Artículos 109 y 110 del Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo.

## **C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**

**Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).**

### **Preámbulo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

### **Artículo 1**

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
  - (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
  3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo y ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

**Artículo 2.** Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

**Artículo 3.** Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- (a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

- (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

**Artículo 4.** No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

#### **Artículo 5**

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.
2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

**Artículo 6.** Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformi-

dad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

**Artículo 7.** Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 8**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### **Artículo 9**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 10**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Interna-

cional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 11.** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 12.** Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### **Artículo 13**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

**Artículo 14.** Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## C103 – Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)

**Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952) (Entrada en vigor: 07 septiembre 1955)**  
**Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952) – Estatus:**  
**Instrumento que ha sido superado (Convenios Técnicos).**

### Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1952 en su trigésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952:

### Artículo 1

1. Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.
2. A los efectos del presente Convenio, la expresión **empresas industriales** comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente:
  - (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
  - (b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales

las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

- (c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
  - (d) las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua marítima o interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.
3. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajos no industriales** comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos o privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento:
    - (a) los establecimientos comerciales;
    - (b) los servicios de correos y telecomunicaciones;
    - (c) los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;
    - (d) las empresas de periódicos;
    - (e) los hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
    - (f) los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos;
    - (g) los teatros y otros lugares públicos de diversión;
    - (h) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados, así como cualesquiera otros trabajos no industriales a los que la autoridad competente decida aplicar las disposiciones del Convenio.
  4. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajos agrícolas** comprende todos los trabajos ejecutados en las em-

presas agrícolas, comprendidas las plantaciones y las grandes empresas agrícolas industrializadas.

5. En todos los casos en que parezca incierta la aplicación del presente Convenio a una empresa, a una rama de empresa o a un trabajo determinado, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.
6. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas en las que solamente estén empleados los miembros de la familia del empleador, tal como están definidos por dicha legislación.

**Artículo 2.** A los efectos del presente Convenio, el término **mujer** comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término **hijo** comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

### Artículo 3

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.
2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.
3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.
4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado

hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.
6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

### Artículo 4

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.
2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.
3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.
4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.
5. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia

pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.

6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.
7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.
8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

#### Artículo 5

1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.
2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

**Artículo 6.** Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

#### Artículo 7

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, prever excepciones en la aplicación del Convenio con respecto a:
  - (a) ciertas categorías de trabajos no industriales;
  - (b) los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, salvo aquellos ejecutados en las plantaciones;
  - (c) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados;
  - (d) las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio;
  - (e) las empresas de transporte por mar de personas y mercancías.
2. Las categorías de trabajos o de empresas para las que se recurre a las disposiciones del párrafo 1 de este artículo deberán ser especificadas en la declaración anexa a su ratificación.
3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá en cualquier momento anularla, total o parcialmente, mediante una declaración ulterior.
4. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el estado de su legislación y su práctica en cuanto a los trabajos y empresas a los que se aplique el párrafo 1 de este artículo en virtud de dicha declaración, precisando en qué medida se ha aplicado o se propone aplicar el Convenio en lo que concierne a estos trabajos y empresas.
5. A la expiración de un período de cinco años después de la entrada en vigor inicial de este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia un informe especial, relativo a la aplicación de estas excepciones, que contenga las proposiciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

**Artículo 8.** Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 9

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio, entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
  - (a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - (b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
  - (c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
  - (d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### Artículo 11

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

### Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un plazo de diez años, a par-

tir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### **Artículo 13**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 14.** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a

los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 15.** Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### **Artículo 16**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## **C141 – Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)**

***Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social (Entrada en vigor: 24 noviembre 1977) Adopción: Ginebra, 60ª reunión CIT (23 junio 1975) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).***

### **Preámbulo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Reconociendo que, habida cuenta de la importancia de los trabajadores rurales en el mundo, es urgente asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quiere mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz;

Tomando nota de que en muchos países del mundo, y muy especialmente en los países en vías de desarrollo, la tierra se utiliza en forma muy insuficiente, de que la mano de obra está en gran parte subempleada y de que estas circunstancias exigen que los trabajadores rurales sean alentados a desarrollar organizaciones libres y viables, capaces de proteger y de defender los intereses de sus afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social;

Considerando que la existencia de tales organizaciones puede y debe contribuir a atenuar la persistente penuria de productos alimenticios en diversas partes del mundo;

Reconociendo que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales y que, por consiguiente, las organizaciones de estos trabajadores deberían cooperar y participar activamente en esta reforma;

Recordando los términos de los convenios y de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes (en particular el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) que afirman el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, a constituir organizaciones libres e independientes, así como las disposiciones de muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables a los trabajadores rurales, en los que se pide en especial que las organizaciones de trabajadores participen en su aplicación;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y los organismos especializados, en particular la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, se interesan todos por la reforma agraria y el desarrollo rural;

Tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y de que, a fin de evitar duplicación, se proseguirá la colaboración con esta Organización y con las Naciones Unidas para promover y asegurar la aplicación de dichas normas;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la presente reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975:

**Artículo 1.** El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

## Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajadores rurales** abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.
2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:
  - (a) no empleen una mano de obra permanente; o
  - (b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o
  - (c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

## Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.
3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.
4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas

deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.

5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

**Artículo 4.** Uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

## Artículo 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.
2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

**Artículo 6.** Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

**Artículo 7.** Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 11.** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 12.** Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## **C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)**

***Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Entrada en vigor: 19 noviembre 2000) Adopción: Ginebra, 87ª reunión CIT (17 junio 1999) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).***

### **Preámbulo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 1999, en su octogésima séptima reunión;

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil;

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias;

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83.ª reunión, celebrada en 1996;

Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal;

Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989;

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.ª reunión, celebrada en 1998;

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

**Artículo 1.** Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

**Artículo 2.** A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.

**Artículo 3.** A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:

- (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

- (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

#### Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.
3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

**Artículo 5.** Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

#### Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

#### Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.
2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:
  - (a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
  - (b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para liberar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
  - (c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
  - (d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
  - (e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.
3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

**Artículo 8.** Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

**Artículo 9.** Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 10**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### **Artículo 11**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 12**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaracio-

nes y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 13.** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 14.** Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### **Artículo 15**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.



# ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 250-2006

Guatemala, 18 de mayo del 2006.

## CONSIDERANDO:

Que el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Congreso de la República de Guatemala mediante el Decreto número 27-2001 y Ratificado por el Estado de Guatemala con fecha 21 de agosto de 2001, estipula la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

## CONSIDERANDO:

Que al tenor del citado Convenio, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de dieciocho años, para cuyo efecto se deben tomar en consideración las normas internacionales en la materia, consultas que fueron realizadas en su debida oportunidad, por lo que es indispensable dictar las normas reglamentarias correspondientes.

## POR TANTO:

En el ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 183 literal e) de la Constitución Política de la República y con fundamento en el artículo 3 literal d) del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo SOBRE PROHIBICIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCIÓN INMEDIATA PARA SU ELIMINACIÓN, y su recomendación número 190, del cual Guatemala es parte.

## ACUERDA:

Emitir el siguiente,

## REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚMERO 182 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCIÓN INMEDIATA PARA SU ELIMINACIÓN

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### OBJETO Y DEFINICIÓN

**Artículo 1. Objeto.** El presente reglamento tiene por objeto desarrollar el contenido del artículo 3 literal d) del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil y comprende lo siguiente: a) determinación y prohibición de los trabajos que pueden dañar la salud, la seguridad y la moralidad de la persona menor de dieciocho años de edad, que son considerados como peores formas de trabajo infantil; b) mecanismos de sanción, que contribuyan a la eliminación de estas peores formas de trabajo infantil; y, c) mecanismos de coordinación interinstitucional, que garanticen la efectiva aplicación de las disposiciones de este Reglamento.

**Artículo 2. Definición.** Para efectos de aplicar este Reglamento, de conformidad con el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, se entiende:

- a) Persona menor de dieciocho años: Todo adolescente hombre o mujer que tenga como mínimo catorce años de edad y que aún no haya cumplido los dieciocho años de edad.
- b) Convenio: El Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación;

- c) Recomendación 190: Recomendación sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, de la Organización Internacional del Trabajo de fecha 17 de junio de 1999, cuyas disposiciones constituyen un complemento de las disposiciones del Convenio número 182 citado;
- d) Peores Formas de Trabajo Infantil, conforme al artículo 3 literal d) del citado Convenio; los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, puedan dañar la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de dieciocho años.

**Artículo 3. Principios.** Para efecto de interpretar las disposiciones del presente Reglamento se deberán tener presentes los siguientes principios:

- a) El interés superior de la persona menor de dieciocho años de edad, a través del cual se garantiza la seguridad, la salud y la moralidad en toda decisión que se adopte al momento de determinar cualquier trabajo que resulte peligroso para su integridad; y,
- b) Tutelaridad: Todas las disposiciones legales deben tutelar la situación de la persona menor de dieciocho años de edad, frente a las peores formas de trabajo infantil, en el marco del Capítulo Segundo, Título Cuarto del Código de Trabajo "Trabajo de Mujeres y Menores de Edad" y en el Título II, Capítulo II, Sección V, Derecho a la Protección Contra la Explotación Económica, artículo 51 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y su Reforma.

**Artículo 4. Ámbito de Aplicación.** Las disposiciones de este Reglamento se aplicarán a:

- a) Las instituciones y autoridades públicas, incluyendo a los funcionarios y empleados públicos que sean responsables de su aplicación;
- b) A los empleadores; y,
- c) A los padres, tutores o cualquier otra persona o institución que tenga la custodia de la persona menor de dieciocho años

afectada y que les exijan a ésta desarrollar cualquier actividad de las consideradas como peores formas de trabajo infantil.

**Artículo 5. Responsabilidad.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el literal e) del artículo 148, Capítulo Segundo del Código de Trabajo, la persona que contrate o utilice a una persona menor de dieciocho años, en cualquiera de las formas de trabajo que se definen en el presente Reglamento será sancionada de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del mismo, en caso que la contratante sea una persona jurídica serán solidariamente responsables los Representantes de ésta, que hayan participado en la contratación o en la utilización de la persona menor de dieciocho años.

También serán responsables, según las leyes aplicables para cada caso, del incumplimiento de esta disposición los padres o tutores que tengan la custodia de la persona menor de dieciocho años que sea contratada o utilizada en cualquiera de las formas definidas en este Reglamento.

Los funcionarios y empleados públicos, que por la naturaleza de sus funciones sean responsables de hacer cumplir esta disposición, responderán en forma personal de cualquier acción u omisión que determine la falta de aplicación de la misma.

**Artículo 6. Contribución Institucional.** Las instituciones públicas siguientes: Defensoría de la Mujer Indígena, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, Ministerio de Cultura y Deportes, Secretaría de Bienestar Social, Secretaría Presidencial de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y otras que se identifiquen dentro del proceso de elaboración del Plan de Trabajo, deberán velar y contribuir para lograr la efectiva aplicación del presente reglamento.

Los programas y políticas sociales de las instituciones públicas competentes para atender el trabajo de las personas menores de dieciocho años y sus peores formas de trabajo infantil, deberán considerar en forma prioritaria la definición de acciones concretas que contribuyan a garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales de este Reglamento y de los Convenios 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y 182 sobre las peores formas de

trabajo infantil de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–; asimismo, deberán promover la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, de las autoridades judiciales del país y de la sociedad civil en general, así como de los entes de cooperación nacionales e internacionales, para el desarrollo de acciones de difusión, sensibilización y capacitación sobre el contenido de las presentes normas reglamentarias, para facilitar su cumplimiento.

**CAPÍTULO II**  
**DETERMINACIÓN y PROHIBICIÓN DE**  
**LOS TRABAJOS QUE PUEDEN DAÑAR LA SALUD,**  
**LA SEGURIDAD O LA MORALIDAD DE LAS PERSONAS**  
**MENORES DE DIECIOCHO AÑOS DE EDAD**

**Artículo 7. Trabajos considerados como Peores Formas de Trabajo Infantil.** Se declaran y prohíben por considerarse que pueden dañar la salud, la seguridad y la moralidad de las personas menores de dieciocho años de edad, los trabajos siguientes:

**Por su naturaleza:** Son trabajos peligrosos e insalubres aquellas actividades, ocupaciones o tareas que tienen intrínseca la posibilidad de causar daño de modo grave a la salud física, mental, desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de dieciocho años.

- a) Trabajos de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos en sí mismos y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico;
- b) Trabajos en la recolección de desechos de basura domiciliar e industrial, descarga de camiones, extracción de material, selección de materiales, estibación y empaque del material recolectado, acarreo del material recolectado, exhibición del material recolectado, venta, aplicación y disposición de desechos;
- c) Trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como la elaboración de pedrín y cal en forma manual, o trabajos en espacios confinados,

entendiéndose como cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural, desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador;

- d) Trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión;
- e) Trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda, a agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematicidas, uso de combustibles (carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para tal trabajo;
- f) Trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tirafuegos, vendedores ambulantes, limpiavidrios, lustradores u otros;
- g) Trabajos que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de ochenta (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo;
- h) Trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras;
- i) Trabajos con exposición a temperaturas extremas;
- j) Trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas;

- k) Trabajos en producción, repartición o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato;
- l) Trabajo nocturno, entendiéndose por éste el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el literal c) del artículo 148 del Código de Trabajo;
- m) Todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros cualquiera que sea el medio utilizado: ayudantes o similares;
- n) Trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de dieciocho años, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, cuidado de adultos mayores, cuidado de enfermos, traslado de dinero y de otros bienes o valores; y
- o) Otras formas análogas o similares.

**Por su condición:** Son trabajos peligrosos e insalubres, aquellas actividades, ocupaciones o tareas que se derivan de la forma en que se organiza y desarrolla el trabajo y cuyo contenido, exigencia laboral y tiempo dedicado al mismo, podría causar daño de modo grave a la salud física o mental, al desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de dieciocho años, sin que necesariamente la naturaleza de la actividad sea insalubre y peligrosa.

- a) Trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República;
- b) Trabajos cuya Jornada ordinaria diurna establecida en el artículo 148 del Código de Trabajo se realice a la intemperie y la persona menor de dieciocho años quede expuesta a radiación solar;
- c) Trabajo doméstico o de casa particular, o bien cualquier otra actividad que implique que la persona menor de dieciocho

años deba dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo;

- d) Trabajos que impliquen jornadas superiores a las establecidas en la legislación guatemalteca para el trabajo de personas menores de dieciocho años;
- e) Trabajos o actividades que provoquen el desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de derechos fundamentales de la persona menor de dieciocho años;
- f) Trabajos o actividades que conlleven peligro de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, abuso físico, sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disociales;
- g) Trabajos que impliquen una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad, que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo; y
- h) Otras formas análogas o similares.

### CAPÍTULO III SANCIONES

**Artículo 8. Sanciones.** Las infracciones o violaciones que por acción u omisión se cometan contra las presentes normas reglamentarias, serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el Capítulo Segundo del Título Octavo del Código de Trabajo, artículos 269, 270, 271 y 272, sin perjuicio de otras sanciones de orden civil o penal que puedan imponer los Tribunales comunes cuando proceda. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se obliga a trasladar las actuaciones a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las acciones legales que considere pertinentes en contra de los empleadores, padres, tutores o cualquier otra persona o institución que tenga la custodia de la persona menor de dieciocho años afectada, de conformidad con las leyes aplicables.

#### **CAPÍTULO IV COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL**

**Artículo 9. Coordinación Interinstitucional.** Para que se garantice la efectiva aplicación de las disposiciones de este reglamento, del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo y su Recomendación 190, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establecerá un Plan de Trabajo y los mecanismos de coordinación con las instituciones de gobierno, invitando a las organizaciones civiles a participar en el mismo.

#### **CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 10. Revisión de normas reglamentarias.** El Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión So-

cial, en consulta con los sectores de empleadores y trabajadores, y las Organizaciones Internacionales revisarán periódicamente las presentes normas reglamentarias, a fin de asegurar su vigencia y actualización.

**Artículo 11. Plan de Trabajo.** El Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en articulación y coordinación con los distintos Organismos Nacionales e Internacionales, en un plazo no mayor de seis meses contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, elaborará el plan de trabajo para su debido cumplimiento.

**Artículo 12.** El presente Acuerdo empieza a regir ocho días después de su publicación en el Diario de Centro América.

## C127 – Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)

**Convenio relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador (Entrada en vigor: 10 marzo 1970) Adopción: Ginebra, 51ª reunión CIT (28 junio 1967) – Estatus: Instrumento pendiente de revisión (Convenios Técnicos).**

### Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1967, en su quincuagésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el peso máximo, 1967:

**Artículo 1.** A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión **transporte manual de carga** significa todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga;
- (b) la expresión **transporte manual y habitual de carga** significa toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga;
- (c) la expresión **joven trabajador** significa todo trabajador menor de 18 años de edad.

### Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica al transporte manual y habitual de carga.
2. El presente Convenio se aplica a todos los sectores de actividad económica para los cuales el Estado Miembro interesado mantenga un sistema de inspección del trabajo.

**Artículo 3.** No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad.

**Artículo 4.** Para la aplicación del principio enunciado en el artículo 3, los Miembros tendrán en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

**Artículo 5.** Cada Miembro tomará las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera reciba, antes de iniciar esa labor, una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud y evitar accidentes.

**Artículo 6.** Para limitar o facilitar el transporte manual de carga se deberán utilizar, en la máxima medida que sea posible, medios técnicos apropiados.

### Artículo 7

1. El empleo de mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado.
2. Cuando se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino.

**Artículo 8.** Cada Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, tomará las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio, sea por vía legislativa o por cualquier otro método conforme con la práctica y las condiciones nacionales.

**Artículo 9.** Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 10.**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

**Artículo 11**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

**Artículo 12**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, de-

claraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 13.** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 14.** Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

**Artículo 15**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.



# ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 106-2011

Guatemala, 26 de mayo de 2011.

## EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

### CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, así como el derecho a la vida, elección al trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

### CONSIDERANDO

Que de conformidad con los Artículos 274 y 281 del Código de Trabajo, se hace necesario revisar, ajustar y precisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado, para lo cual es necesaria una adecuada reglamentación en la Inspección General de Trabajo para su eficaz funcionamiento acorde a la política laboral del país, en tal virtud se hace recomendable instruir a los inspectores de Trabajo en su actuar cuando encuentren resistencia en el cumplimiento de sus funciones.

### POR TANTO

Con base en lo considerado y lo que para el efecto establecen los Artículos 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 276 y 281 literal c) del Código de Trabajo y 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97, del Congreso de la República.

### ACUERDA

Aprobar el siguiente:

## INSTRUCTIVO DE PROCEDIMIENTOS EN CASO DE RESISTENCIA A LA LABOR INSPECTIVA DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO

**Artículo 1. Objeto.** El presente Reglamento tiene por objeto regular las condiciones a que deben sujetarse los inspectores de Trabajo de la Inspección General de Trabajo, en la ejecución o prestación de sus servicios, cuando encuentren resistencia en los centros de trabajo en el cumplimiento de sus funciones.

**Artículo 2. Acción inmediata.** Los casos en los que el Inspector de Trabajo deba realizar una inspección de forma inmediata, son los siguientes:

- a) Denuncias en las cuales existan trabajadores menores de edad laborando en circunstancias consideradas como Peores Formas de Trabajo Infantil según el Acuerdo Gubernativo 250-2006.
- b) Verificar los cierres o posibles cierres de empresas, especialmente las que gozan de los beneficios del Decreto 29-89, del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, cualesquiera que sea su actividad productiva.
- c) Sustituciones patronales.
- d) Despidos de más de diez trabajadores (as).
- e) Todos aquellos casos calificados como emergencias por el Inspector General de Trabajo, los Sub-Inspectores Generales de Trabajo o Delegados Departamentales o Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 3. Negativa de ingreso.** Si al encontrarse en un centro de trabajo no se permitiera el ingreso del Inspector de Trabajo, éste redactará un acta circunstanciada dejando constancia de la falta laboral y con ello se debe formular la denuncia de inmediato al Tribunal de Trabajo correspondiente, para la aplicación de una sanción.

**Artículo 4. Auxilio de los agentes de policía.** En los casos especiales enumerados en el artículo 2 o cuando así lo ameriten las circunstancias, a los Inspectores de Trabajo no se les permita el ingreso a los centros de trabajo o cuando su vida o su seguridad estén en peligro, éstos deberán constituirse en la sede policial más cercana y solicitar el auxilio de dicha, para que no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. De esta diligencia deben elaborar un acta, haciendo constar la ubicación de la sede a la que se apersonaron, si se logró o no el acompañamiento y la identificación del personal que los atendió; si no fuere posible identificar al personal de Policía se dejará constancia del acta de ello y la remitirá inmediatamente al Inspector General de Trabajo.

En caso de negativa al acompañamiento por parte de los agentes de la Policía Nacional Civil, el Inspector General de Trabajo remitirá certificación del acta, al Ministerio de Gobernación dentro de los tres días siguientes de recibida la misma por parte del Inspector actuante, a efecto que se inicien los procedimientos legales correspondientes.

**Artículo 5. Diligencia.** Cuando los inspectores de Trabajo cuenten con el acompañamiento de la Policía Nacional Civil, lo harán únicamente a aquellos Centros en el que se les impida el ingreso o corran peligro, pudiendo acompañarlos sólo en los lugares de atención al público del centro de trabajo que visiten.

**Artículo 6. Acta.** El Inspector de Trabajo al redactar el acta de la diligencia lo hará en forma circunstanciada, cuidando que la firmen todos los que intervinieron en el acto, incluyendo a los Agentes de Policía y si éstos se negaran a hacerlo se deberá dejar constancia.

**Artículo 7. Denuncia.** La denuncia de la falta laboral cometida por no permitir el ingreso a un Centro de trabajo, debe contener la petición concreta al Juez a efecto que ordene el acceso del Inspector de Trabajo que se trate; dicha denuncia se debe hacer llegar al Organismo jurisdiccional inmediatamente.

**Artículo 8. Re-inspección.** En los casos en que el Juez de Trabajo después de que el Inspector de Trabajo le dé cuenta de la negativa a permitir la entrada al centro de trabajo, el Juez ordenará el ingreso y el (a) Inspector (a) actuante deberá cumplir con el plazo que se le fija, y si el juez no fijara plazo para realizar la inspección, la deberá realizar a los tres días de recibir el Inspector de Trabajo la notificación.

**Artículo 9. Plan de trabajo.** Los Supervisores de la Sección de Visitaduría realizarán un listado bimensual de los Centros de Trabajo, en los cuales no se permita el ingreso a los Inspectores de Trabajo, con el objeto de que al realizar éstos la denuncia de falta laboral por la negativa a dejarlos ingresar para realizar su labor, puedan argumentar al juez la reincidencia.

**Artículo 10. Responsabilidad.** Son responsables de conformidad con el Artículo 273 del Código de Trabajo y demás leyes del país, los Inspectores de Trabajo, empleados y funcionarios públicos que no cumplan con el contenido del presente Acuerdo y en estos casos a los infractores deberán aplicárseles las medidas correctivas que para ese efecto señalen las leyes de la materia.

**Artículo 11. Vigencia.** El presente Acuerdo empieza a regir ocho días después de su publicación en el diario de Centro América.

## Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila

### CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

#### CONSIDERANDO:

Que la constitución política de la República de Guatemala establece entre otras, como obligaciones fundamentales del Estado la promoción del desarrollo ordenado y eficiente del comercio exterior del país, así como crear las condiciones adecuadas para promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros.

#### CONSIDERANDO:

Que el Estado también debe orientar la economía nacional para lograr la utilización adecuada de los recursos naturales y el potencial humano para incrementar la riqueza, tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional.

#### CONSIDERANDO:

Que para cumplir con los objetivos enunciados anteriormente es procedente emitir una ley de fomento a las exportaciones y a la maquila, que permita a nuestro país colocarse en un nivel adecuado de competitividad frente al resto de naciones:

#### POR TANTO,

En el ejercicio que le confiere el Artículo 171 a) y conforme a lo establecido en los Artículos 118 y 119 de la Constitución de Guatemala,

### DECRETA:

### LEY DE FOMENTO Y DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD EXPORTADORA Y DE MAQUILA

#### CAPITULO I CAMPO DE APLICACIÓN

**Artículo 1.** La presente Ley tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana, así como regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de Perfeccionamiento Activo o de Exportación de Componente Agregado Nacional Total.

**Artículo 2.** No gozarán de los beneficios otorgados por la presente Ley, la exportación de café en cualquier forma, cardamomo en cereza, pergamino y oro; ajonjolí sin descortezar, banano fresco; ganado bovino de raza y ordinario; carne de ganado bovino fresca, refrigerada o congelada; caña de azúcar refinada, sin refinar y melaza; algodón sin cardar; petróleo crudo sin refinar y madera en troza, rolliza, tabla y tablón.



## ENMIENDA

### Convenio Marco Interinstitucional de Cooperación para el Intercambio de Información entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria

En la ciudad de Guatemala, el veinticinco de junio de dos mil trece, **NOSOTROS: CARLOS FRANCISCO ANTONIO CONTRERAS SOLÓRZANO**, de cincuenta y cinco años de edad, soltero, guatemalteco, Abogado y Notario de este domicilio, me identifico con Documento personal de identificación –DPI– con Código Único de identificación un mil setecientos cuarenta y dos, doce mil setecientos setenta y uno, cero ciento uno (1742 12771 0101), actúo en mi calidad de **MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, calidad que acredito con a) Acuerdo Gubernativo de Nombramiento número doce, del catorce de enero de dos mil doce; y, b) Certificación de Acta de toma de posesión del Cargo número uno guión dos mil doce (1-2012) de fecha dieciséis de enero de dos mil doce, la cual se encuentra asentada en el libro de actas de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; señalo lugar para recibir notificaciones y citaciones el Edificio Torre Empresarial ubicado en la séptima avenida, tres guión treinta y tres de la zona nueve de esta capital, donde está instalado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de la presente Enmienda se denominará **"MINTRAB"**; **SERGIO DE LA TORRE GIMENO**, de cincuenta años de edad, casado, guatemalteco, Administrador de Empresas, de este domicilio, me identifico con Documento Personal de Identificación –DPI– con Código Único de identificación un mil novecientos noventa y nueve, cincuenta y siete mil treinta y siete, cero ciento uno (1999 57037 0101), actúo en mi calidad de **MINISTRO DE ECONOMÍA**, calidad que acredito con: a) Acuerdo Gubernamental de Nombramiento número diez, del catorce de enero de dos mil doce; y, b) Certificación del Acta de toma de posesión del Cargo número cincuenta y tres guión dos mil doce (53-2012) de fecha catorce de enero de dos mil doce, la cual se encuentra asentada en libro de actas de la Secretaría General del Ministerio de Economía; señalo lugar para recibir notificaciones y citaciones la octava avenida diez guión cuarenta y tres de la zona

uno de esta capital, donde está instalado el edificio del Ministerio de Economía, que para los efectos de la presente Enmienda se denominará **"MINECO"**; **CARLOS ENRIQUE MUÑOZ ROLDÁN**, de cincuenta y siete años de edad, casado, guatemalteco, Contador Público y Auditor, de este domicilio, me identifico con Documento Personal de Identificación –DPI– con Código Único de Identificación dos mil cuatrocientos cuarenta y uno, sesenta y cinco mil setecientos dieciocho, cero ciento uno (2441 65718 0101), actúo en mi calidad de **SUPERINTENDENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**, calidad que acredito con: a) Acuerdo Gubernativo de Nombramiento número treinta y cinco de fecha veintitrés de abril de dos mil trece; y, b) Acta de Toma de Posesión del Cargo número cinco mil treinta y siete (5037) de fecha veintitrés de abril de dos mil trece, la cual se encuentra asentada en el Libro de Actas Administrativas de la Gerencia de Recursos Humanos de la Superintendencia de Administración Tributaria, autorizado por la Contraloría General de Cuentas, correspondiéndole los números de folio cero cero cinco mil cuarenta y cuatro (005044); señalo lugar para recibir notificaciones y citaciones el nivel dos (2) del Edificio Torre SAT, ubicado en la séptima avenida tres guión setenta y tres de la zona nueve de esta capital, que para los efectos de la presente Enmienda se denominará **"LA SAT"**; **Y, OSCAR ARMANDO GARCÍA MUÑOZ**, de treinta y seis años de edad, casado, guatemalteco, Abogado y Notario, de este domicilio, me identifico con Documento Personal de Identificación –DPI– con Código Único de identificación mil novecientos sesenta y nueve, cincuenta y cuatro mil ochocientos cuarenta y tres, cero ciento uno (1969 54843 0101), actúo en mi calidad de **GERENTE, TITULAR DE LA GERENCIA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**, calidad que acredito con: a) Acuerdo número un mil doscientos noventa y ocho, del veintitrés de abril

de dos mil trece; y, b) Certificación del Acta de Toma de Posesión del Cargo número dieciocho diagonal dos mil trece (18/2013) de fecha dos de mayo de dos mil trece, la cual se encuentra asentada en el Libro de Actas de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, registrado bajo el número L dos espacio quince mil noventa y seis (L2 15096) registrado por la Contraloría General de Cuentas; señalo lugar para recibir notificaciones y citaciones la séptima avenida, veintidós guión setenta y dos de la zona uno de esta ciudad capital, donde están instaladas las oficinas centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que para los efectos de la presente Enmienda se denominará **"IGSS"**; manifestamos los otorgantes ser de los datos de identificación personal consignados, que nos encontramos en el libre ejercicio de nuestros derechos civiles y que en las calidades con las que actuamos, celebramos la siguiente **ENMIENDA AL CONVENIO MARCO INTERINSTITUCIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**, contenida en las siguientes cláusulas:

#### **DECLARACIÓN INSTITUCIONAL:**

Tal y como fuere establecido en el **CONVENIO MARCO INTERINSTITUCIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**, es de interés dentro del marco de las atribuciones de cada una de las instituciones comparecientes, establecer una política de acercamiento y trabajo coordinado a efecto de mantener y permitir un acceso a la información especificada en dicho convenio, con el fin de permitir un mejor control de la información, que viabilizará la acción de monitoreo por parte de la Inspección General de Trabajo –en los sucesivos IGT– en el cumplimiento de las leyes laborales.

De acuerdo con la cláusula décima, toda modificación o enmienda al Convenio deberá ser realizada de mutuo consentimiento por las partes y deberá constar por escrito.

#### **PRIMERA: DE LA ADHESIÓN DEL IGSS COMO PARTE DEL CONVENIO MARCO INTERINSTITUCIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE EL MINIS-**

#### **TERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.**

De conformidad con la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS– Decreto número 295 del Congreso de la Republica el IGSS es una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima, que dentro de sus funciones se establece vigilar porque patronos y afiliados cumplan las prescripciones de la ley y sus reglamentos.

#### **SEGUNDA: OBJETIVO DE LA ADHESIÓN DEL IGSS COMO PARTE DEL CONVENIO MARCO INTERINSTITUCIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN.**

Debido a la información que maneja el IGSS, es fundamental su colaboración y cooperación tal y como lo enuncia el Convenio Marco Interinstitucional de Cooperación para el Intercambio de Información, para la consecución de viabilizar la acción de monitoreo de la IGT en el cumplimiento de las leyes laborales.

#### **TERCERA: COMPROMISOS DE LAS PARTES:**

##### **A. DEL IGSS:**

- Facilitar información de las entidades que tengan tres o más trabajadores laborando y que estén inscritos al Régimen de Seguridad Social.
- Facilitar información de cualquier denuncia respecto a entidades que tengan tres o más trabajadores y no estén cumpliendo con las contribuciones al sostenimiento al Régimen de Seguridad Social del IGSS.
- Facilitar la información de las inspecciones realizadas para vigilar que patronos y afiliados cumplan con la ley.

Toda la información y documentación a ser proporcionada, se realizará con estricta observación a garantía de confidencialidad contenida en las normas legales vigentes.

## B. TODAS LAS INSTITUCIONES:

- En cumplimiento a la ley, dar acceso a la base de datos de las demás instituciones partes del Convenio sobre las empresas, incluyendo domicilios, situación operativa, traspasos de titularidad y cualquier información relacionada con la cancelación de registro.
- Intercambiar de inmediato la información establecida en el Convenio y la presente enmienda.
- Facilitar información de inmediato a las demás instituciones signatarias, tras recibir notificación de todo cierre o disolución inminente de empresas e indicadores, cese definitivo o temporal de la actividad económica en la que se haya inscrito el contribuyente, incumplimiento de sus deberes tributarios formales, disminuciones en la exportación o compra de materia prima para producción y el cumplimiento de las cuotas patronales ante el IGSS.

## CUARTA: DESIGNACIÓN DE UNIDAD EJECUTORA

El IGSS conviene en designar a los responsables de la ejecución de la presente adhesión. Las Partes comunicarán los designados para la ejecución del Convenio mediante cruce de cartas firmadas por la Autoridad Superior.

## QUINTA: OTRAS DISPOSICIONES

Se entiende que en cuanto a otras disposiciones, se aplicarán al IGSS las mismas establecidas en el Convenio Marco Interinstitu-

cional de Cooperación para el Intercambio de Información entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria con fecha veinte de junio de dos mil doce.

Leído lo escrito, contenido solo en el anverso de cinco hojas de papel membretado, lo ratificamos, aceptamos y firmamos en cuatro ejemplares originales, uno para cada parte, en el mismo lugar y fecha al inicio consignado.

The image shows four official signatures and their corresponding stamps from Guatemalan government institutions:

- Signature 1:** Carlos Francisco Antonio Contreras Solórzano, Ministro de Trabajo. Stamp: MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, REPUBLICA DE GUATEMALA, C.A.
- Signature 2:** Sergio de la Torre Gimeno, Ministro de Economía. Stamp: MINISTERIO DE ECONOMÍA, REPUBLICA DE GUATEMALA, C.A.
- Signature 3:** Carlos Enrique Muñoz Roldán, Superintendente y Representante Legal, Superintendencia de Administración Tributaria. Stamp: SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.
- Signature 4:** Oscar Armando García Muñoz, Gerente y Representante Legal, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Stamp: INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, GERENTE.



## ACUERDO NÚMERO 1292

### LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

#### CONSIDERANDO:

Que la Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece que todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del Régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos; asimismo, que para el efecto, el Instituto goza de una amplia libertad de acción para ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen a la población de Guatemala, debiendo tomar siempre en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país; las condiciones, nivel de vida, métodos de producción, costumbres y demás factores análogos propios de cada región, y las características, necesidades y posibilidades de las diversas clases de actividades.

#### CONSIDERANDO:

Que el cuerpo legal citado en la consideración anterior, regula que los reglamentos deben determinar los métodos, requisitos, definiciones y, en general, todos los otros detalles y normas que sean necesarios para aplicar técnicamente los principios de la seguridad social en Guatemala, en cuanto a la facultad del Instituto de fijar la extensión de cobertura de sus beneficios.

#### CONSIDERANDO:

Que la característica de los regímenes especiales de trabajo radica en las diferencias que ellos presentan con respecto al régimen general de la relación de trabajo, en vista de la peculiar condición de los sujetos, merecedores de una particular atención del legislador, de las circunstancias propias del trabajo mismo, o del medio en que éste se realiza, que no permiten la aplicación de las reglas ordinarias.

#### CONSIDERANDO:

Que diversas actividades del trabajo agropecuario (agrícola y ganadero) en Guatemala son realizadas anualmente durante determinados meses por personal contratado de manera temporal o eventual, y según el Código de Trabajo, este tipo de empleo se encuentra comprendido dentro de los regímenes especiales, refiriendo además que son trabajadores campesinos: los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta; agrega además, que la definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola y/o ganadera.

#### CONSIDERANDO:

Que la Corte de Constitucionalidad ha expresado en reiterados fallos que el principio de igualdad, plasmado en la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias; asimismo, que dicho principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable; y que en el presente caso, dicha justificación razonable la constituyen las particularidades de la contratación de los trabajadores agropecuarios.

**POR TANTO,**

En ejercicio de las facultades que le confiere al Artículo 19 literal a) del Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,

**ACUERDA**

Emitir el siguiente,

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA ESPECIAL  
DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES  
EVENTUALES AGROPECUARIOS**

**Artículo 1. Objeto.** El presente Acuerdo tiene como objeto establecer normas especiales por los riesgos de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, en lo relativo a las prestaciones en servicio y en dinero por incapacidad temporal, para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios, con la finalidad de protegerlos contra las contingencias que pudieran menoscabar su salud y estabilidad económica, dentro de un período temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares de esa capa de la población productiva del país.

**Artículo 2. Definición.** Para efectos del presente Acuerdo se entenderá por TRABAJADORES EVENTUALES AGROPECUARIOS: los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que el Instituto calificará y considerará como tales, que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta, y que no son contratados de forma fija, regular o indefinida.

La definición anterior no comprende a los trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo permanente de una empresa agrícola o ganadera.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación.** Todas las normas relacionadas con el Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, se aplicarán conforme lo establecen los Acuerdos institucionales correspondientes, salvo lo que expresamente se regule de forma especial en este Acuerdo, relativo al alcance de las prestaciones en

servicio y en dinero por incapacidad temporal, las condiciones y la temporalidad para que los Trabajadores Eventuales Agropecuarios y sus beneficiarios acrediten el derecho y reciban del Instituto los beneficios correspondientes.

**Artículo 4. Alcance de los servicios.** Las prestaciones por el riesgo de enfermedad que se otorguen a los Trabajadores Eventuales Agropecuarios y sus beneficiarios, serán de carácter básico que no impliquen un largo período de atención o recuperación, compatibles con el mínimo de protección concedido por el Régimen de Seguridad Social y con las características de contratación temporal de este tipo de trabajadores.

La esposa del Trabajador Eventual Agropecuario afiliado, o la mujer cuya unión de hecho haya sido debidamente legalizada, o en su defecto, la compañera que cumpla las condiciones establecidas en el Reglamento respectivo, tendrá derecho únicamente a las prestaciones en servicio por el riesgo de maternidad.

**Artículo 5. Obligaciones patronales.** Todo patrono de empresas o actividades agropecuarias (agrícola y/o ganaderas), cuando emplee el número mínimo de trabajadores establecido en la normativa correspondiente, tiene las siguientes obligaciones:

1. Incorporar a sus trabajadores al Régimen de Seguridad Social.
2. Incorporarse al sistema de planilla electrónica de seguridad social de Instituto, así como utilizar el certificado de trabajo electrónico.

De ser procedente y pertinente, la Gerencia queda facultada para utilizar un mecanismo administrativo distinto a la planilla electrónica de seguridad social y el certificado de trabajo electrónico, con la finalidad de lograr los mismos objetivos que se persiguen a través de estos.

3. Consignar bajo su estricta responsabilidad, la calidad de Trabajador Eventual Agropecuario del afiliado, en el certificado de trabajo que le extienda para acreditar la vigencia laboral de éste.

4. Dar aviso inmediatamente al Instituto cada vez que contrate a un Trabajador Eventual Agropecuario, mediante un correo a la dirección electrónica que disponga la Gerencia o por un método más expedito, seguro y efectivo a criterio de ésta.
5. Cumplir con las demás obligaciones establecidas en el presente Reglamento y con las establecidas en otros Acuerdos aplicables que no se opongan al presente.

**Artículo 6. Acreditación de derechos.** Los Trabajadores Eventuales Agropecuarios y sus beneficiarios, que sean sujetos de aplicación del presente Acuerdo, para tener derecho de manera inmediata a las prestaciones que legalmente les correspondan en las dependencias del Instituto, deberán acreditar tener vigencia laboral propia, o la vigencia laboral de la persona de quien deriva el derecho en el caso de los beneficiarios, a través del certificado de trabajo respectivo y mediante el aviso patronal establecido en el Artículo anterior.

La observancia de los requisitos establecidos en el presente Artículo, no dispensa al afiliado ni a sus beneficiarios de cumplir con las demás condiciones y obligaciones que establezcan los otros Reglamentos aplicables.

**Artículo 7. Pluralidad de patrones.** Para los casos en los que el Trabajador Eventual Agropecuario afiliado preste sus servicios a más de un patrono obligado con el Instituto, únicamente se reconocerá el subsidio por incapacidad temporal correspondiente por uno de ellos.

**Artículo 8. Conversión de eventual a permanente.** Cuando un Trabajador Eventual Agropecuario modifique su calidad de temporal a permanente, por prestar sus servicios de forma fija, regular o indefinida, el patrono está obligado bajo su estricta responsabilidad a dar aviso inmediatamente al Instituto, en la forma establecida en el Artículo 5 numeral 4, del presente Reglamento.

Una vez recibido el aviso, el Instituto deberá adoptar las medidas administrativas establecidas por la Gerencia para identificar al afiliado de que se trate como trabajador permanente, excluirlo del

régimen especial establecido mediante la presente normativa e incluirlo dentro del régimen general de seguridad social.

**Artículo 9. Sanciones.** La infracción de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, por parte del patrono, será sancionada en cada caso con una multa de Q500.00

Toda reincidencia por parte del patrono, da lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo establecido para la pena. Habrá reincidencia cuando se infrinja por segunda vez el presente Reglamento, aunque la disposición anteriormente violada sea distinta a la que de origen a la nueva sanción.

Los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones, se tramitarán ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. En dichos juicios el Instituto debe ser siempre tenido como parte.

Las sanciones establecidas en el presente Artículo, procederán sin perjuicio de las demás responsabilidades legales pertinentes, así como de la facultad del Instituto de efectuar las acciones necesarias para que el patrono reembolse el monto de las prestaciones otorgadas indebidamente al afiliado o beneficiario de éste, si correspondiera.

**Artículo 10. Facultades de la Gerencia.** La Gerencia del Instituto queda facultada para dictar todas las disposiciones que considere necesarias, para la mejor aplicación de este Reglamento.


Asimismo, la Gerencia deberá adoptar e implementar las medidas, mecanismos y acciones que considere procedentes y pertinentes, para que no se apliquen las normas especiales del presente Reglamento a personas que de hecho no tengan la calidad de Trabajadores Eventuales Agropecuarios.

**Artículo 11. Interpretación.** Los casos dudosos o no previstos en el presente Acuerdo, serán resueltos en su orden por: el Subgerente correspondiente y el Gerente del Instituto, procurando la adecuada protección de los derechos reconocidos en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la presente normativa y las demás que sean aplicables.

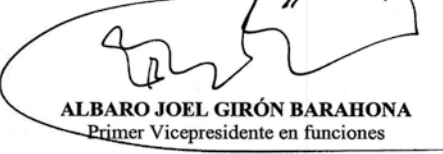

**Artículo 12. Vigencia y periodo de aplicación.** El presente Acuerdo entrará en vigencia un día después de su publicación en el diario oficial; deberá elevarse al Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los efectos del Artículo 19, literal a), párrafo segundo de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y será aplicable únicamente cuando el Instituto implemente las condiciones administra-

tivas necesarias. El Gerente deberá informar oportunamente a la Junta Directiva acerca de la fecha en que se dio cumplimiento a lo dispuesto en este Artículo.

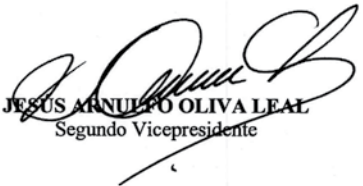
Emitido en el Salón de Sesiones de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el veintinueve de octubre de dos mil doce.



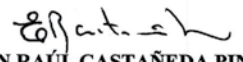
**LUIS ALBERTO REYES MATÉN**  
Presidente




**ALBARO JOEL GIRÓN BARAHONA**  
Primer Vicepresidente en funciones




**JESÚS MANUEL OLIVA LEAL**  
Segundo Vicepresidente



**ERWIN RAÚL CASTAÑEDA PINEDA**  
Vocal



**MAX ERWIN QUIRIN SCHODER**  
Vocal



**JULIA AMBARO LOTÁN GARZONA**  
Vocal



**GOBIERNO de  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

## **ANEXO 10:**

# **CONVENIO PARA LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL MINTRAB, PGN Y MP PARA EL ABORDAJE INTEGRAL DEL FENÓMENO DE LA TRATA DE PERSONAS EN LA MODALIDAD DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y TRABAJO FORZOSO-**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

*flh*

**CONVENIO PARA LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, Y EL MINISTERIO PÚBLICO, PARA EL ABORDAJE INTEGRAL DEL FENÓMENO DE LA TRATA DE PERSONAS EN LA MODALIDAD DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y TRABAJO FORZOSO**

FRANCISCO ABRAHAM SANDOVAL GARCÍA, actúo en mi calidad de VICEMINISTRO DE ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO ENCARGADO DEL DESPACHO MINISTERIAL, cargo que acredito con Acuerdo Gubernativo número diez (10) de fecha trece de septiembre de dos mil diecisiete y Acta de Toma de Posesión del cargo número cuarenta y uno guion dos mil diecisiete (41-2017) del libro de actas de hojas móviles autorizado por la Contraloría General de Cuentas, el catorce de septiembre de dos mil diecisiete, número de registro U dos guion treinta y nueve (U2-39), y Acuerdo Ministerial Número trescientos veintiocho guion dos mil diecinueve (328-2019) de fecha veintiséis de julio de dos mil diecinueve.

JORGE LUIS DONADO VIVAR, actúo en mi calidad de PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN, cargo que acredito con Acuerdo Gubernativo número veinticinco (25), de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciocho y Acta de Toma de Posesión número dos guion dos mil dieciocho (2-2018), de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciocho.

MARÍA CONSUELO PORRAS ARGUETA, actúo en mi calidad de FISCAL GENERAL Y JEFE DEL MINISTERIO PÚBLICO, cargo que acredito con el Acuerdo Gubernativo de Nombramiento número veintidós (22) de fecha tres de mayo de dos mil dieciocho. Emitido por el Presidente Constitucional de la República de Guatemala; y Acta de Toma de Posesión del cargo número cero ochocientos dos guion dos mil dieciocho (0802-2018), de fecha diecisiete de mayo de dos mil dieciocho, extendida por el Secretario General del Ministerio Público.

**CONSIDERANDO**

Que el Estado de Guatemala es parte entre otros, de los siguientes instrumentos internacionales: Convenios de la Organización Internacional de Trabajo No. 182, sobre la "Prohibición de las Peores Formas de Trabajo de Menores y la Acción Inmediata para su Eliminación"; Nos. 29 y 105, relacionados con "El Trabajo Forzoso y Obligatorio" y "La Abolición de Trabajo Forzoso"; de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, así como de los Protocolos relativos a Prevenir,

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

flw

Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños; y Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, que complementan dicha Convención.

**CONSIDERANDO**

Que la Trata de Personas en cualquiera de sus modalidades además de constituir un delito plenamente tipificado dentro de la legislación nacional vigente, también constituye una grave violación a los Derechos Humanos fundamentales de las personas, particularmente de los grupos más vulnerables entre ellos población indígena, mujeres, adolescentes, niñas y niños.

**CONSIDERANDO**

Los compromisos asumidos como Estado de Guatemala ante los Convenios ratificados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Trabajo Forzoso, 1930 (No.29), Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (No.105), Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (No.182), así como recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas de la esclavitud de 1956.

**CONSIDERANDO**

Que las instituciones que suscribimos el presente Convenio, las cuales en adelante se denominarán, Ministerio de Trabajo y Previsión Social como MINTRAB; Procuraduría General de la Nación como PGN, y Ministerio Público como MP; reconocemos la necesidad de obtener información fehaciente que permita mejorar la comprensión de los sistemas utilizados por las redes de trata de personas para establecer políticas y acciones de prevención apropiadas, así como parámetros concretos de investigación proactiva e investigación penal adecuada.

Por ello, se considera fundamental establecer mecanismos que permitan desarrollar un trabajo coordinado tomando en consideración los mandatos y atribuciones que les confiere la ley a cada una de las Instituciones signatarias, quienes puedan llevar a cabo un abordaje integral del fenómeno de la Trata de Personas que afecta tanto a nacionales como extranjeros en el territorio nacional.

**POR TANTO**

Con base en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia; la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas; los Tratados, Pactos o Convenios Internacionales, incluidos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala vinculados al tema.

**ACORDAMOS**

Suscribir el presente Convenio para la Coordinación Interinstitucional bajo las siguientes Clausulas:

**CLÁUSULA PRIMERA: OBJETIVO:** El abordaje del fenómeno de la Trata de Personas en las modalidades de explotación laboral y trabajo forzoso y otras que de conformidad con la normativa nacional e internacional se establecen, a través de una mejor coordinación interinstitucional, que permita la detección, atención y derivación adecuada de los casos identificados. Para ello se establecerán acciones conjuntas con la finalidad de brindar elementos que fortalezcan la investigación proactiva y reactiva del MP, en la persecución penal de la Trata de Personas, en las modalidades antes descritas.

**CLAUSULA SEGUNDA:** En lo que respecta al ámbito de intervención de la PGN en relación al presente Convenio de Coordinación Interinstitucional, el mismo se limitará al trabajo que desarrolla la Procuraduría General de la Nación, a través de la Procuraduría de la Niñez y Adolescencia de conformidad con el Artículo 252 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Decreto Legislativo No.512 , artículo 1; numeral 2 y artículo 2 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas. Así como lo establecido en el artículo 108, de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto Legislativo No.27-2003 del Congreso de la República de Guatemala.

**CLÁUSULA TERCERA: COMPROMISOS DE LAS PARTES:**

- a) Nombrar por escrito representantes para conformar una Mesa Técnica de Coordinación entre las partes, quienes podrán sustituirse en cualquier momento. La parte que realice el cambio, deberá notificar a la otra, por escrito con treinta (30) días de anticipación, identificando plenamente al nuevo representante. La Mesa Técnica de Coordinación, deberá cumplir los objetivos siguientes:

*[Handwritten signature]*

1. Identificar, coordinar y ejecutar acciones conjuntas para la detección, atención y derivación de víctimas de Trata de Personas en sus distintas modalidades.
  2. Establecer una ruta interinstitucional para hacer más efectivas las acciones que cada institución realiza dentro de sus propios ámbitos de competencia.
  3. Implementar mecanismos de apoyo interinstitucional para evitar la revictimización de las personas que han sido víctimas de trata de personas, utilizando métodos de atención victimológica inmediata primaria y secundaria.
  4. Proponer acciones conjuntas para fortalecer los mecanismos internos e interinstitucionales en la lucha contra la Trata de Personas en las modalidades de Explotación Laboral y Trabajo forzoso, y otras modalidades de Trata que se detecten, derivadas de las acciones interinstitucionales que se realicen.
- b) Desarrollar procesos de capacitación conjuntas, a efecto de mejorar los mecanismos centrales o locales de coordinación interinstitucional para la identificación, atención y derivación de víctimas de Trata de Personas en sus distintas modalidades.
- c) Desarrollar en el marco de la Mesa Técnica, un Plan de Trabajo Anual, que contenga las acciones que se realizarán de manera conjunta, ya sea en materia de procesos de capacitación, intervención institucional, operativos, entre otras, con la finalidad de dar un abordaje integral a las víctimas de Trata de Personas en sus distintas modalidades.
- d) Facilitar dentro de la Mesa Técnica la recopilación, el intercambio o traslado de información necesaria, protegiendo la confidencialidad y/o reservas legales que el caso amerite, para la toma de decisiones o ejecución de acciones destinadas a cumplir con el objetivo del presente Convenio para la Coordinación Interinstitucional.
- e) Proponer acciones necesarias que coadyuven a mejorar y fortalecer los mecanismos de actuación interna de cada una de las partes.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

blah

- f) Establecer un mecanismo de comunicación directa, entre los representantes institucionales ante la Mesa Técnica, para las coordinaciones que se realicen en el marco del Plan de Trabajo, o bien en casos de urgencia o emergencia.
  
- g) Promover el intercambio de buenas prácticas dentro de las instituciones parte, así como la identificación de problemas, para coadyuvar a su solución a través de un diálogo y coordinación efectiva.

**CLÁUSULA CUARTA: CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN:** La información y documentación obtenida en aplicación de este Convenio, será de carácter confidencial, estará resguardada por el deber de reserva, protegida por el mismo grado de oficialidad que cada una de las partes otorga a su propia información y no podrá ser comunicada a terceros que no sean parte de procesos, salvo que medie autorización escrita de la parte que la proporcionó. Esta obligación subsiste aun cuando se hubiere dado por terminado, por cualquier causa, este instrumento.

**CLÁUSULA QUINTA: COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN:** Con el fin de lograr una efectiva coordinación y supervisión del presente Convenio, las partes se comprometen a nombrar funcionarios o empleados como enlaces, quienes velarán por el cumplimiento de los compromisos contenidos en el mismo, siendo por parte del Ministerio Público un (a) Profesional de la Fiscalía Contra la Trata de Personas; por parte de la Procuraduría General de la Nación, un (a) profesional de Procuraduría de la Niñez y Adolescencia, y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un (a) profesional de la Inspección General de Trabajo.

Los enlaces podrán sustituirse en cualquier momento. La parte que realice el cambio, deberá notificar a la otra, por escrito con treinta (30) días de anticipación, identificando plenamente al nuevo enlace.

**CLÁUSULA SEXTA: AMPLIACIONES O MODIFICACIONES.** El presente Convenio para la Coordinación Interinstitucional, podrá ser ampliado o modificado únicamente por escrito, en cualquier momento de mutuo acuerdo entre las partes. Cualquier ampliación o modificación al presente Convenio, deberá comunicarse a las demás partes con una anticipación no menor de quince días hábiles a la fecha en que se pretende que entren en vigencia las modificaciones o ampliaciones si las mismas son aceptadas.

blb

**CLÁUSULA SÉPTIMA: PLAZO Y VIGENCIA.** El presente Convenio para la Coordinación Interinstitucional, tendrá una vigencia indefinida a partir de su suscripción. Y la terminación del mismo, se dará únicamente en los siguientes casos: a) Por haber concluido el propósito de los compromisos adquiridos; b) Por caso fortuito o fuerza mayor que hagan materialmente imposible el cumplimiento de lo acordado; y c) Por decisión unilateral de una de las partes, con un previo aviso escrito, con al menos treinta (30) días hábiles, previo a la fecha en la que se dará por concluida.

**CLÁUSULA OCTAVA: FINANCIAMIENTO.** Las acciones y actividades en la ejecución del presente Convenio para la Coordinación Interinstitucional, no requieren de la erogación de fondos por ninguna de las partes suscribientes. Cada una de las partes aportará su contraparte en el marco de las acciones cotidianas que realiza según su mandato y competencia. No obstante, lo anterior, si para coadyuvar a la implementación de algunas de las acciones conjuntas, se considera oportuno, las partes podrán de manera conjunta acordar la búsqueda de asistencia técnica y económica, proveniente de la cooperación internacional.

**CLÁUSULA NOVENA: ADHESIÓN.** La adhesión al presente Convenio por otras instituciones quedará abierta a partir del día siguiente de la entrada en vigencia, acto que deberá formalizarse en su aceptación, mediante Adenda, donde consten los compromisos pactados y deberán ser suscritas por la autoridad superior de los firmantes y las instituciones que se adhieran.


**CLÁUSULA DÉCIMA: INTERPRETACIÓN Y CONTROVERSIAS.** El presente Convenio se sustenta en los principios de reciprocidad, gratuidad, buena fe y de pertenencia. El mismo queda sujeto al marco legal y constitucional que rija a cada una de las partes y en tal razón, los conflictos que pudieran suscitarse en cuanto a su interpretación, ejecución o incumplimiento, serán resueltos de común acuerdo entre las partes.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: DOCUMENTACIÓN.** Las partes acuerdan que formarán parte de este Convenio y quedan incorporados a este, todos los documentos que lo integran o que se establezcan en el futuro, que sean suscritos por ambas partes o sus delegados.


**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: ACEPTACIÓN.** Los otorgantes después de haber leído el contenido total del presente Convenio, enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales, lo ratificamos, aceptamos y firmamos, en las calidades con que actuamos, en siete (7) hojas de papel bond tamaño carta, con los logotipos de cada institución representada e impresos únicamente en su anverso, documento que es extendido en tres (3) ejemplares, uno para cada institución parte.

En la Ciudad de Guatemala, el 30 de julio de 2019.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
ASUNTOS INTERNACIONALES  
**RECIBIDO**  
31 JUL 2019  
FIRMA: *[Firma]* HORA: 10:58 AM

*[Firma]*  


Francisco Abraham Sandoval García  
Viceministro de Administración  
de Trabajo  
Encargado de Despacho Ministerial

*[Firma]*  


Jorge Luis Donado Vivar  
Procurador General de la Nación

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
DIRECCIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES DE TRABAJO

*[Firma]*  
María Consuelo Porras Argueta  
Fiscal General y Jefe del Ministerio Público

REPÚBLICA DE GUATEMALA  
MINISTERIO PÚBLICO  




**GOBIERNO de  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

## **ANEXO 11:**

# **PRIMERA ADENDA AL CONVENIO PARA LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL MINTRAB, PGN Y MP PARA EL ABORDAJE INTEGRAL DEL FENÓMENO DE LA TRATA DE PERSONAS EN LA MODALIDAD DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y TRABAJO FORZOSO**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

## PRIMERA ADENDA

AL CONVENIO PARA LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, Y EL MINISTERIO PÚBLICO PARA EL ABORDAJE INTEGRAL DEL FENÓMENO DE LA TRATA DE PERSONAS EN LA MODALIDAD DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y TRABAJO FORZOSO.

### NOSOTROS:

**María Consuelo Porras Argueta**, actúo en mi calidad de **Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público**, cargo que acredito con copia del Acuerdo Gubernativo de Nombramiento número veintidós (22), de fecha tres (3) de mayo de dos mil dieciocho (2018), emitido por el Presidente de la República, y copia certificada del Acta de Toma de Posesión número cero ochocientos dos guion dos mil dieciocho (0802-2018), de fecha diecisiete (17) de mayo de dos mil dieciocho (2018), emitida por la Subsecretaria Privada y de Asuntos Estratégicos del Ministerio Público, en representación del Ministerio Público, en adelante denominado como -MP-.

**Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer**, actúo en mi calidad de **Ministro de Trabajo y Previsión Social**, cargo que acredito con copia del Acuerdo Gubernativo número ciento dieciocho (118), autorizado en esta ciudad el uno (1) de julio de dos mil veinte (2020), por el Presidente de la República, el cual se encuentra debidamente inscrito en el Registro de Nombramientos libro uno (1), folio cero cincuenta y uno (051), casilla ciento dieciocho (118), con fecha de ingreso uno (1) de julio de dos mil veinte (2020) y Acta número setenta guion dos mil veinte (70-2020) de fecha uno (1) de julio de dos mil veinte (2020) emitida por la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en representación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en adelante denominado como -MINTRAB-.

**Jorge Luis Donado Vivar**, actúo en mi calidad de **Procurador General de la Nación**, cargo que acredito con copia certificada del Acuerdo Gubernativo número veinticinco (25), de fecha dieciocho (18) de mayo de dos mil dieciocho (2018), emitido por el Presidente de la República, y copia del Acta de Toma de Posesión número dos guion dos mil dieciocho (2-2018), en representación de la Procuraduría General de la Nación, emitido por el Secretario General, en adelante denominada como -PGN-.

**Sandy Guadalupe Recinos Acevedo de Cabrera**, actúo en mi calidad de Secretaria Ejecutiva de la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, cargo que acredito con copia certificada del Acuerdo Vicepresidencial de mi nombramiento número cero treinta y ocho guion dos mil veinte (038-2020), del libro cero sesenta y ocho mil setecientos diecisiete (068717), folio treinta y uno (31), casillo cero treinta y ocho (038), de fecha quince de enero de dos mil veinte, emitido por el Vicepresidente de la República de Guatemala, y

copia certificada del Acta de toma de posesión del cargo número seis guion dos mil veinte (6-2020) de fecha quince de enero de dos mil veinte, suscrita por la Unidad de Recursos Humanos de la citada institución, en representación de la Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, en adelante denominada como –SVET–.

**CONSIDERANDO:**

Que la cláusula novena sobre “Adhesión”, del “Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación, y el Ministerio Público, para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso”, permite la adhesión de otras instituciones, la cual queda abierta a partir del día siguiente de su entrada vigencia, acto que deberá formalizarse en su aceptación mediante Adenda, donde consten los compromisos pactados y deberán ser suscritas por la autoridad superior de los firmantes y las instituciones que se adhieran. Asimismo, la cláusula sexta del relacionado Convenio permite su ampliación o modificación únicamente por escrito en cualquier momento por mutuo acuerdo entre las partes.

**CONSIDERANDO:**

Que la –SVET–, de conformidad con su mandato, ejerce la función de órgano asesor, articulador, coordinador y encargado de recomendar la realización de acciones de prevención, atención, protección, persecución y sanción en materia de violencia sexual, explotación y trata de personas.

**POR TANTO:**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación, el Ministerio Público y la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, acordamos suscribir la “PRIMERA ADENDA” al “Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación, y el Ministerio Público, para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso”, el cual fue suscrito el día treinta (30) de julio de dos mil diecinueve (2019), en adelante denominado como “el Convenio”, y tiene por objeto el abordaje del fenómeno de la trata de personas en las modalidades de explotación laboral y trabajo forzoso y otras contempladas en la normativa nacional e internacional, a través de una coordinación interinstitucional que permita la detección, atención y derivación adecuada de los casos identificados, estableciendo acciones conjuntas con la finalidad de brindar elementos que fortalezcan la investigación proactiva y reactiva del Ministerio Público, en la persecución penal de la Trata de Personas en las modalidades antes descritas, de conformidad con lo siguiente:

**PRIMERO:** Con el fin de viabilizar los compromisos de “el Convenio” se considera importante MODIFICAR la cláusula TERCERA para articular de mejor manera las acciones derivadas de dicho instrumento, la cual queda de la siguiente manera:

a) Nombrar por escrito representantes para conformar la Coordinadora Interinstitucional Contra la Explotación Laboral y Trabajo Infantil, en adelante denominada como –CICELTI–, quienes podrán sustituirse en cualquier momento. La parte que realice el cambio, deberá notificar a las otras, por escrito con treinta (30) días de anticipación, identificando plenamente al nuevo representante. La –CICELTI– deberá cumplir con los objetivos siguientes:

1. Identificar, coordinar y ejecutar acciones conjuntas para la detección, atención y derivación de víctimas de Trata de Personas en sus distintas modalidades.
2. Establecer una ruta interinstitucional para hacer más efectivas las acciones que cada institución realiza dentro de sus propios ámbitos de competencia.
3. Implementar mecanismos de apoyo interinstitucional para evitar la revictimización de las personas que han sido víctimas de trata de personas, utilizando los métodos de atención victimológica inmediata primaria y secundaria.
4. Proponer acciones conjuntas para fortalecer los mecanismos internos e interinstitucionales en la lucha contra la Trata de Personas en las modalidades de explotación laboral y trabajo forzoso, y otras modalidades de Trata que se detecten, derivadas de las acciones interinstitucionales que se realicen.
5. Desarrollar todas aquellas actividades que le sean delegadas a la –CICELTI– de conformidad con la competencia de cada institución

b) Desarrollar procesos de capacitación conjuntas, a efecto de mejorar los mecanismos centrales o locales de coordinación interinstitucional para la identificación, atención y derivación de víctimas de Trata de Personas en sus distintas modalidades.

c) Desarrollar en el marco de la –CICELTI–, un Plan de Trabajo, que contenga las acciones que se realizarán de manera conjunta, ya sea en materia de procesos de capacitación, intervención institucional, operativos, entre otras, con la finalidad de dar un abordaje integral a las víctimas de Trata de personas en sus distintas modalidades. Dicho Plan de Trabajo será presentado por la –CICELTI– en el mes de enero de cada año, y será aprobado por las altas autoridades de cada institución, en la sesión más próxima en la cual fue presentado.

d) Facilitar dentro de la –CICELTI–, el intercambio o traslado de información necesaria, protegiendo la confidencialidad y/o reservas legales que el caso amerite, para la toma de

decisiones o ejecución de acciones destinadas a cumplir con el objetivo del presente Convenio para la coordinación interinstitucional.

- e) Proponer acciones necesarias que coadyuven a mejorar y fortalecer los mecanismos de actuación interna de cada una de las partes.
- f) Establecer un mecanismo de comunicación directa, entre los representantes institucionales ante la –CICELTI–, para las coordinaciones que se realicen en el marco del Plan de Trabajo, o bien en casos de urgencia o emergencia.
- g) Promover el intercambio de buenas prácticas dentro de las instituciones parte, así como la identificación de problemas para coadyuvar a su solución a través de un diálogo y coordinación efectiva.


*llh*  
**SEGUNDA:** Con fecha catorce (14) de agosto de dos mil veinte (2020), la Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, en adelante –SVET–, manifestó su interés en adherirse a los compromisos del Convenio, mediante oficio DS-No. SVET-474-2020/SGRA-SB-IJ, en virtud de ser la entidad rectora, coordinadora y asesora en relación a delitos de violencia sexual, explotación y trata de personas, así como ser la entidad responsable de velar por el cumplimiento de la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de personas, Decreto número nueve guion dos mil nueve (9-2009), del Congreso de la República de Guatemala, aceptando las partes su **ADHESIÓN**.

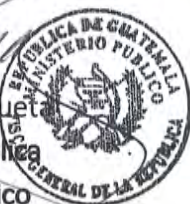
**TERCERA: COMPROMISOS DE LA SECRETARÍA CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL, EXPLOTACIÓN Y TRATA DE PERSONAS:** La SVET asesorará y recomendará en la realización de acciones para el abordaje integral y prevención del fenómeno de la trata de personas en la modalidad de explotación laboral y trabajo forzoso y otras que de conformidad con la normativa nacional e internacional se establecen; asimismo dará cumplimiento a lo establecido en la cláusula tercera de “Compromisos de las Partes”, del Convenio de conformidad con su competencia.

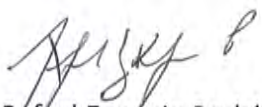
**CUARTA. COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN.** La SVET nombra a un (a) profesional de la Dirección Contra la Explotación, para dar cumplimiento a lo establecido en la cláusula quinta “Coordinación y Supervisión” del Convenio. *D*

**QUINTA.** Las cláusulas no expuestas en la presente adenda, continúan vigentes en el Convenio, luego de la suscripción de la misma. *llh*

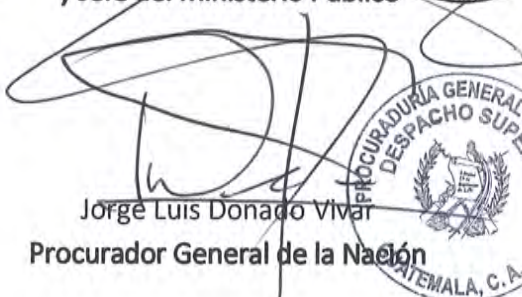
SEXTA. En fe de lo anterior, las partes aceptamos la “Primera Adenda” al Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio Público, para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso, la cual leímos íntegramente y enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales, la aceptamos, ratificamos y firmamos, en la ciudad de Guatemala, el quince de octubre de dos mil veinte, en cuatro (4) ejemplares originales.

  
María Consuelo Porras Argueta  
Fiscal General de la República  
y Jefe del Ministerio Público

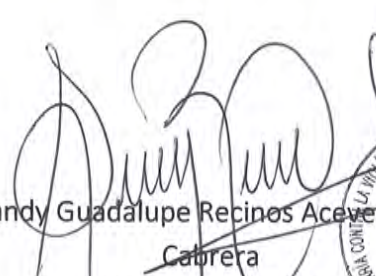


  
Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer  
Ministro de Trabajo y Previsión Social



  
Jorge Luis Donado Vivar  
Procurador General de la Nación



  
Sandy Guadalupe Recinos Acevedo de  
Cabrera  
Secretaria Ejecutiva  
Secretaría contra la Violencia Sexual,  
Explotación y Trata de Personas





**GOBIERNO de  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# ANEXO 12:

# CARTILLA SINDICAL

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social



Gobierno de la República de  
**GUATEMALA**

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# Cartilla Sindical



Guatemala 2018



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE  
**GUATEMALA**  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# Cartilla Sindical



**Guatemala 2018**





GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE  
**GUATEMALA**

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

**Gabriel Vladimir Aguilera Bolaños**

Ministro de Trabajo y Previsión Social

**Francisco Abraham Sandoval García**

Viceministro Administración del Trabajo

**María Elizabeth Pacajá López**

Viceministro Administrativo Financiero

Guatemala de la Asunción, octubre de 2018

7ª. Avenida 3-33 Zona 9, Guatemala. Teléfonos PBX: 24222500 al 09  
[www.mintrabajo.gov.gt](http://www.mintrabajo.gov.gt)



# Índice

Presentación	4
--------------	---

Conceptos y Definiciones	6
--------------------------	---

## DEL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA, LA APROBACIÓN DE LOS ESTATUTOS E INSCRIPCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Requisitos	8
Modelo para la elaboración del Acta constitutiva del Sindicato	10
Modelo de la solicitud escrita a la Dirección General de Trabajo	13
Modelo de Aviso a la Inspección General de Trabajo para gozar de inamovilidad	14
Examen de la Documentación (calificación legal)	16
Modelo de Estatutos de una Organización Sindical	16
Inscripción del Sindicato y Publicación en el Diario Oficial	36
Autorización de Libros	36
Modelo de Solicitud para la Autorización de Libros	37

## DE LA PERSONERÍA JURÍDICA DEL SINDICATO, ELECCIÓN DE ÓRGANOS DIRECTIVOS Y TRÁMITE PARA EXTENDER CREDENCIALES

Convocatoria a Elecciones de Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo	38
Modelo del Acta de Asamblea General de la Elección de Directivos	39
Solicitud de Personería Jurídica y Extensión de Credenciales	40
Padrón de Afiliados y Modelo de Solicitud dirigida al Departamento de Registro Laboral	43

## DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Acta Constitutiva	44
Solicitud de Personalidad Jurídica	44
Estatutos de las Federaciones y Confederaciones	45
Solicitud de Personería Jurídica	46

## PRESENTACIÓN

El Estado de Guatemala en el marco del cumplimiento de sus obligaciones contenidas en los tratados internacionales y normativa nacional aplicable en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, busca facilitar el proceso de constitución de las Organizaciones Sindicales, muestra de este compromiso, constituye esta cartilla básica que será una herramienta de acceso público y gratuito para cualquier interesado.

Con esta herramienta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social busca contribuir al ejercicio pleno de los derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, la cual contiene los elementos necesarios para que los usuarios puedan conocer sus derechos básicos de libre asociación, así como procedimientos legales para la inscripción de un Sindicato, Federación o Confederación en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo, estableciendo un lenguaje en común en relación a los miembros que conformen una Organización Sindical, logrando de esta forma cumplir con los requisitos básicos para la conformación de este tipo de organizaciones.

En la presente Cartilla Sindical el usuario encontrará definidos principios y derechos básicos que protegen el ejercicio de la Libertad Sindical, también se incluyen los modelos básicos a presentarse para la solicitud de la personalidad jurídica de una Organización Sindical, Federaciones y Confederaciones, siendo estas las herramientas básicas para ayudar a fomentar la acción de los derechos de libre asociación.

Adicionalmente se incluyen los pasos a seguir para la obtención de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de una Organización Sindical, un modelo descriptivo para elaborar el acta constitutiva, se describe la forma de realizar la solicitud dirigida a la Dirección General de Trabajo para su inscripción y el modelo de aviso de inamovilidad que debe ser presentado ante la Inspección General de Trabajo, asimismo se brinda una descripción del examen de la documentación presentada y un modelo de los estatutos que normarán a la Organización Sindical, todo lo anterior hasta la resolución que declara su inscripción y publicación en el Diario Oficial.

En cuanto a las obligaciones posteriores a la inscripción que debe cumplir una Organización Sindical, se encuentra la de solicitar la autorización de Libros, entre ellos de: a) Actas y Acuerdos de la Asamblea General; b) Actas y Acuerdos del Comité Ejecutivo; c) Registro de Socios y d) Contabilidad de Ingresos y Egresos, según lo estipulado en el artículo 225 del Código de Trabajo, por lo que también se incluye el modelo de la solicitud que debe presentarse para su requerimiento.

Con respecto a la inscripción de los directivos de la Organización Sindical, se encuentran insertos los modelos para realizar la convocatoria para la elección del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, el acta de Asamblea para la elección de los referidos directivos, la solicitud de la inscripción de la personería jurídica y solicitud de sus respectivas credenciales, así como la presentación del padrón de afiliados a la Dirección General de Trabajo.

En virtud de lo anterior, se espera que con el presente documento las Organizaciones Sindicales cuenten con una herramienta de sencilla comprensión, con el objeto de lograr su libre constitución y de esta forma fomentar el libre ejercicio de los derechos sindicales.

**Gabriel Vladimir Aguilera Bolaños**  
Ministro de Trabajo y Previsión Social

# CONCEPTOS Y DEFINICIONES

## SINDICATO

De conformidad con la legislación nacional, artículo 206 del Código de Trabajo, lo define como toda asociación permanente de trabajadores o patronos, cuyo objetivo es el mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Debe tomarse en cuenta que para la formación de un Sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco de patronos, según lo preceptuado por el artículo 216 del Código de Trabajo.

El Sindicato debe contar con un órgano de administración que será el Comité Ejecutivo, en el cual sus miembros deberán ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa, este será el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General y con un órgano asesor que será el Consejo Consultivo.

## LIBERTAD SINDICAL

Conforme a lo estipulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 34, el cual reconoce el Libre Derecho de Asociación, el convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ambos de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, es un derecho fundamental, el cual se define como el derecho que tienen los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones según estimen convenientes, definido por la -OIT- como un derecho mínimo dentro el ámbito de trabajo.

El artículo 211 del Código de Trabajo, regula que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, será el responsable de trazar y llevar a la práctica la política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, garantizando y protegiendo su libre ejercicio de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que brindará a los trabajadores y empleadores el asesoramiento jurídico gratuito.

Los sindicatos, por sus integrantes, pueden ser:

**Gremiales:** Cuando están conformados por trabajadores de una misma profesión u oficio y si se trata de patronos, de una misma actividad económica.

**De Empresa:** Cuando están conformados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma Empresa o en dos o más empresas iguales.

**De Industria:** Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria.

**Urbanos:** Son los constituidos por trabajadores y patronos cuya actividad se realiza en el área urbana, independientemente de la profesión u oficio

Por su naturaleza pueden ser:

**Campesinos:** Son los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

**De Industria:** Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

## ACTIVIDADES DE LOS SINDICATOS

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, Pactos colectivos de condiciones trabajo y otros convenios.
- b) Participación de organismos estatales.
- c) Velar por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal.
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

Todas las anteriores actividades deben regirse por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y un voto por persona.

## OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

- a) Llevar los libros de Actas y Acuerdos de Asamblea, de Actas y Acuerdos del Comité Ejecutivo, de registro de Socios y de Contabilidad de Ingresos y Egresos.
- b) Extender recibo de toda cuota o cualquier ingreso, por medio de los talonarios sellados.
- c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo.
- d) Comunicar a la Dirección General de Trabajo dentro de los 10 días

## SE DEBE ACOMPAÑAR A LA SOLICITUD:

1. Original y copia del acta constitutiva;
2. Original y copia del Proyecto de Estatutos; el cual debe ir firmado en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final debe ir firmado por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
3. Fotocopia del Documento Personal de Identificación (DPI), de cada uno de los miembros fundadores de la organización sindical. (Constituye el único Documento Personal de Identificación para todos los actos civiles, administrativos y legales. Decreto número 90-2005 del congreso de la República de Guatemala, Ley del Registro Nacional de las Personas).
4. Copia en formato digital Word del Proyecto de Estatutos.

## MODELO DE SOLICITUD DIRIGIDA AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO:

Señor(a)  
Director(a) General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Su Despacho.

Señor(a) Director(a) General de Trabajo:

Los Miembros del Comité Ejecutivo Provisional del SINDICATO (*anotar nombre del sindicato*), quienes señalamos como lugar para recibir notificaciones en la: (*anotar dirección donde quiere que se le hagan las notificaciones*); así como también, con el objeto de facilitar la comunicación con esa dependencia, atentamente brindamos a usted la siguiente información: Correo(s) electrónico(s): \_; Teléfono(s):\_ ; Celular:\_ .  
(*Consignar cualquier otro dato que consideren necesario para mejorar la comunicación entre los interesados y la Dirección General de Trabajo*).

Respetuosamente comparecemos ante su despacho, y para los efectos legales correspondientes, atentamente,

- a) Lugar y fecha;
- b) Nombres y apellidos de los fundadores;
- c) Profesión, oficio o actividad económica de cada uno de los afiliados;
- d) Documento Personal de Identificación (DPI) de sus socios fundadores;
- e) Expresión clara de que desean formar el sindicato (indicando la denominación exacta de la organización sindical);
- f) Elección del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales, con la indicación de los nombres de cada uno de los miembros electos, así como la aprobación correspondiente de la confección inicial de estatutos.
- g) Nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo;
- h) Autorización a uno o todos los miembros del comité ejecutivo provisional para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas o enmiendas que indique la Dirección General de Trabajo y, en general, para realizar, los trámites necesarios para el registro e inscripción del sindicato;
- i) Declaración de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes;
- j) Firmas al pie del acta respectiva de todos los fundadores comparecientes.

## MODELO PARA LA ELABORACIÓN DE ACTA CONSTITUTIVA DEL SINDICATO:

En la Ciudad de (anotar el lugar donde se celebra la sesión), siendo las (anotar la hora de celebración de la sesión) del día \_\_\_\_ del año \_\_\_\_, reunidos en (anotar dirección exacta donde se celebra la sesión), nos encontramos reunidos un total de veinte trabajadores de la Empresa (anotar nombre de la empresa si fuera de empresa, o actividad a que se dedican, si fuera sindicato gremial o independiente), con el objeto de celebrar Asamblea General para la formación de una organización sindical, quienes a continuación nos identificamos:

1) (Nombre completo) \_\_\_\_\_, (Profesión u Oficio) \_\_\_\_\_, Edad: \_\_\_\_\_; Nacionalidad: \_\_\_\_\_; Estado Civil: \_\_\_\_\_; Domicilio: \_\_\_\_\_; Vecindad: \_\_\_\_\_; con Documento Personal de Identificación (D. P.I.) \_\_\_\_\_; extendida por el Registro Nacional de las Personas (RENAP);

*(Nota: de la misma forma se detallan los datos de los veinte o más trabajadores).*

Todos los trabajadores por este acto MANIFESTAMOS NUESTRO CONSENTIMIENTO Y DESEO DE FORMAR EL SINDICATO (anotar denominación exacta que tendrá el Sindicato), el mismo podrá identificarse con las siglas (este dato es opcional). Y para el efecto, se procede de la manera siguiente: PRIMERO: La Asamblea General propone a los/as compañeros/as (nombre del presidente de debates), como presidente de debates y a (nombre del secretario de actas provisional), como secretario de actas provisionales quienes por unanimidad son designados para presidir la reunión y elaborar el acta constitutiva. SEGUNDO: El presidente de debates expresa a los comparecientes que el sindicato es una asociación permanente de trabajadores constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, que se rige por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías del voto secreto y de un voto por persona. Y que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato porque gozan del derecho de inamovilidad a partir del momento en que se dé el aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo hasta por sesenta días después de la inscripción del sindicato. TERCERO: El presidente de debates somete a consideración de la Asamblea General el proyecto de estatutos de dicho sindicato que fue elaborado por varios trabajadores con antelación con la debida orientación y después de darle lectura íntegra a dicho proyecto y efectuadas las enmiendas sugeridas se sometió a votación y el mismo fue aprobado por unanimidad de los presentes. CUARTO: El presidente de debates expresa a la Asamblea General que debe procederse a la elección del Comité Ejecutivo Provisional del sindicato y que los electos deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa (anotar nombre de la empresa, si fuera de empresa, a actividad a la que se dedican, si fuera sindicato gremial o independiente), y que el número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres, por lo que se deben elegir tantos cargos como Secretarías se establecen en los estatutos que

fueron aprobados. Así mismo, el presidente de debates expresa a la Asamblea General que debe procederse a la elección del Consejo Consultivo Provisional, que los electos deben reunir los mismos requisitos que los miembros del Comité Ejecutivo, y que dichas elecciones deben hacerse por medio del voto secreto y un voto por persona, por lo que la Asamblea General propone como planilla única para la conformación de dichos órganos la siguiente: COMITÉ EJECUTIVO PROVISIONAL: 1) Secretario General, (*nombre del candidato propuesto*); 2) Secretario de Actas y Acuerdos, (*nombre del candidato propuesto*); 3) Secretario de Organización, (*nombre del candidato propuesto*); 4) Secretario de Trabajo y Conflictos (*nombre del candidato propuesto*); 5) Secretario de Finanzas (*nombre del candidato propuesto*). CONSEJO CONSULTIVO: 1) (*nombre del candidato propuesto*); 2) (*nombre del candidato propuesto*); 3) (*nombre del candidato propuesto*). No habiendo más propuestas se somete a votación la planilla anterior, la que es electa por unanimidad de los presentes y por medio del voto secreto, en consecuencia el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo Provisionales quedan integrados en la forma que se describe anteriormente. Acto seguido los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales DECLARAN ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la Empresa (*anotar nombre de la empresa, si fuera de empresa, a actividad a la que se dedican, si fuera sindicato gremial o independiente*) y vecinos del municipio de (indicar el municipio que corresponda a cada uno). QUINTO: La Asamblea General por unanimidad AUTORIZA a los miembros del Comité Ejecutivo provisional para aceptar a juicio de ellos y en nombre el sindicato, cualesquiera reformas que indique la Dirección General de Trabajo, y en general para realizar los trámites para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción del sindicato en formación. Se termina el presente en el mismo lugar y fecha dos horas después de su inicio y previa lectura íntegra a los presentes, enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales la aceptan, ratifican y firman.

**Nota:** *El acta debe de estar firmada al final por todos los fundadores del sindicato.*

## SEGUNDO PASO: SOLICITUD ESCRITA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO (DGT).

Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, **dentro del plazo legal de (20) días contados a partir de la asamblea constitutiva** del sindicato, se debe presentar solicitud escrita en papel simple:

- a) Directamente a la Dirección General de Trabajo;
- b) Por medio de la autoridad de trabajo más próxima.

siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos dentro de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

- e) Enviar anualmente a la Dirección General de Trabajo un padrón de todos sus miembros.
- f) Solicitar a la Dirección General de Trabajo dentro de los siguientes 15 días a la celebración de Asamblea General que se aprueben la reforma y enmienda de estatutos.
- g) Publicar anualmente en el Diario Oficial el estado contable o financiero del Sindicato.

## PASOS A SEGUIR PARA OBTENER EL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA, LA APROBACIÓN DE LOS ESTATUTOS E INSCRIPCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

### PRIMER PASO: EL ACTA CONSTITUTIVA

De conformidad con el artículo 216 del Código de Trabajo, se requiere el consentimiento por escrito de 20 o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimo de cinco (5) patronos.

Un sindicato en formación, que no se encuentre aun debidamente inscrito en el Registro de Sindicatos, **únicamente está facultado por la ley para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales**, celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, con el fin de discutir y aprobar sus estatutos y **de realizar las gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica** y de los estatutos del sindicato.

El acta constitutiva de un sindicato debe contener exactamente los siguientes requisitos que ordena la ley:

### EXPONEMOS:

- I Que con fecha \_\_\_\_\_(anotar la fecha en que se constituyó el sindicato)\_\_\_\_\_, se fundó y constituyó nuestro sindicato, el cual lleva por denominación: *\_(anotar nombre del sindicato)\_*, según consta en el acta suscrita para el efecto, de la cual, adjuntamos original y una copia al presente escrito; y,
- II En tal virtud, para los efectos correspondientes de conformidad con el artículo 218 del Código de Trabajo, con el fin de obtener el reconocimiento de nuestra personalidad jurídica, la aprobación de estatutos y la inscripción del sindicato, a usted de forma atenta hacemos nuestra siguiente:

### PETICIÓN:

1. Que se admita para su trámite el presente escrito, iniciándose con el mismo la conformación del expediente respectivo;
2. Se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones;
3. Se tengan por presentados y recibidos los documentos siguientes:
  - Acta constitutiva de nuestro Sindicato, en original y una copia;
  - Proyecto de Estatutos del Sindicato en original y una copia;
    - Copia en formato digital Word del Proyecto de Estatutos **(acompañar disco digital de almacenamiento de datos (DVD) o enviar correo electrónico a la siguiente dirección: [dgt@mintrabajo.gob.gt](mailto:dgt@mintrabajo.gob.gt));** y
4. Oportunamente, se proceda a hacer el reconocimiento de la personalidad jurídica y aprobación de estatutos, y en consecuencia, posteriormente se ordene la inscripción de nuestra organización sindical.

Fundamento Legal: Artículos 28 y 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala; Artículos 206, 207, 209, 211, 212, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230 y 231 del Código de Trabajo; y Artículos 2 al 9 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

GUATEMALA, (fecha de presentación).

**Nota:** Firma de todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional o los delegados correspondientes conforme el acta constitutiva.

## FUERO SINDICAL

### AVISO ESCRITO A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO (IGT).

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Esta es una protección legal que tiene su asidero en la Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 102 literal q), no constituye requisito formal que forme parte del procedimiento de inscripción de sindicatos, sin embargo, para lo correcta orientación y protección de los trabajadores, se brinda el presente:

### MODELO DE AVISO A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA GOZAR DE INAMOVILIDAD.

Señor(a)  
Inspector General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Su Despacho.

Señor Inspector(a) General de Trabajo:

Los Miembros del Comité Ejecutivo Provisional del SINDICATO DE TRABAJADORES \_\_(anotar denominación del sindicato)\_\_, quienes señalamos como lugar para recibir notificaciones en la \_\_(anotar dirección exacta donde se harán las notificaciones)\_\_, respetuosamente comparecemos ante su despacho para hacer de su conocimiento lo siguiente:

#### EXPONEMOS:

- I Que con fecha , se constituyó el SINDICATO DE TRABAJADORES (anotar denominación del sindicato), según consta en el acta suscrita para el efecto y en la cual obran los nombres de los trabajadores y trabajadoras que hasta el momento se encuentran organizando el sindicato y de la cual adjuntamos una copia al presente escrito; y,
- II En tal virtud, de conformidad con los artículos 209 del Código de Trabajo y 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, a usted informamos que los directivos que fueron electos son los siguientes:

### COMITÉ EJECUTIVO PROVISIONAL:

*(Anotar la denominación de los puestos a ocupar y los nombres de las personas electas)*

### CONSEJO CONSULTIVO PROVISIONAL:

*(Anotar los nombres de las personas electas)*

Los (as) directivos (as) electos (as), tanto del Comité Ejecutivo como del Consejo Consultivo provisionales, como consta en el acta constitutiva HICIMOS DECLARACIÓN CLARA Y PRECISA de ser guatemaltecos y guatemaltecas de origen y de ser vtrabajadores y trabajadoras activos de la empresa *(anotar nombre de la empresa donde laboran los trabajadores que se organizan)*, razón por la que al Señor Inspector General de Trabajo de forma atenta hacemos nuestra siguiente:

### PETICIÓN:

1. Que se admita para su trámite el presente escrito, iniciándose con el mismo la conformación del expediente respectivo;
2. Se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones;
3. Se tengan por presentados y recibidos los documentos siguientes:  
\*Copia del Acta Constitutiva de nuestro Sindicato;
4. Oportunamente, se emita la resolución de que en derecho corresponde a favor de los miembros fundadores del SINDICATO DE TRABAJADORES *(anotar denominación del sindicato)*, que se encuentran realizando el trámite correspondiente para la inscripción de dicha organización sindical.

Fundamento Legal: Artículos 28 y 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 209 del Código de Trabajo.

Guatemala, *(fecha de presentación)*

**Nota:** Firma de todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

## TERCER PASO: EXAMEN DE LA DOCUMENTACIÓN (CALIFICACIÓN LEGAL).

La Dirección General de Trabajo examinará si la documentación presentada se ajusta a las disposiciones legales. Es decir, que se verificará únicamente si el acta constitutiva reúne los requisitos formales que la ley ordena, así como también, si en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva, todo de conformidad con los artículos 216, 218, 220, 221, 222, 223, 225 del Código de Trabajo.

En caso afirmativo, con el visto bueno del Ministro(a) de Trabajo y Previsión Social, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de inscripción en el Registro Público de Sindicatos.

En caso existan errores o defectos que sean susceptibles de ser corregidos o subsanados, se comunicará a los interesados en la forma más expedita posible para que procedan a enmendarlos.

## MODELO DE ESTATUTOS DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

### ESTATUTOS DEL SINDICATO (completar la denominación del sindicato)

#### CAPÍTULO I

#### DENOMINACIÓN, NATURALEZA Y DOMICILIO

**ARTÍCULO 1. DENOMINACIÓN:** El Sindicato *(anotar exactamente el nombre o denominación del sindicato, tal y como consta en el acta constitutiva)*, es una asociación permanente de (trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente), fundado él *\_\_(consignar exactamente la misma fecha que tiene el acta constitutiva de la organización);* podrá identificarse con las siglas *“(anotar las siglas que identificarán al Sindicato, si se desea)”*.

**ARTÍCULO 2. NATURALEZA:** El sindicato por su naturaleza es *\_(anotar si es urbano o campesino, y asimismo, si es de empresa, gremial, independientes o de industria)\_*, y constituido por (trabajadores, patronos, o personas de profesión u oficio independiente) de *(anotar nombre de la empresa, si fuera sindicato de empresa, o bien, actividad económica o profesión a la que se dedican, si fuera sindicato gremial o independiente).*

**ARTÍCULO 3. DOMICILIO:** El sindicato, tiene su domicilio en el Departamento de *\_(nombre del departamento);* y su sede central se encuentra ubicada en: *\_\_(dirección exacta donde se ubicará la organización).* Cualquier cambio de sede del sindicato deberá

comunicarse por escrito a la Dirección General de Trabajo, para la modificación del registro respectivo.

## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

**ARTÍCULO 4.** Son objetivos de este sindicato:

- a) El estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales comunes de sus afiliados, mediante la cooperación y coordinación de las actividades de los mismos dentro de la organización; en todos los programas de desarrollo (salud, educación, económico productivo, género, recurso naturales y juventud);
- b) Procurar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus afiliados y por la superación cultural, social y física de los mismos;
- c) Crear, administrar y subvencionar servicios de auxilio, mediante obras de utilidad común para sus afiliados;
- d) Desarrollar proyectos de consumo, auto gestión para sus afiliados, así como obras para el desarrollo de los mismos, sin que los mismos se constituyan con ánimo de lucro;
- e) Lograr el acercamiento y fraternidad entre sus afiliados;
- f) Luchar por el cumplimiento y mejoramiento de la legislación de trabajo y demás leyes de previsión social, así como tratados internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala;
- g) Luchar por todos los medios legales contra toda clase de explotación de los trabajadores; y,
- h) Velar por el buen uso y manejo de los recursos naturales en beneficio de las comunidades.

**ARTÍCULO 5.** Para cumplir con los objetivos señalados en el artículo anterior, el sindicato desarrollará el siguiente programa de cuya ejecución se encargará el Comité Ejecutivo:

- a) Estudiará constantemente las condiciones de trabajo de sus afiliados a efecto de poder aplicar en forma efectiva los preceptos del Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos derivados de los mismos, y que de acuerdo con la naturaleza de la propia organización sirvan para defender en forma efectiva los intereses de los trabajadores;
- b) Procurará porque el sindicato organice conferencias, talleres, foros, seminarios y toda actividad que por su naturaleza conlleve al logro de sus objetivos y el bienestar de los afiliados;
- c) Fundará bibliotecas, donde sus afiliados puedan adquirir conocimientos necesarios que los capaciten para defender la teoría libre y democrática en que descansa el movimiento sindical de los trabajadores;
- d) Estudiará constantemente el Código de Trabajo, leyes de previsión social de seguridad social y sus reglamentos con el objeto de poder plantear el mejoramiento de la clase trabajadora;
- e) Ejercerá la más estricta vigilancia con el exclusivo objeto de que el sindicato funcione ajustado a las distintas disposiciones legales especialmente en lo que se refiere al buen manejo de los fondos sindicales; y,
- f) En general deberá ajustar su actuación a las disposiciones del Código de Trabajo y al respeto de la voluntad de las mayorías a través de la participación democrática.

### CAPÍTULO III

## DE LOS AFILIADOS AL SINDICATO, SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES

**ARTÍCULO 6.** Son afiliados del sindicato:

- a) Los que firmaron el acta constitutiva y/o hayan dejado su impresión dactilar en la misma; y,
- b) Los que posteriormente ingresen al mismo y sean aceptados de acuerdo con lo que establecen las condiciones de admisión de nuevos miembros, quienes mediante declaración expresa deben aceptar sujetarse a los presentes estatutos.

**ARTÍCULO 7.** De la admisión y afiliación: Para ser admitido como miembro de este sindicato se necesita:

- a) Tener catorce años o más de edad;
- b) Prestar sus servicios en *(anotar nombre de la empresa, si se trata de sindicato de empresa, y actividad económica o profesión, en caso sindicatos gremiales o independientes)*; y
- c) Declarar por escrito ante el Comité Ejecutivo su deseo expreso de pertenecer al sindicato. El Comité Ejecutivo recibirá la solicitud y si la encuentra correcta hará la inscripción correspondiente, dando cuenta a la Asamblea General más próxima de los nuevos miembros inscritos.

**ARTÍCULO 8.** No podrán pertenecer al sindicato por tener calidad de empleados de confianza y defender preferentemente los intereses del patrono:

*(Consignar los puestos o cargos que dentro de la empresa, como casos de excepción, tendrán prohibido participar en el sindicato, según lo regulado en el Artículo 212 del Código de Trabajo. “No aplica en el caso de sindicatos de naturaleza gremial o independientes”).*

**ARTÍCULO 9.** DERECHOS DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO: Son derechos de los miembros de este sindicato:

- a) Gozar de absoluta igualdad dentro del régimen democrático del mismo;
- b) Tener voz y voto en las asambleas generales, ordinarias y extraordinarias;
- c) Elegir y ser electo para cargos en el Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo o Comisiones que se nombren;

- d) Obtener la intervención del sindicato cuando sean lesionados sus intereses por terceras personas en los asuntos relacionados con el trabajo;
- e) Gozar de los beneficios que se deriven de las bibliotecas, centros de cultura e instituciones de beneficio económico y social que organice el sindicato;
- f) Representar al sindicato, por delegación expresa del Comité Ejecutivo, en los actos públicos y privados del mismo y participar en cursos, charlas, talleres, seminarios, conferencias y toda actividad que legalmente reconozca el derecho laboral guatemalteco y las que se ajusten a su naturaleza, objetivos y principios;
- g) Exigir al Comité Ejecutivo del sindicato, la protección y defensa de los derechos sindicales de carácter laboral;
- h) Participar en las becas de estudios sindicales o profesionales que obtenga el sindicato; e,
- i) Los demás que se deriven de la ley y los presentes estatutos.

**ARTÍCULO 10.** Son obligaciones de los afiliados del sindicato:

- a) Cumplir y hacer que se cumplan los estatutos y demás disposiciones adoptadas de conformidad con los mismos;
- b) Cumplir con todos los compromisos que adquiera el sindicato en todos los actos que celebre, aprobados por la Asamblea General;
- c) Asistir puntualmente a las sesiones de Asamblea General ordinarias, extraordinarias, sesiones y reuniones a las que fueren convocados;
- d) Pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias que acuerde la Asamblea General del sindicato;
- e) Desempeñar con el más alto grado de responsabilidad los cargos y comisiones que se les confieran; y,
- f) Cooperar para el desarrollo de las actividades del sindicato.

## CAPÍTULO IV DE LOS ÓRGANOS DEL SINDICATO

**ARTÍCULO 11.** Son órganos del sindicato:

- a) La Asamblea General
- b) El Comité Ejecutivo; y,
- c) El Consejo Consultivo.

**ARTÍCULO 12.** . De la Asamblea General: La Asamblea General es la autoridad suprema del sindicato y se integra con la totalidad de trabajadores afiliados. Las asambleas generales ordinarias y extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de los miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran. No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales.

**ARTÍCULO 13.** Las sesiones de la Asamblea General son:

- a) Ordinarias, que se celebrarán por lo menos, una cada seis meses; y,
- b) Extraordinarias, que se celebrarán en cualquier tiempo cuando sea necesario a juicio del Comité Ejecutivo, o cuando lo soliciten por lo menos diez de los afiliados; las sesiones extraordinarias serán convocadas únicamente para asuntos de suma importancia y en ellas se tratará exclusivamente el o los asuntos que motivaron su convocatoria y se ajustarán en todo lo demás a lo dispuesto para las sesiones ordinarias.

**ARTÍCULO 14.** Las convocatorias a sesiones de Asamblea General, deberán hacerse por el Comité Ejecutivo mediante avisos escritos publicados en lugares visibles, para sesión de Asamblea Ordinaria con anticipación de por lo menos setenta y dos horas; y a sesión de Asamblea Extraordinaria, deberá hacerse con anticipación de por lo menos cuarenta y ocho horas y se expondrán los motivos que la causan.

**ARTÍCULO 15.** Las sesiones de Asamblea General ordinarias y extraordinarias: Serán dirigidas por el Comité Ejecutivo.

**ARTÍCULO 16.** Para la validez de las decisiones tomadas por la Asamblea General es indispensable que haya el quórum legal y sean aprobadas por mayoría de la mitad más uno de los afiliados asistentes a las respectivas sesiones, salvo los casos en que la ley exija mayoría calificada. Es necesario también que se asienten en el libro de actas y acuerdos de la Asamblea General, debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo.

**ARTÍCULO 17.** Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General: Los asuntos mencionados en el artículo 222 del Código de Trabajo, son de la competencia exclusiva de la asamblea general.

**I)** De la Asamblea General Ordinaria: La asamblea ordinaria deberá conocer, además de los asuntos incluidos en la agenda, de los siguientes:

- a) Fijar las cuotas extraordinarias;
- b) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle el Comité Ejecutivo e introducirle las modificaciones que juzgue convenientes;
- c) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;
- d) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales; y,
- e) Cualesquiera otras para lo que expresamente sean convocadas.

**II)** De la Asamblea General Extraordinaria: La asamblea extraordinaria deberá ocuparse de los siguientes asuntos:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, por períodos de dos años;
- b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los presentes estatutos;
- c) Aprobar la elaboración y redacción de las reformas posteriores de los presentes estatutos;
- d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El Comité Ejecutivo puede celebrar ad-referéndum esos contratos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea General lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
- e) Acordar por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos afiliados que se hagan acreedores a esa medida.
- f) Cualesquiera otros asuntos para los que sea convocada, aún cuando sean competencia de las asambleas ordinarias.

**ARTÍCULO 18.** Las decisiones tomadas por la Asamblea General de las indicadas en el numeral I, y literales a), d), e) y f) del numeral II del artículo anterior, deberán acordarse por el voto de la mitad más uno del quórum de afiliados presentes en dicha Asamblea General; y, las tomadas sobre la literales b) y c) del numeral II del mismo artículo, deberán acordarse por el voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros que conforman la Asamblea General.

**ARTÍCULO 19.** En ausencia temporal o definitiva del Comité Ejecutivo, diez o más trabajadores afiliados podrán convocar a asamblea general, ordinaria o extraordinaria.

## **CAPÍTULO V DE LAS SECCIONES O FILIALES**

**ARTÍCULO 20.** El sindicato podrá tener secciones departamentales o subsecciones municipales y comunales en toda la República de Guatemala, las cuales podrán integrarse con un mínimo de veinte afiliados y deberán reunir los requisitos que los presentes estatutos establecen; las secciones sindicales se denominarán filiales y estarán supervisadas por medio de los encargados o delegados de cada filial. Para el efecto y con el debido control, el secretario de finanzas entregará a los encargados de las filiales los recibos correspondientes, y dichos encargados rendirán cuentas de las recaudaciones al Secretario de Finanzas y Secretario General del sindicato.

Los encargados de las filiales deberán velar por la buena marcha de las mismas y vigilar que en ellas se dé debido cumplimiento a los presentes estatutos y a los acuerdos tomados conforme a la ley por la Asamblea General y el Comité Ejecutivo.

## **CAPÍTULO VI DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO**

### **ATRIBUCIONES, OBLIGACIONES, ÉPOCA Y PROCEDIMIENTO PARA ELEGIRLOS**

**ARTÍCULO 21.** El Comité Ejecutivo es el órgano del sindicato encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos, los presentes estatutos y las disposiciones legales. El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres. Sus funciones son puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros a arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas y estará integrado en la forma siguiente:

- a) Un(a) Secretario(a) General;
- b) Un(a) Secretario(a) de Organización;
- c) Un(a) Secretario(a) de Trabajo y Conflictos;
- d) Un(a) Secretario(a) de Finanzas;
- e) Un(a) Secretario(a) de Actas y Acuerdos;
- f) Una Secretaria de la Mujer; y,
- g) *(otras secretarías si las hubieren)*

**ARTÍCULO 22.** Son atribuciones y obligaciones del Comité Ejecutivo:

- a) Ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos y los que exigen los presentes estatutos o disposiciones legales;
- b) Realizar obras conducentes al logro de los fines de la organización que fijen los presentes estatutos y valerse de los medios lícitos adecuados para asegurar el éxito de las mismas;
- c) Representar legalmente, en conjunto de sus miembros al sindicato, sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar por el voto de las dos terceras partes del total de sus miembros como mínimo delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada, pudiendo revocarse tal delegación en cualquier momento. Ni el Comité Ejecutivo, ni sus miembros integrantes como tales, pueden delegar la representación del sindicato en todo o en parte, ni sus atribuciones a terceras personas por medio de mandato o cualquier otra forma;
- d) Darle solución inmediata a los casos que se sometan a su consideración con apego a la ley y a los presentes estatutos;
- e) Admitir o no las solicitudes presentadas por trabajadores que quieran pertenecer al sindicato;
- f) Convocar en conjunto de sus miembros o a través de los miembros debidamente facultados, las sesiones de la Asamblea General;
- g) Comunicar a la Dirección General de Trabajo dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, enviando copia certificada del acta de sesión de Asamblea General correspondiente en la que fueron electos los nuevos directivos;
- h) Enviar anualmente a la Dirección General de Trabajo un padrón de afiliados al sindicato que debe incluir sus nombres, apellidos, Código del Documento Personal de Identificación (D.P.I.), profesión u oficio y lugar de residencia;

- i) Solicitar a la Dirección General de Trabajo dentro de los quince días siguientes a la celebración de la sesión de Asamblea General en la que se acordó reformar los presentes estatutos, que se aprueben las enmiendas procedentes;
- j) Rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de fondos del sindicato, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine y remitir copia del respectivo informe y de los documentos o comprobantes que lo acompañen, a la Dirección General de Trabajo;
- k) Presentar a la Asamblea General para su aprobación o modificación en la primera sesión de cada año, el proyecto de presupuesto formulado para ese año;
- l) Celebrar juntas semanales y también cuando así lo demanden las necesidades del sindicato;
- m) Designar la entidad financiera que ofrezca mayores garantías y ventajas para depositar los fondos del sindicato;
- n) Depositar en la entidad financiera elegida por medio de la Secretaría de Finanzas todas las cantidades que excedan de cien quetzales (Q.100.00), sin que deba haber en caja una cantidad mayor;
- o) Comunicar a la entidad financiera en que estén depositados los fondos la inscripción legal de los nuevos Secretarios General y de Finanzas, con el objeto de que sean registradas sus firmas;
- p) Hacer las erogaciones de acuerdo con el régimen aceptado y aprobado por la Asamblea General;
- q) Llevar los libros que determina la ley por intermedio de las secretarías correspondientes;
- r) Colocar en lugar visible del local de reuniones, una cuenta de los ingresos y egresos del sindicato con quince días de anticipación a la celebración de la sesión de la Asamblea General en que habrá de conocerse la revisión de cuentas a que se refiere la literal j) del presente Artículo;
- s) Rendir a la Asamblea General al terminar el período un informe de las labores desarrolladas; es entendido que las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato, obliga a éste siempre que sus miembros hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

- t) El Comité Ejecutivo, es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre los miembros de dicho Comité, salvo que conste fehacientemente en el libro de actas y acuerdos que alguno o algunos de ellos en el caso de que se trate, emitieron su voto en contrario; puede representar judicial o extrajudicialmente a cada uno de sus afiliados al sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico-social siempre que ellos lo soliciten expresamente; y,
- u) Las demás que le correspondan de conformidad con la ley y los presentes estatutos.

**ARTÍCULO 23.** El Comité Ejecutivo es responsable de la conservación de los bienes del sindicato y de su estado debe dar cuenta a la Asamblea General, al finalizar su período por medio de la secretaría de finanzas.

**ARTÍCULO 24.** De la elección del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo: Tanto los miembros del Comité Ejecutivo, como del Consejo Consultivo, serán electos en sesión de Asamblea General extraordinaria que deberá celebrarse con un mes de anticipación al vencimiento del período de quienes se van a sustituir en sus cargos, mediante votación secreta y de un voto personal, sus miembros durarán en sus funciones dos años.

El Comité Ejecutivo deberá reunirse ordinariamente por lo menos una vez al mes; y extraordinariamente, cuando los miembros del mismo lo acuerden o cuando asuntos de vital importancia lo demanden. Para que haya quórum se necesita la asistencia de la mitad más uno de sus miembros como mínimo, y las resoluciones se tomarán por mayoría simple de los presentes.

## DEL COMITÉ EJECUTIVO EN PARTICULAR

**ARTÍCULO 25.** Son obligaciones y atribuciones del Secretario(a) General:

- a) Asistir con puntualidad a las sesiones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea General ordinaria y extraordinaria, presidiendo las mismas;
- b) Juntamente con el Secretario(a) de Organización, firmar las convocatorias a sesiones de asamblea general ordinaria o extraordinaria. Formular el orden del día para cada sesión que presida, de acuerdo con las mociones presentadas;
- c) Formular el orden del día para cada sesión que presida, de acuerdo con las mociones presentadas;
- d) Tomar la protesta de ley a los miembros del sindicato que salgan electos para desempeñar cargos en el Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo o comisiones que se nombren;

- e) Comunicarse con la Inspección General de Trabajo correspondiente, a fin de solucionar los problemas que se susciten;
- f) Cumplir fielmente con estos estatutos y vigilar porque se cumplan por los demás Secretarios (as) y miembros del sindicato en general;
- g) Autorizar con su firma juntamente con el Secretario(a) de Finanzas los documentos de pago del sindicato, y los recibos por las sumas que el mismo perciba;
- h) Cumplir con todas las demás disposiciones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea General, que consten en el libro de actas y acuerdos;
- i) Las demás que sean propias de su cargo.

**ARTÍCULO 26.** Son atribuciones y obligaciones del Secretario(a) de Organización:

- a) Asistir con puntualidad a las sesiones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea General ordinarias y extraordinarias;
- b) Llevar un libro de registro de los miembros afiliados al sindicato, en el cual debe de anotar los nombres y apellidos, Código del Documento Personal de Identificación Personal (D.P.I.), profesión u oficio de cada uno, debidamente sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo;
- c) Procurar el ingreso de nuevos miembros al sindicato, sin usar la violencia o la coacción;
- d) Rendir a las autoridades de trabajo los informes anuales de los afiliados al sindicato, elaborando para el efecto el padrón correspondiente;
- e) Velar por la buena marcha de las comisiones asignadas por la Asamblea General;
- f) Juntamente con el Secretario(a) General, firmar las convocatorias y la demás correspondencia del sindicato;
- g) Promover la constitución de las filiales sindicales, auxiliándose con la personalidad jurídica;
- h) Sustituir al Secretario(a) General en ausencia temporal o indefinida de éste;
- i) Extender y firmar en unión del Secretario General el carné de identificación de cada uno de los afiliados; y,

- j) Las demás que sean propias de su cargo, de conformidad con la ley y los presentes estatutos.

**ARTÍCULO 27.** Son obligaciones y atribuciones del Secretario(a) de Trabajo y Conflictos:

- a) Asistir con puntualidad a las sesiones de la Asamblea General y del Comité Ejecutivo y extraordinarias;
- b) Sustituir al Secretario(a) General en su ausencia temporal o indefinida de éste y en ausencia del Secretario(a) de Organización;
- c) Gestionar y asesorar a requerimiento de los interesados, la solución de los conflictos jurídicos y sociales que sean presentados por los miembros afiliados al sindicato, informando en el menor tiempo posible al Comité Ejecutivo;
- d) Gestionar la solución de los problemas que de lugar la actividad de la organización velando que los afiliados tengan solución a sus intereses y a los de la organización;
- e) Estudiar y conocer el Código de Trabajo y leyes de previsión social, e instruir y orientar a los afiliados sobre la legislación de sus derechos y obligaciones;
- f) Presentar a la Asamblea General informe sobre las labores que desarrolle y someter a su consideración aquellos casos en que se necesite la opinión de los afiliados;
- g) En unión del Secretario(a) General, firmar los manifiestos y boletines de prensa que se relacionen con los conflictos de los trabajadores afiliados; y,
- h) En general todas aquellas que sean propias de su cargo, de conformidad con la ley y los presentes estatutos.

**ARTÍCULO 28.** Son atribuciones y obligaciones del Secretario(a) de Finanzas:

- a) Asistir con puntualidad a las sesiones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea General, ordinarias y extraordinarias;
- b) Llevar un libro de los ingresos y egresos del sindicato;

- c) Extender el recibo correspondiente a cada miembro del sindicato por cuotas ordinarias y extraordinarias;
- d) Rendir informe del estado de cuentas del sindicato, por lo menos cada tres meses a la Asamblea General;
- e) Depositar a nombre del sindicato, los fondos del mismo en la entidad financiera que sea acordada en Asamblea General, creando una caja chica no mayor de cien quetzales para los gastos menores;
- f) Firmar todo documento de pago, retiros o depósitos monetarios, juntamente con el Secretario(a) General;
- g) Cumplir con las demás disposiciones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea General; y,
- h) En general todas aquellas que sean propias de su cargo de conformidad con la ley y los presentes estatutos.

**ARTÍCULO 29.** Son atribuciones y obligaciones del Secretario(a) de Actas y Acuerdos:

- a) Asistir con puntualidad a las sesiones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea General ordinaria y extraordinaria;
- b) Atender la correspondencia y darla a conocer a la Asamblea General;
- c) Convocar a los miembros del Comité Ejecutivo para las sesiones ordinarias y extraordinarias que se celebren con quince días de anticipación;
- d) Llevar con todo cuidado el libro de actas y acuerdos de la Asamblea General;
- e) Requerir a los afiliados que firmen las actas al terminar la sesión;
- f) Extender las certificaciones que le sean solicitadas;
- g) Cumplir con las disposiciones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea General;
- h) Conservar y archivar cronológicamente la correspondencia del sindicato; y,
- i) En general todas aquellas que sean propias de su cargo de conformidad con la ley y los presentes estatutos.

**ARTÍCULO 30.** Son atribuciones y obligaciones de la Secretaria de la Mujer:

- a) Asistir con puntualidad a las sesiones del Comité Ejecutivo y de la Asamblea General ordinarias y extraordinarias;
- b) Promover la participación de la mujer;
- c) Representar los intereses de la mujer en los diferentes espacios de participación; y,
- d) Promover proyectos que motiven el empoderamiento del rol de la mujer dentro del quehacer económico, social político sindical y de amplia participación de género en el ámbito general.
- e)

**ARTÍCULO 31.** Son atribuciones y obligaciones de *(atribuciones de otra u otras secretarías (os), que se pretendan crear)*.

**ARTÍCULO 32.** La renuncia de cualquier miembro del Comité Ejecutivo deberá presentarla por escrito, indicando los motivos que la justifiquen, la cual será presentada por intermedio del Secretario General, quien convocará a Asamblea General para que conozca de ellas, y en su caso, se elija a los miembros que llenarán las vacantes. En caso de renuncia del Secretario General, deberá presentarla por medio del Secretario de Organización. En todo caso de renuncia, ya sea de un miembro del Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo o afiliado, se tendrá por aceptada tres días después de su presentación a menos que sea retirada dentro de ese plazo. El Comité Ejecutivo deberá comunicarlo por escrito a la Dirección General de Trabajo para que se modifiquen los registros respectivos, adjuntando fotocopia de la renuncia.

**ARTÍCULO 33.** Los miembros integrantes de otras planillas que participen en las elecciones para integrar el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, así como otro u otros grupos de miembros de las bases del sindicato podrán impugnar las elecciones sindicales ante el Comité Ejecutivo, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la celebración de la Asamblea General extraordinaria en la cual se llevó a cabo la elección, debiendo el Comité Ejecutivo conocer del caso o casos y resolver dentro de las setenta y dos horas siguientes declarando con o sin lugar a las impugnaciones. Si existiera inconformidad con lo resuelto los interesados podrán dentro del tercer día contados a partir de la fecha de la notificación respectiva presentar impugnación ante la Asamblea General por medio de dicho Comité quien está obligado a convocar a dicha Asamblea en forma extraordinaria dentro de las veinticuatro horas de recibida la impugnación a efecto que esta establezca si lo resuelto por el Comité Ejecutivo está ajustado a derecho. Contra lo resuelto por la Asamblea General, los inconformes podrán acudir ante los juzgados de Trabajo y Previsión Social, en la vía procesal correspondiente, para que conozcan en primera instancia del conflicto de conformidad con la ley.

## CAPÍTULO VII CONSEJO CONSULTIVO

**ARTÍCULO 34.** Integración: El Consejo Consultivo estará integrado por tres miembros que deben llenar los siguientes requisitos:

- a) Ser miembro activo del sindicato;
- b) Ser mayor de dieciocho años de edad, y ciudadano en ejercicio; y,
- c) Saber leer y escribir.

**ARTÍCULO 35.** Funciones: El Consejo Consultivo tiene funciones puramente de asesoría, el cual está obligado a prestar siempre que sea requerido por los otros órganos del sindicato o sus afiliados.

**ARTÍCULO 36.** Sobre su elección: Los miembros del Consejo Consultivo serán electos por la Asamblea General Extraordinaria, y fungirán por dos años.

## CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 37.** De las faltas: Los afiliados que cometan faltas sindicales deberán ser sancionados según la gravedad de la falta respectiva, en la siguiente forma:

- a) Amonestación verbal, en sesión privada del Comité Ejecutivo;
- b) Amonestación por escrito;
- c) Suspensión de sus derechos sindicales hasta por treinta días, según la gravedad de la falta;
- d) Destitución del cargo o comisiones que desempeñe en el sindicato; y,
- e) Expulsión del sindicato.

**ARTÍCULO 38.** De las amonestaciones: los miembros del sindicato deberán ser amonestados en sesión privada del Comité Ejecutivo, cuando:

- a) Se presenten tarde con regularidad a las sesiones de la Asamblea General, del Comité Ejecutivo Consejo Consultivo siendo miembros de dichos órganos sin causa justificada;
- b) Cuando siendo afiliados dejen de asistir a dichas sesiones sin causa justificada en forma periódica, durante tres sesiones consecutivas;
- c) Cuando en las referidas sesiones no guarden la debida compostura;
- d) Cuando incurran en faltas de carácter leve que conlleven infracción a los acuerdos u órdenes de la Asamblea General o del Comité Ejecutivo; y

- e) Cuando no rindan al sindicato en tiempo prudencial los informes que éste les pida o designe de conformidad con la ley y los presentes estatutos.

**ARTÍCULO 39.** Para amonestar a un miembro del sindicato, el Secretario General debe convocar a una sesión del Comité Ejecutivo y debe citar al miembro que hubiere cometido la falta para hacer de su conocimiento la misma, llamándole al orden para prestigio del sindicato. En caso de reincidencia en la falta cometida se deberá aplicar lo estipulado en el artículo 37 literal c), de los presentes estatutos de acuerdo a las funciones o atribuciones que desempeñe dentro de la organización.

**ARTÍCULO 40.** Sobre la suspensión: Los miembros del sindicato deberán ser suspendidos en sus derechos sindicales cuando:

- a) Reincidan en cometer faltas sindicales leves;
- b) Dejen de pagar las cuotas sindicales dos veces consecutivas sin causa justificada;
- c) Cometer otras faltas leves dentro del sindicato o no cumplan debidamente con las normas de los estatutos y con las obligaciones en su trabajo;
- d) Por calumniar a los miembros de los órganos del sindicato;
- e) Por negarse sin causa justificada a desempeñar cargos o comisiones que le hayan sido designadas; y,
- f) Por proporcionar informes del sindicato en perjuicio de éste siempre que no estén obligados a ello, de conformidad con los presentes estatutos y lo prescrito en la ley de la materia.

**ARTÍCULO 41.** De las suspensiones: Para suspender a un miembro del sindicato en sus derechos sindicales el Comité Ejecutivo debe pedir en la Asamblea General más próxima el nombramiento de una comisión de disciplina compuesta por tres miembros electos por la Asamblea General. Esta comisión de disciplina debe citar al miembro acusado para leerle los cargos que hay en su contra, oír a la defensa y a los testigos que se presenten, emitir un dictamen absolviendo o condenando al afiliado, dejando constancia de lo actuado en el acta correspondiente.

Recibiendo el dictamen, el Comité Ejecutivo debe convocar a una sesión ordinaria o extraordinaria de Asamblea General según el caso en la cual debe leerse el dictamen correspondiente. La suspensión debe contarse a partir de la fecha en que la Asamblea General de su fallo y la suspensión no podrá durar más de treinta días.

**ARTÍCULO 42.** De las destituciones: Los miembros del sindicato serán destituidos de sus cargos cuando:

- a) Se le pruebe que no cumplen con las obligaciones de los respectivos cargos;
- b) Abusen de la autoridad que les confiere el cargo sindical con los compañeros;
- c) Se les compruebe que han hecho fraude en las elecciones para los cargos del sindicato;
- d) Celebren arreglos sin conocimiento de la Asamblea General y en perjuicio del sindicato;
- e) Se aprovechen del cargo para obtener ventajas personales; y,
- f) Falten a tres sesiones consecutivas del Comité Ejecutivo sin causa justificada.

**ARTÍCULO 43.** Para destituir a un miembro del sindicato en el desempeño de su cargo se debe proceder de acuerdo con lo que establece el artículo 41 de los presentes estatutos.

**ARTÍCULO 44.** De las expulsiones: los miembros del sindicato serán expulsados cuando:

- a) Hagan labor de división entre sus miembros; y,
- b) Desobedezcan los acuerdos o disposiciones legales de la Asamblea General o del Comité Ejecutivo.

**ARTÍCULO 45.** Para expulsar a un miembro del sindicato deberá procederse de acuerdo con lo establecido en el Artículo 41 de estos estatutos. La expulsión debe acordarse por el voto de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

## **CAPÍTULO IX DE LAS CUOTAS SINDICALES**

**ARTÍCULO 46.** La base económica del sindicato la constituye los ingresos que percibe en concepto de cuotas de los afiliados. Dichas cuotas serán:

- a) Cuotas ordinarias;
- b) Cuotas extraordinarias; y,
- c) Donaciones nacionales e internacionales.

La cuota ordinaria será del uno por ciento (1%) del ingreso mensual devengado por cada afiliado la que deberá ser pagada al Secretario de Finanzas, las cuotas extraordinarias deberán ser acordadas por la Asamblea General y no podrá ser mayor de la cuota ordinaria

y no podrán decretarse más de cuatro cuotas extraordinarias cada año. En ambos casos la Secretaría de Finanzas queda obligada a extender los recibos correspondientes debidamente autorizados por la Dirección General de Trabajo.

**ARTÍCULO 47.** De la distribución de los fondos provenientes del pago de cuotas ordinarias, se distribuirán dentro de los porcentajes siguientes:

- a) Para gastos de administración el cuarenta por ciento (40%);
- b) Para previsión social el treinta por ciento (30%);
- c) Para propaganda, educación, cultura y deportes el veinte por ciento (20%); y,
- d) Para fondos de reserva el diez por ciento (10%).

**ARTÍCULO 48.** Los gastos de administración deben fijarse en el presupuesto elaborado por el Comité Ejecutivo para ser presentado a consideración de la Asamblea General cada año. La Asamblea General debe aprobar este presupuesto con las modificaciones que considere convenientes.

Las erogaciones deben ser hechas por el Secretario de Finanzas y autorizadas por el Secretario General, respetando siempre las sumas fijadas en el presupuesto anual por lo tanto su período de ejecución y/o fiscal será del uno de enero al treinta y uno de diciembre de cada año.

**ARTÍCULO 49.** En los gastos de administración debe fijarse la cuota que el sindicato deberá pagar a la federación o central a que pertenezca.

## CAPÍTULO X

### DISPOSICIONES FINALES: DISOLUCIÓN Y DESTINO DEL PATRIMONIO

**ARTÍCULO 50.** De la disolución: “EL SINDICATO (*anotar denominación del sindicato*), se disolverá en los siguientes casos:

- a) Cuando así lo acuerden las dos terceras partes del total de afiliados;
- b) Cuando se acuerde su fusión con otro u otros sindicatos;
- c) Por no contar con el número de afiliados que exige la ley; y,
- d) Por resolución judicial a solicitud de las autoridades de trabajo, en los casos señalados por la ley.

**ARTÍCULO 51.** El patrimonio del sindicato se destinará exclusivamente a la consecución de sus fines y objetivos quedándole prohibido distribuir entre sus afiliados utilidades, dividendos, excedentes o cualquier otro tipo de ganancias. Ningún miembro del sindicato podrá alegar derechos sobre los bienes de éste aunque deje de pertenecer a él o el mismo se disuelva.

**ARTÍCULO 52.** En caso de disolución, el Comité Ejecutivo deberá comunicarlo a la Dirección General de Trabajo adjuntando copia del acta en que fue acordada la misma, firmada por todos sus afiliados para que se proceda de conformidad con lo estipulado en los artículos 228 y 229 del Código de Trabajo.

**ARTÍCULO 53.** Los bienes del sindicato en el momento de su disolución y que constituyen su activo líquido pasarán a la organización que persiga objetivos similares, que designe la Asamblea General.

**ARTÍCULO 54.** Si por cualquier circunstancia especial, el sindicato permaneciera inactivo y no hubieran directivos que pudieran convocar a una Asamblea General diez o más afiliados pueden hacer la convocatoria a efecto de elegir nuevos directivos y los electos quedarán facultados para dirigir la Asamblea General y tramitar lo que sea necesario.

**ARTÍCULO 55.** En caso de que por razones administrativas o retraso en el trámite de inscripción de Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, el sindicato quedara sin dirigencia, continuarán fungiendo como tales los miembros del Comité Ejecutivo saliente solamente en lo que se refiere a la administración del sindicato, sin que puedan ejecutar otros actos que solo corresponden al Comité Ejecutivo cuando se encuentra vigente. Dichas actividades administrativas se refieren solamente al cobro de la cuota sindical y al pago de las obligaciones a que el sindicato esté sujeto como persona jurídica.

**ARTÍCULO 56.** Todo lo que no estuviere previsto en los presentes estatutos se resolverá por la Asamblea General conforme a las necesidades y circunstancias lo demanden, especialmente aquellas resoluciones que se consideren convenientes para la buena marcha, dirección y administración del sindicato.

**ARTÍCULO 57.** Los presentes estatutos entrarán en vigor a partir de la fecha de inscripción de la resolución Ministerial correspondiente y únicamente podrán modificarse cuando así lo acuerden las dos terceras partes del total de los miembros que integran la asamblea correspondiente, siguiendo el procedimiento señalado por la ley.

- **Nota:** *Al final del proyecto de estatutos debe ir firmado por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, y al margen de cada una de las hojas por el Secretario General Provisional.*

## **CUARTO PASO: INSCRIPCIÓN DEL SINDICATO Y PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL.**

Luego de encontrarse firme la resolución de reconocimiento de personalidad jurídica y aprobación de estatutos, se procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos. Y la misma, debidamente razonada, deberá ser notificada a la nueva organización sindical, a través de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, o bien, a los delegados del comité debidamente facultados para ello, quienes firmarán de recibido y serán responsables de hacerlo del conocimiento del resto de sus miembros.

Dentro de los quince (15) días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

El Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, a cargo del registro público de sindicatos deberá inscribir todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

## **QUINTO PASO: AUTORIZACIÓN DE LIBROS.**

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones, en virtud de lo cual, a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos, quedan facultados para iniciar las actividades propias de su organización.

De acuerdo al artículo 225 del Código de Trabajo, es obligación de los sindicatos, llevar debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo, los siguientes libros:

1. De actas y acuerdos de la Asamblea General;
2. De actas y acuerdos del Comité Ejecutivo;
3. De registro de socios; y
4. De contabilidad de ingresos y egresos.

## MODELO DE SOLICITUD DIRIGIDA AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO:

Guatemala, (Fecha).

Señor(a)  
Director(a) General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Su Despacho.

Señor(a) Director(a) General de Trabajo:

Atentamente nos dirigimos a usted, indicándole que hemos sido debidamente notificados de la Resolución DGT-PJ....., de reconocimiento de personalidad jurídica y aprobación de estatutos e inscripción, correspondiente a la Organización Sindical denominada SINDICATO ....., la cual quedó debidamente Inscrita en el Registro Público de Sindicatos bajo el número \_\_\_\_\_: folios \_\_\_\_\_ del Libro \_\_\_\_\_ de Inscripciones de Organizaciones Sindicales, de fecha: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año dos mil \_\_\_\_\_.

Y en cumplimiento de lo que para el efecto establece el artículo 225 literales a) y b) del Código de Trabajo, por medio de la presente **SOLICITAMOS:**

1.- La autorización y sello de los libros siguientes:

- a) Un libro de Actas y Acuerdos de Asamblea General de xxx folios;
- b) Un libro de Actas y Acuerdos de Comité Ejecutivo de xxx folios;
- c) Un libro de Registro de Socios y Afiliados de xxx folios; y,
- d) Un libro de Contabilidad de Ingresos y Egresos de dos columnas de xxx folios.

2.- La autorización y sello de xxx talonarios de recibos ordinarios para ingresos de cuotas sindicales foliados del xx al xx, cada uno.

Agradeciendo de antemano la atención a la presente, nos suscribimos atentamente.

**Nota:** (Firma de miembros del Comité Ejecutivo o delegados correspondientes.)

## SEXTO PASO: CONVOCATORIA A ELECCIONES DE COMITÉ EJECUTIVO Y CONSEJO CONSULTIVO.

El Comité Ejecutivo es el órgano encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les da derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas.

En consecuencia, es necesario celebrar la asamblea general correspondiente, ya sea para ratificar, o bien, para elegir a los directivos permanentes de la organización sindical, tomando en cuenta las reglas de su integración y funcionamiento establecidas en el artículo 223 del Código de Trabajo.

De conformidad con la ley, es necesario CONVOCAR a la asamblea general mediante avisos escritos debidamente publicados en lugares visibles, con la debida anticipación a la fecha de su celebración, conforme lo regulado en los estatutos.

Los avisos deberían contener:

1. La denominación de la organización sindical.
2. El lugar, fecha y hora de la reunión.
3. La indicación de si se trata de asamblea ordinaria o extraordinaria.
4. Agenda de los asuntos a tratar.
5. Firmas de los miembros del Comité Ejecutivo debidamente facultados para convocar.

En caso de que, por falta de quórum fuese necesaria la celebración de asambleas de SEGUNDA CONVOCATORIA, deberá también indicarse dicha circunstancia y señalarse la fecha, hora y lugar en que éstas se reunirán.

### MODELO DE ACTA DE ASAMBLEA GENERAL DE LA ELECCIÓN DE LOS DIRECTIVOS:

**EL INFRASCRITO SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS DEL SINDICATO DE (Denominación del sindicato), CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO NÚMERO (XX) DE ACTAS Y ACUERDOS DE ASAMBLEA GENERAL SEGÚN REGISTRO NUMERO (XX), EN EL QUE A FOLIOS XX XX XX, APARECE ASENTADA EL ACTA NÚMERO XXX, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:**

*(Esta acta se asienta en el libro de actas y acuerdos de Asamblea General, debidamente autorizado por la Dirección General de Trabajo, solamente se presenta certificación de la misma)*

ACTA No. \_\_\_\_\_ En la ciudad de Guatemala, siendo las \_\_\_\_ horas, del día \_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, constituidos en \_(dirección donde se realiza la asamblea), nos encontramos reunidos los afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES \_(nombre del sindicato), con el objeto de celebrar Asamblea General extraordinaria para elección de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo de nuestro sindicato, de conformidad con la convocatoria respectiva y para el efecto se procede de la manera siguiente: PRIMERO: El compañero \_(nombre del secretario general) en su calidad de Secretario General provisional hace el conteo respectivo, constatando que se encuentran presentes \_(número de afiliados presentes) afiliados de un total de \_(número total de afiliados al sindicato) con que cuenta el sindicato, y expresa que sí existe el quórum legal necesario para celebrar la presente sesión y llevar a cabo la elección de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo; que los electos deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa \_(nombre de la empresa, si es sindicato de empresa, o bien, indicar el oficio, actividad económica o profesión a la que se dedican, si es sindicato gremial o independiente); quienes por mandato legal durarán en el ejercicio de sus cargos dos años, y que la elección debe de hacerse por el sistema del voto secreto y un voto por afiliado, según el sistema dispuesto por los estatutos, para el efecto solicita que la Asamblea General proponga candidatos o planillas para los cargos correspondientes. SEGUNDO: La Asamblea solicita un receso de treinta minutos para integrar la planilla del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, transcurrido dicho receso, la Asamblea propone planilla única para conformar los órganos mencionados de la manera siguiente: COMITÉ EJECUTIVO: 1) \_(cargo propuesto y nombre del candidato), 2) \_(cargo propuesto y nombre del candidato), 3) \_(cargo propuesto y nombre del candidato), 4) \_(cargo propuesto y nombre del candidato), 5) \_(cargo propuesto y nombre del candidato). CONSEJO CONSULTIVO: 1) \_(nombre del candidato), 2) \_(nombre del candidato) y 3) \_(nombre del candidato). Acto seguido se procede a la elección de la planilla única propuesta, por medio del sistema del voto secreto y de un voto por afiliado y al final del escrutinio se establece que dicha planilla fue electa con \_(Indicar el número de votos. Debe ser electa por la mitad mas uno de los miembros presentes en la Asamblea General) \_\_\_\_\_ votos válidos a favor, \_(número de votos nulos) \_\_\_\_\_ votos nulos, y \_(número de votos en blanco) \_\_\_\_\_ votos en blanco; los votos a favor constituyen mitad más uno de los afiliados presentes, consecuentemente el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo quedan integrados en la forma como se describe anteriormente. TERCERO: Acto seguido los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo por mandato legal declaran ante la asamblea general que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa \_(nombre de la empresa, si es sindicato de empresa, o bien, indicar el oficio, actividad económica o profesión a la que se dedican, si es sindicato gremial o independiente). A continuación la Asamblea General confiere autorización a los miembros del comité Ejecutivo para que pueda realizar los trámites ante la Dirección General de Trabajo, en cuanto a su inscripción como directivos en el Registro Público de Sindicatos y extensión de sus credenciales correspondientes. Se termina la presente en el mismo lugar y fecha dos horas después de su inicio y previa lectura íntegra a los presentes, enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales la aceptan, ratifican y firman. *(A continuación aparecerán las firmas de los presentes, debe ponerse el sello del sindicato).*

*Nota: (La presente acta deberá certificarse en original y copia firmada por el Secretario de Actas y Acuerdos y el Secretario General con el sello del sindicato).*

### **SÉPTIMO PASO: SOLICITUD DE PERSONERÍA JURÍDICA Y EMISIÓN DE CREDENCIALES.**

El conjunto de miembros del Comité Ejecutivo tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con la certificación expedida por la Dirección General de Trabajo, artículo 223, literal e) del Código de Trabajo.

Luego de realizada la asamblea general correspondiente de elecciones de directivos, es necesario presentar el escrito correspondiente a la Dirección General de Trabajo, **dentro de los diez (10) días siguientes a la respectiva elección**, comunicando los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, al cual debe adjuntarse lo siguiente:

1. Certificación del acta de asamblea general correspondiente, en original y copia;
2. Fotocopia del Documento Personal de Identificación (DPI) de cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, electos; y
3. Copia de la convocatoria legalmente realizada.
4. Indicación del nombre completo e identificación de la persona encargada o delegados a quienes podrá entregarse personalmente las respectivas credenciales de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

La Dirección General de Trabajo, deberá realizar el examen y calificación jurídica acerca de si se han llenado los requisitos legales correspondientes de acuerdo a lo regulado en los estatutos del sindicato, así como también, de conformidad con lo que para el efecto establecen los artículos 221 literal i), 222 literal m) y 223 literales b) y c) del Código de Trabajo, y el Reglamento sobre la Práctica de Votaciones Sindicales, para lo cual, tomará en cuenta lo siguiente:

1. Solicitud presentada y firmada por el Comité Ejecutivo o sus delegados;
2. Lugar para recibir notificaciones;
3. Adjuntar original y copia de certificación del Acta de Asamblea General, firmada por los directivos legalmente autorizados para ello;
4. Solicitud presentada en tiempo (10 días);

5. Lugar y fecha del acta de asamblea (Que debe coincidir con la fecha para la que fue convocada);
6. Número de afiliados presentes (Quórum de asistencia), con la indicación del total de miembros afiliados con que cuenta el sindicato.
7. Número de votos realizados (Mayoría de votaciones).
8. Sistema de votación utilizado conforme a la ley.
9. Firmas de los miembros del Comité Ejecutivo debidamente autorizados para ello.

### MODELO DE SOLICITUD DIRIGIDA AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO:

Señor(a)  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Su Despacho.

Los Miembros del Comité Ejecutivo del SINDICATO (*anotar nombre del sindicato*), quienes señalamos como lugar para recibir notificaciones en la: (*anotar dirección donde quiere que se le hagan las notificaciones*); así como también, con el objeto de facilitar la comunicación con esa dependencia, atentamente brindamos a usted la siguiente información: Correo(s) electrónico(s):\_ ; Teléfono(s):\_ ; Celular: . (*Consignar cualquier otro dato que consideren necesario para mejorar la comunicación entre los interesados y la Dirección General de Trabajo*). Respetuosamente comparecemos ante su despacho para hacer de su conocimiento acerca de la elección del nuevo Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo de nuestro sindicato, y en tal virtud;

### EXPONEMOS:

I Que con fecha \_(fecha de la elección), se eligió el nuevo Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, en sustitución del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales, del SINDICATO DE TRABAJADORES (*nombre del sindicato*), según consta en la certificación del Acta suscrita para el efecto; y,

II En tal virtud, nuestro Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo han quedado integrados de la manera siguiente:

## COMITÉ EJECUTIVO:

*(Anotar la denominación de los puestos a ocupar y los nombres de las personas electas)*

## CONSEJO CONSULTIVO:

*(Anotar los nombres de las personas electas)*

Los (as) directivos (as) electos (as), tanto del Comité Ejecutivo como del Consejo Consultivo electos, ciudadanos en ejercicio, HACEN DECLARACIÓN CLARA Y PRECISA de ser guatemaltecos y guatemaltecas de origen y de ser trabajadores y trabajadoras activos de la empresa (nombre de la empresa, si es sindicato de empresa, o bien, consignar el oficio, la actividad económica o profesión a la que se dedican, si es sindicato gremial o independiente), razón por la cual, a usted de manera atenta hacemos nuestra siguiente:

## PETICIÓN:

1. Que se admita para su trámite el presente escrito, incorporándose al expediente respectivo;
2. Se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones;
3. Se tengan por presentados y recibidos los documentos siguientes:
  - a) Certificación del Acta de Asamblea General de la elección realizada, en original y una copia;
  - b) Fotocopia de los Documentos Personales de Identificación (D.P.I.) de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo electos;
  - c) Copia de la convocatoria debidamente efectuada.
4. Que se reconozca la personería jurídica y se extiendan las CREDENCIALES de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo de nuestro sindicato, para lo cual AUTORIZAMOS expresamente al señor: (indicar nombre o nombres completos, o bien, señalar a quien únicamente de los miembros del Comité Ejecutivo se autoriza la entrega), quien se identificará con el Documento Personal de Identificación (DPI), (indicar CUI), persona a quien podrá entregarse personalmente las respectivas credenciales.

BASE LEGAL: Artículos 28 y 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala; artículos 2 al 9 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y Derecho de Libre Sindicación y artículos 206, 207, 211, 212, 215, 216, 217, 219, 221, 222, 223, 224 y 225 del Código de Trabajo.

Guatemala, (fecha de presentación)

**Nota:** *(Firma del Secretario de Actas y Acuerdos y visto bueno del Secretario General).*

## DEL PADRÓN DE AFILIADOS:

Conforme al Código de Trabajo, es obligación de los sindicatos enviar anualmente a la Dirección General de Trabajo un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de Documento Personal de Identificación (DPI) y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan.

### MODELO DE SOLICITUD DIRIGIDA AL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL DE LA DIRECCIÓN DE TRABAJO:

Señor(a)  
Jefe del Departamento de Registro Laboral  
Dirección General de Trabajo,  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Su Despacho.

Señor(a) Registrador(a):

Los Miembros del Comité Ejecutivo del SINDICATO DE TRABAJADORES \_\_\_\_\_, quienes señalamos como lugar para recibir notificaciones en \_\_\_\_\_ de esta ciudad, respetuosamente comparecemos para hacer de su conocimiento que se ha actualizado el **Padrón de Afiliados** de nuestra organización y de conformidad con el artículo 225 inciso e), del Código de Trabajo, atentamente solicitamos se inscriba en el Registro Público de Organizaciones Sindicales. El cual adjuntamos en original.

Lugar \_\_\_\_\_ Fecha de presentación \_\_\_\_\_

**Nota:** (Firma del Secretario de Organización y visto bueno del Secretario General).

2. Original y copia del Proyecto de Estatutos, de la federación o confederación, según sea el caso; el cual debe ir firmado en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final debe ir firmado por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
3. Certificaciones en original y copia, de la Personalidad y Personería Jurídicas, de cada uno de los sindicatos o, en su caso, de las federaciones, que conformarán la organización sindical correspondiente, emitidas por el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en las que se haga constar el número de inscripción de dichas organizaciones;
4. Certificaciones en original y copia, de las actas de asamblea general, de cada uno de los sindicatos o, en su caso, de las federaciones, que conformarán la organización sindical correspondiente, en las cuales, deberá constar la designación de sus delegados o representantes, ante las asambleas generales de la federación, o confederación (en formación).
5. Copia en formato digital Word del Proyecto de Estatutos.

### **ESTATUTOS DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.**

Las federaciones y confederaciones, deberán seguir los mismos trámites de los sindicatos, rigiéndose por lo estipulado en el artículo 233 del Código de Trabajo, en virtud de lo cual, además de lo establecido en el artículo 221 del Código de Trabajo, sus estatutos deben determinar la forma en que los sindicatos que los componen, van a estar representados en sus asambleas generales.

### **SOLICITUD DE PERSONERÍA JURÍDICA.**

La solicitud de personería jurídica de las federaciones y confederaciones sindicales, debe presentarse a la Dirección General de Trabajo, acompañando los siguientes documentos:

1. Original y copia de la certificación del acta de asamblea general de elección de directivos;
2. Certificaciones en original y copia de las actas de asamblea general, de cada uno de los sindicatos o de las federaciones, según sea el caso, que conformarán la organización sindical correspondiente, en las cuales, deberá constar la designación de sus delegados o representantes, ante las asambleas generales de la federación, o confederación (en formación);

3. Fotocopia del Documento Personal de Identificación (DPI) de cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, electos; y
4. Copia de la convocatoria legalmente realizada, por medio de la cual, se llevó a cabo la asamblea correspondiente.

# Libertad Sindical

*Por un mejor país*



Juntos, Gobierno,  
empleadores y trabajadores  
hacemos la diferencia.



Todas las personas tenemos el **derecho a asociarnos**, libre y voluntariamente, para la defensa de nuestros intereses laborales.

Un mensaje de:



Con el apoyo de:



[www.mintrabajo.gov.gt](http://www.mintrabajo.gov.gt)

# La Libertad Sindical es esencial para

el diálogo y la negociación



La negociación colectiva busca acuerdos entre trabajadores y empleadores en materia de empleo y condiciones laborales.

# Libertad Sindical

Por un mejor país

Infórmate  
en el  
**1511**

Un mensaje de:



Con el apoyo de:



[www.mintrabajo.gov.gt](http://www.mintrabajo.gov.gt)

# Con Libertad Sindical nos beneficiamos Todos



✓ **Diálogo social y negociación colectiva**

✓ **Mejores condiciones de trabajo**

✓ **Mejores empresas y mejores empleos**

☎ **Infórmate en el 1511**

# Libertad Sindical Por un mejor país

Un mensaje de:



Con el apoyo de:



[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)





GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE  
**GUATEMALA**  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

7<sup>a</sup>. Avenida 3-33 Zona 9, Guatemala. Teléfonos PBX: 24222500 al 09  
[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE  
**GUATEMALA**

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

**7<sup>a</sup>. Avenida 3-33 Zona 9, Guatemala. Teléfono PBX: 24222500 al 09  
[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)**



**GOBIERNO de  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# ANEXO 13:

## ORDINARIO LABORAL

01213-2019-00284-2°

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social



Código de verificación  
nAZHP9lkr82UZ2n-sVLgi



**Ordinario laboral 01213-2019-00284-2°.**

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y DE LO ECONOMICO COACTIVO DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ, COBAN DOCE DE MARZO DE DOS MIL VEINTE.** Para dictar sentencia en el presente juicio, se trae a la vista el expediente laboral identificado arriba, que promueven [REDACTED]

[REDACTED]

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.

en contra de la

*[Handwritten signature]*

entidad **INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA**, por medio de su representante legal. Los demandantes son de este domicilio y actúan bajo la asesoría de los abogados [REDACTED]

[REDACTED]. La entidad demandada de este domicilio, actúa por medio de HILDA NOELIA POP PAAU, en su calidad de VICEPRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION Y REPRESENTANTE LEGAL, quien actúa bajo la asesoría del abogado [REDACTED].

El presente proceso es de conocimiento, oral y tiene por objeto la declaración del derecho de los demandantes al pago de las siguientes prestaciones laborales: compensación de vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, bonificación incentivo, ajuste salarial y costas judiciales. **Resumen de la demanda:** los demandantes indicaron en su memorial de demanda, que con la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, iniciaron su relación laboral de la siguiente manera:

[REDACTED]: el quince de junio de dos mil quince y que devenga un salario mensual de dos mil trescientos veinte quetzales, [REDACTED]: quince de mayo de dos mil diecisiete y que devenga un salario mensual de dos mil doscientos cincuenta quetzales; [REDACTED]: seis de marzo de dos mil once y devenga un salario mensual de dos mil doscientos cincuenta quetzales; [REDACTED]: tres de junio de dos mil quince y que devenga un salario mensual de dos mil doscientos cincuenta quetzales; [REDACTED]: veinticinco de junio de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil doscientos cincuenta quetzales; [REDACTED]: el cinco de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil doscientos cincuenta quetzales; [REDACTED] once de junio de dos mil trece y devenga un salario mensual de dos mil doscientos cincuenta quetzales; [REDACTED]: once de mayo de dos mil diecisiete y



devenga un salario mensual de dos mil trescientos quetzales; [REDACTED]: once de junio de dos mil trece y devenga un salario mensual de dos mil doscientos setenta y cinco quetzales; [REDACTED]: veinticinco de mayo de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil trescientos quetzales; [REDACTED] [REDACTED] veintidós de marzo de dos mil diecisiete y devenga un salario mensual de dos mil trescientos quetzales; [REDACTED]: quince de mayo de dos mil catorce y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED]: diez de julio de dos mil catorce y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED]: cinco de mayo de dos mil trece y devenga un salario mensual de dos mil trescientos quetzales; [REDACTED]: quince de abril de dos mil dieciséis y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED] [REDACTED] cinco de mayo de dos mil trece y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales, [REDACTED]: quince de junio de dos mil trece y devenga un salario mensual de dos mil trescientos quetzales; [REDACTED]: seis de marzo de dos mil once y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED]: seis de febrero de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED]: el seis de febrero de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales, [REDACTED] [REDACTED] el seis de abril de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil doscientos cincuenta quetzales, [REDACTED]: el seis de febrero de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil trescientos cincuenta quetzales; [REDACTED] [REDACTED]: el seis de febrero de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil trescientos quetzales; [REDACTED]: el veinticinco de febrero de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil trescientos quetzales; [REDACTED] [REDACTED]: el

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.

veintidós de marzo de dos mil trece y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED]: el dos de julio de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil trescientos quetzales; [REDACTED]: el seis de marzo de dos mil catorce y devenga un salario mensual de dos mil doscientos cincuenta quetzales; [REDACTED] el seis de febrero de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil doscientos veinticinco quetzales; [REDACTED]: el quince de octubre de dos mil diecisiete y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED]: el diez de abril de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil setecientos quetzales; [REDACTED]: el diez de enero de dos mil dieciocho y devenga un salario mensual de dos mil quinientos quetzales; [REDACTED] el diez de febrero de dos mil dieciséis y devenga un salario mensual de dos mil quinientos quetzales; [REDACTED] el quince de febrero de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil seiscientos quetzales; [REDACTED]: el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil ochocientos quetzales; [REDACTED]: el diez de abril de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil ochocientos quetzales; [REDACTED] el quince de enero de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el diez de abril del dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED]: el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED]: el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario



mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED] : el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED] el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED] : el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED] : el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED] : el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales, [REDACTED] veinticinco de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil quinientos quetzales; [REDACTED] : el veinte de febrero de dos mil quince, y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales, [REDACTED] el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.

dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED]: el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED]: el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales; [REDACTED] el catorce de enero de dos mil doce y devenga un salario mensual de dos mil ochocientos quetzales; [REDACTED]: el veinte de febrero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; [REDACTED]: el diez de Febrero de dos mil diecisiete y devenga un salario mensual de dos mil seiscientos quetzales; [REDACTED] el veintitrés de octubre de dos mil diecisiete; y [REDACTED] el quince de enero de dos mil quince y devenga un salario mensual de dos mil doscientos quetzales; se desempeñaron en el puesto de cosecha y corte de fruta, en jornada de lunes a sábado de siete a veinte horas, actualmente continúan laborando para la entidad, por lo que solicitan que su demanda sea declarada con lugar y se reconozca su derecho a que la entidad demandada, a través de su representante legal les pague las siguientes prestaciones: compensación de vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, Bonificación Incentivo, ajuste salarial y costas judiciales. **De la audiencia de juicio oral y de la contestación de la demanda:** en la audiencia de juicio oral respectiva, la representante legal de la entidad demandada, contestó la demanda en sentido negativo, indicó que únicamente reconoce la relación laboral de treinta y un demandantes, de los cuales existió un contrato por cosecha y se liquidó e indemnizó a los mismos en el mes de diciembre del año dos mil diecinueve y que firmaron el finiquito respectivo; en cuanto a los demás actores no reconocen la relación laboral, en virtud que en ningún momento hubo contrato o relación laboral con su representada, que los argumentos expuestos en su demanda son falsos y no les asiste razón jurídica, además planteó las siguientes excepciones perentorias: **I) Inexistencia de la relación laboral:** indicó que los argumentos expuestos



por los demás demandantes, posee datos falsos, inexactos y que demuestran que la relación no existió, toda vez que no tienen relación comprobable con su representada. **II)**

**Falta de Veracidad en los Hechos que fundan su pretensión los actores:**

argumentó que los actores no pudieron trabajar como cosechadores, ya que el periodo cosecha no es continuo, dura ocho meses al año, no se encuentran en planilla y nunca han sido trabajadores de la entidad a la que representa, por lo que los hechos indicados en la demanda carecen de veracidad. **III) Inexistencia de medios probatorios:** los actores no

aportan elementos que denotan la relación laboral con su representada, algunos actores manifiestan haber laborado desde antes de la existencia de la entidad, por lo que se evidencia que no existen medios probatorios que puedan vincular a los demandantes con la entidad a la que representa, **IV) Excepción de pago:** a los treinta y un trabajadores

que efectivamente tuvieron contrato con su representada en diferentes periodos de cosecha y en diferentes años, al terminar fueron pagados en cuanto a las prestaciones de

ley, firmando el finiquito de relación laboral correspondiente, y ellos son: [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]. Por lo anterior solicitó que las excepciones perentorias planteadas se declaren con lugar y la demanda laboral sea declarada sin lugar. **De la fase conciliatoria:** se les propuso formulas ecuanimes de conciliación, sin embargo, las partes no arribaron a acuerdo alguno. **De la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes. Por parte de los actores: I) CONFESION JUDICIAL:** la que absolvió la entidad demandada a través de su representante legal; **II) DOCUMENTOS:** a) fotocopia de la adjudicación numero R guión

*[Handwritten signature]*

mil seiscientos uno guión cero ciento noventa y siete guión dos mil diecinueve de fecha uno de abril de dos mil diecinueve; **III) EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:** La parte demandada exhibió los libros de salarios y planillas, los que se revisaron y únicamente aparecen registrados los treinta y un demandantes indicados en la excepción de pago, además dejaron una copia de finiquitos, constancia de pagos, constancia de vacaciones, contratos, de cada uno de estos actores; en cuanto a los demás demandantes no aparecieron registrados en dichos libros ni en otro registro de la entidad. Por su parte la entidad demandada presentó los siguientes medios de prueba: **I) DOCUMENTOS:** a) Fotocopia del acta notarial de nombramiento legal de la Representante Legal de la entidad demandada; b) Fotocopia del Documento Personal de Identificación de la Representante Legal de la entidad demandada; c) fotocopia de patente de comercio de la empresa mercantil Industria Chiquibul; d) fotocopia de treinta y un finiquitos laborales firmados por los ex trabajadores a favor de la entidad demandada. **De los hechos sujetos a prueba:** se sujetaron a prueba los siguientes hechos: a) si hubo relación laboral entre las partes; b) si la parte demandada, debe el pago de las prestaciones laborales reclamadas por los demandantes. **CONSIDERANDO:** de conformidad con el artículo 346 primer párrafo del Código de Trabajo, todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el Juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. En el presente caso los actores no aportaron prueba pertinente



que demostrara los hechos constitutivos de su pretensión, en efecto la prueba aportada no demuestra ese extremo, únicamente fue incorporada al proceso: **a)** fotocopia de la adjudicación numero R guión mil seiscientos uno guión cero ciento noventa y siete guión dos mil diecinueve de fecha uno de abril de dos mil diecinueve, sin embargo la parte demandada no reconoció la relación laboral aducida; **b)** En cuanto a la confesión Judicial la parte demandada a través de su representante legal, tampoco reconoció la relación indicada por los demandantes; con excepción de treinta un demandantes a quienes se les canceló las prestaciones de ley; **c)** asimismo la parte demandada exhibió los libros de salarios y planillas y únicamente aparecen registrados los treinta y un trabajadores siguientes:

[Redacted list of names]

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.

■ a los que la entidad demandada les pagó las prestaciones de ley, como constan en los finiquitos presentados (folio del 356 al 925); en cuanto a los demás actores no aparecen como trabajadores de la entidad demandada. Por todo lo anterior, no se concede valor probatorio a las pruebas aportadas por los demandantes, porque no demuestran la relación laboral con la entidad demanda. Y únicamente se le concede valor probatorio a los finiquitos presentados a favor de la parte demandada, como consecuencia se tiene por demostrada la excepción de pago opuesta. A las demás excepciones perentorias opuestas no fueron demostradas con prueba pertinente. Cita de leyes. Artículos 12,

[Handwritten signature]





[Redacted]

[Redacted]

[Redacted] en contra de la entidad **INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA**, por medio de su representante legal; **II)** con lugar la excepción perentoria de pago a favor de los señores:

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

Caal. **III)** Sin lugar las excepciones perentorias de: inexistencia de la relación laboral; falta de veracidad en los hechos que fundan su pretensión los actores; y de inexistencia de medios probatorios, **IV)** En su momento, archívese el presente expediente. **V)** Notifíquese.

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.

EDWIN OVIDIO SEGURA MORALES  
JUEZ  
5A4585BD13E962A14AF69352C6389104

ZAIDA NINETTE BARILLAS KLEE  
SECRETARIO(A)  
DE27354C51416E405B5DC3195BE871F2

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL



Digitally signed by  
ORGANISMO JUDICIAL  
Date: 2020.06.15  
00:00:00 -06:00  
Reason: Sistema de  
Gestion de Tribunales  
Location: JUZGADO  
PRIMERA INSTANCIA  
DE TRABAJO Y  
ECONOMICO  
COACTIVO DE COBAN,  
ALTA VERAPAZ



**GOBIERNO *de*  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# **ANEXO 14:**

## **SENTENCIA RAMO LABORAL, EXPEDIENTE NO. 01213-2019-00284, SALA REGIONAL MIXTA DE LA CORTE DE APELACIONES DE COBÁN**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social



Código de verificación  
nAZHP9Ik08ñgW2njB0Oow



**SENTENCIA RAMO LABORAL**  
Expediente No. 01213-2019-00284  
Recurso: 1º Oficial: 5º Notificador: 4º (Salay)



**SALA REGIONAL MIXTA DE LA CORTE DE APELACIONES DE COBÁN.** Cobán, Alta Verapaz, veintisiete de octubre dos mil veinte.

I) Esta Sala se integra con los suscritos Magistrados, de conformidad con el punto segundo del Acta número cuarenta y cinco - dos mil diecinueve (45-2019) de once de octubre de dos mil diecinueve, correspondiente a la sesión extraordinaria de la Corte Suprema de Justicia, con fundamento en el artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el artículo 71 de la Ley del Organismo Judicial, la opinión consultiva emitida por la Corte de Constitucionalidad el ocho de octubre de dos mil diecinueve, expediente cinco mil cuatrocientos setenta y siete - dos mil diecinueve (5477-2019); y, el Acta Número cuarenta - dos mil veinte (40-2020) de doce de octubre de dos mil veinte, correspondiente a la Sesión Extraordinaria del Pleno de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual revalidó la continuidad en el ejercicio de sus funciones; II) Por Recurso de Apelación interpuesto por ██████████, en quien se unificó personería, en contra de la sentencia de **doce de marzo de dos mil veinte**, dictada por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz, se emite sentencia de segunda instancia, en el sentido siguiente.

**IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES:**

**PARTE ACTORA:** ██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.





**SENTENCIA RAMO LABORAL**  
Expediente No. 01213-2019-00284  
Recurso: 1º Oficial: 5º Notificador: 4º (Salario)



CHIQIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA, a través de su Representante Legal.

**OBJETO DEL PROCESO DE SEGUNDA INSTANCIA:**

Conocer y resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, en contra de la sentencia de **doce de marzo de dos mil veinte**, dictada por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz.

**RESUMEN DE LAS ACTUACIONES Y DEL FALLO RECURRIDO:**

**Hechos Relacionados con la sentencia apelada:** Los hechos expuestos en el memorial de demanda y contestación, aparecen resumidos en la sentencia analizada. En la sentencia apelada, el Juez de Primera Instancia, declaró: **"I) sin lugar la demanda laboral promovida por:** [REDACTED]

[REDACTED]

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.

[REDACTED] en contra de la entidad **INDUSTRIA CHIQIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA**, por medio de su representante legal; **II) con lugar la excepción perentoria de pago a favor de los**

**SENTENCIA RAMO LABORAL.**

**Expediente No. 01213-2019-00284**

**Recurso: 1; Oficial: 5°. Notificador: 1°. (Sala).**

señores: [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]. III) Sin lugar las excepciones perentorias de: inexistencia de la

relación laboral; falta de veracidad en los hechos que fundan su pretensión los actores; y de inexistencia de medios probatorios, IV) En su momento, archívese el presente expediente. V) Notifíquese.”.

**B) De las Pruebas Aportadas:** POR LA PARTE ACTORA: a) Documentos; b) Confesión Judicial; y, c) Exhibición de Documentos. POR LA PARTE DEMANDADA: a) Documentos.

**C) De los hechos sujetos a Prueba:** El Juez de Primera Instancia sujetó a prueba los siguientes hechos: “a) si hubo relación laboral entre las partes; b) si la parte demandada, debe el pago de las prestaciones laborales reclamadas por los demandantes.”.

**D) Trámite de Segunda Instancia:** Recibidas las actuaciones en esta instancia, se le dio trámite al Recurso de Apelación, habiéndose dado audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte apelante para que expresara los motivos de su inconformidad, la cual fue evacuada. Posteriormente se señaló audiencia para la vista.

**CONSIDERANDO I**

*En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos:... b) De apelación que debe interponerse dentro del tercero día de notificado el fallo...” “Interpuesto el Recurso de Apelación ante el tribunal que conoció en Primera Instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.” “Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.” “La sentencia de Segunda Instancia debe confirmar, revocar, enmendar o*



**SENTENCIA RAMO LABORAL.**  
Expediente No. 01213-2019-00284  
Recurso: 1° Oficial: 5° Notificador: 4° (Salay)



*modificar, parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia.”* Artículos: 365, 367, 368, 372 del Código de Trabajo.

**CONSIDERANDO II**

El señor [REDACTED], en quien se unificó personería, al evacuar la audiencia respectiva indicó que no comparten lo resuelto en virtud que, el juzgador de la causa no les confirió el plazo de veinticuatro horas establecido en el segundo párrafo del artículo 344 del Código de Trabajo, lo cual les limitó a ejercer pronunciamiento sobre las excepciones interpuestas por la parte demandada el veintisiete de febrero de dos mil veinte; agrega a su vez que está en desacuerdo con lo resuelto por el juzgador, toda vez que al emitir la sentencia impugnada declaró sin lugar las excepciones perentorias de inexistencia de la relación laboral y falta de veracidad en los hechos en que fundan su pretensión los actores, extremo que se traduce en que el a quo considera que en efecto mantuvieron una relación contractual laboral con la entidad demandada, no obstante, declaró a su vez sin lugar la demanda promovida, violando así el principio de congruencia procesal. Solicita que se revoque la sentencia impugnada.

Posteriormente se señaló audiencia de vista, ocasión en la cual compareció la entidad demandada, a través de su Representante Legal indicando que, el juzgador dictó la sentencia en el sentido de que no se pudo demostrar la existencia de la relación laboral, a excepción de treinta y un demandantes, ya que fue reconocida la relación alegada por su representada, sin embargo manifiesta que planteo excepción de pago, pues la empresa demandada cumplió con el pago de prestaciones para los trabajadores que como indica, si ostentaron una relación laboral. Agrega que, de conformidad con el memorial de agravios de la parte apelante, se establece que los mismos discrepan con lo resuelto por el juzgador de primera instancia al declarar sin lugar las excepciones interpuestas, sin embargo manifiesta que al declarar sin lugar una demanda, las excepciones no entran en conocimiento y por ende son declaradas sin lugar, ya que no existió relación laboral alguna y no tendría objeto conocer sobre demás aspectos. Solicita que el Recurso de Apelación sea declarado sin lugar.

A su vez, el señor [REDACTED], en quien se unificó personería, presentó su escrito respectivo, y de la

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

**SENTENCIA RAMO LABORAL.**

**Expediente No. 01213-2019-00284**

**Recurso: 1; Oficial: 5°. Notificador: 1°. (Sala).**

lectura del mismo se establece que en otros términos expresó los extremos señalados como agravios al hacer uso de recurso, por lo que es innecesario repetirlos.

**CONSIDERANDO III**

Esta Sala advierte que por los límites del Recurso de Apelación, establecidos en el artículo 603 del Código Procesal Civil y Mercantil, que se aplica supletoriamente por mandato del artículo 326 del Código de Trabajo, sólo se pueden conocer y resolver aquéllas cuestiones expresamente impugnadas por el recurrente; en ese orden de ideas, del examen de las actuaciones procesales se establece que la parte actora, [REDACTED], en quien se unificó personería, promovió juicio ordinario laboral en contra de INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA, a través de su Representante Legal, argumentando que iniciaron relación laboral en diferentes fechas, desempeñándose en el “puesto de cosecha y corte de fruta”; y que la jornada de trabajo para algunos fue de siete a veinte horas de lunes a sábado; y para otros de seis a veinte horas, de lunes a sábado.

Ahora bien en cuanto a los agravios manifestados por el apelante [REDACTED], en quien se unificó personería, en contra de la sentencia de doce de marzo de dos mil veinte, este Tribunal establece en primer término que lo expuesto tiene como finalidad que la alzada conozca y valore nuevamente su pretensión inicial, al no serle favorable lo decidido por el juzgador, ya que los argumentos expuestos no precisan la inobservancia en la que pudo haber incurrido el juzgador en la sentencia impugnada, así como los aspectos fácticos y concretos a los que arribó para decidir sobre la cuestión sometida a su conocimiento y que constituyan *per se* un agravio certero, real y motivado. No obstante, en análisis del caso concreto, atendiendo al principio de juridicidad, la Sala destaca que lo decidido por el juzgador ningún agravio le causa al apelante, por encontrarse apegado a las circunstancias del caso concreto en estricta observancia de lo establecido en ley y del debido proceso, puesto que, dando respuesta al primer extremo alegado, que a su juicio califica como agravio, respecto a que el juzgador de la causa no les confirió el plazo de veinticuatro horas establecido en el segundo párrafo del artículo 344 del Código de Trabajo, lo cual les limitó a ejercer pronunciamiento sobre las excepciones interpuestas por la parte demandada el veintisiete de febrero de dos mil veinte,



**SENTENCIA RAMO LABORAL.**  
Expediente No. 01213-2019-00284  
Recurso: 1º Oficial: 5º Notificador: 4º (Salay)



entendiéndose que se refieren a la excepciones perentorias de” a) Inexistencia de la relación laboral; b) Falta de veracidad en los hechos que fundan su pretensión los actores; c) Inexistencia de medios probatorios; y, d) Excepción de pago en relación a treinta y un demandantes”. Cabe destacar que, contrario a lo afirmado por el apelante, en la calidad con que actúa, dicho extremo ningún agravio le causa, toda vez que, las excepciones perentorias son aquellas que atacan a la pretensión y no al proceso, -pues el atacar el proceso no siempre puede destruir la acción-, y de esa cuenta, el artículo 342 del Código de Trabajo reza: *“Artículo 342. ...Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.”*, asimismo, el artículo 343 de la norma ibíd., establece: *“Artículo 343. ...Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvencción se resolverán en sentencia.”*; Cabe destacar que la finalidad de las excepciones perentorias dependerá de la pretensión que persiga el demandado, la cual puede ser impedir, extinguir o excluir los hechos constitutivos de la relación jurídica alegada por el actor, por lo que entre las características que revisten la misma resaltan el que éstas i) se presentan junto con la contestación de la demanda o reconvencción, para lo cual deben tomarse en cuenta los presupuestos de admisibilidad que exige la ley; y ii) Se resuelven al dictarse la respectiva sentencia, por lo que, en ese sentido, la Alzada establece que la parte apelante, confunde el trámite que corresponde a las excepciones perentorias, toda vez que alega no habersele conferido la audiencia por veinticuatro horas a las que hace referencia el segundo párrafo del artículo 344 del Código de Trabajo, no obstante, la relacionada audiencia corresponde para la oposición a las excepciones dilatorias planteadas oportunamente –cuya naturaleza y finalidad es distinta a la que se discute-, aunado a ello, la relacionada no es imperativa por disposición legal, sino que esa es facultativa, puesto que el artículo 343 del Código de Trabajo, respecto a las excepciones dilatorias regula que estas deberán resolverse en la primera comparecencia, a menos que al que corresponda oponerse se acoja

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.

**SENTENCIA RAMO LABORAL.**

**Expediente No.** 01213-2019-00284

**Recurso:** 1; **Oficial:** 5°. **Notificador:** 1°. (Sala).

al plazo establecido en el segundo párrafo del artículo 344 de ese mismo cuerpo legal; por el contrario en el último párrafo, de ese mismo artículo se establece que “...*Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención, se resolverán en sentencia.*” no haciendo alusión alguna a que corresponde audiencia de veinticuatro horas para “...*ejercer pronunciamiento sobre las excepciones interpuestas por la parte demandada...*” como aduce el apelante en su escrito de uso de recurso, pues dicha audiencia no está contemplada en el trámite de las **excepciones perentorias** que regula la ley de la materia. De esa cuenta, el agravio señalado es inexistente, aunado a lo anterior, esta Sala considera oportuno indicar que, si en dado caso la parte apelante, consideró que dicho momento procesal correspondía y no obstante fue omitido, debió alegar en su momento el error procedimental que consideró a su juicio, fue materializado, haciéndose valer de los remedios o recursos contemplados para el efecto.

Ahora bien, respecto a que, el juzgador violó el principio de congruencia procesal, al declarar sin lugar las excepciones perentorias de: a) Inexistencia de la relación laboral; y, b) Falta de veracidad en los hechos que fundan su pretensión los actores, interpuestas por la entidad demandada, –lo que a su juicio supone la existencia de la relación laboral alegada-; y, declarar a su vez sin lugar la demanda ordinaria entablada, esta Sala precisa que el reclamo manifestado no es de recibo, toda vez que, la exclusión de una excepción perentoria, no asegura las resultas del proceso de conformidad con la pretensión inicial, sino que por el contrario, su viabilidad y calificación depende exclusivamente a que se funden en hechos ocurridos con posterioridad a la contestación de la demanda o la reconvención, es decir que necesariamente debe existir una circunstancia sobrevenida que provoque la posibilidad de oponerlas, pero que su concurrencia se funde debidamente en prueba idónea que acredite su existencia y en consecuencia viabilidad, dado el efecto que tendría en el conocimiento de la pretensión. Tal extremo encuentra sustento en el artículo 342 de la norma relacionada, el cual precisa: “...*Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención... **debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas...***” (el resaltado es propio de este Tribunal), ello permite establecer que, atendiendo a que dichas tienen como efecto poner fin al proceso al afectar la viabilidad de las



**SENTENCIA RAMO LABORAL**  
Expediente No. 01213-2019-00284  
Recurso: 1º Oficial: 5º Notificador: 4º (Salay)



pretensiones que se debaten en el proceso, estas deben de necesariamente de encontrar sustento en prueba idónea, por tal motivo, sin ella difícilmente prosperara; pero el hecho que no se acoja dicho mecanismo de defensa a favor del demandado frente a la pretensión del actor, no se traduce procesalmente en que el resultado será favorable a este último, pues la viabilidad de su pretensión o dilucidación de la controversia, debe atenderse de conformidad con las cuestiones fácticas y de derecho invocadas por las partes. Es así como, el juzgador de la causa, al resolver las relacionadas excepciones, argumentó las razones por las que consideró que no era procedente declararlas con lugar, y también analizó de forma integral los medios de prueba y argumentaciones realizadas que le permitieron arribar a la conclusión de certeza jurídica de resolver la demanda instada, en la forma en la que lo hizo, sin que ello materialice un agravio en perjuicio de los actores, que hoy constituyen la parte apelante en esta Instancia. Robustece lo anterior el hecho que este Tribunal, al realizar el examen de fondo del asunto planteado en Primera Instancia y decidir sobre el mismo, de conformidad con las normas jurídicas aplicables a las constancias procesales, considera pertinente citar al autor [REDACTED], quien en relación a la prueba señala: *“...la prueba se constituye en el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el de demostrar la existencia de los hechos que servirán de base al desarrollo del litigio...”;* y respecto a la valoración de la misma, indica: *“... un verdadero sistema de apreciación y valoración de la prueba exige la libertad del juzgador, para que sea éste el que despojado de las pautas o medidas establecidas por el legislador para la apreciación y valoración de la prueba, pueda razonar libremente sobre el convencimiento de la verdad con base en la prueba rendida en los autos y más allá de la prueba de autos y aún en contra de la prueba rendida en los autos, es decir, que lo que realmente se requiere para una correcta y justa apreciación y valoración de la prueba, es dejar al juez, en completa libertad de conferir el valor que de acuerdo con la lógica y los principios de justicia y equidad considere él debe darse a cada medio de prueba en particular. ...”* (Manual de Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, 2011, páginas 140, 145 y 146). Congruente con lo expresado, la Corte de Constitucionalidad ha indicado: *“Corolario de lo anterior, esta Corte estima oportuno puntualizar que (en) reiteradas ocasiones, ha sostenido el criterio referente a que, corresponde al trabajador probar obligatoriamente tres aspectos*

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.

**SENTENCIA RAMO LABORAL.**

**Expediente No. 01213-2019-00284**

**Recurso: 1; Oficial: 5°. Notificador: 1°. (Sala).**

*esenciales: 1) la existencia de la relación laboral alegada; 2) las horas extraordinarias laboradas y 3) las ventajas económicas devengadas; pues fuera de esos casos particulares, corresponde estrictamente al ente empleador probar sus argumentaciones y desvirtuar fehacientemente las afirmaciones argüidas por el trabajador, ...” (sentencia de treinta de julio de dos mil diecinueve, dictada en el expediente 2204-2019).*

Determinado lo anterior, corresponde referirnos a los medios de prueba presentados por los demandantes; en ese orden de ideas, se determinan los siguientes: a) copia simple de la adjudicación R-1601-0197-2019, de uno de abril de dos mil diecinueve; b) patente de comercio de la entidad demandada; c) Confesión Judicial, diligenciada el veintisiete de febrero de dos mil veinte por la Representante Legal de la entidad Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima; y d) exhibición de documentos, detallados en autos. Con base en lo anterior esta Sala advierte que, no obstante el deber de observar los principios laborales de tutelaridad del trabajador y supremacía de la realidad, en el caso objeto de estudio dentro de las constancias procesales no obra prueba alguna con la que pueda determinarse la existencia de la relación laboral alegada por los actores

[REDACTED]

[REDACTED], -se excluyen los demás actores, en virtud de encontrarse superada su condición al haberse reconocido la relación laboral y el pago oportuno de las prestaciones laborales que pudieran corresponder, a través de la excepción perentoria de pago, interpuesta oportunamente- con la entidad Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima; pues, al ser valorados por el Juzgador de Primera Instancia, en conciencia de conformidad con el artículo 361 del Código de Trabajo, no prueban que los sujetos mencionados hayan sostenido una relación de índole laboral, por



**SENTENCIA RAMO LABORAL.**  
Expediente No. 01213-2019-00284  
Recurso: 1º Oficial: 5º Notificador: 4º (Salay)



consiguiente no son idóneos para establecer este aspecto fundamental, ya que las pruebas relacionadas no dan indicios de que los demandantes estuvieran prestando sus servicios, bajo la dependencia y dirección inmediata de un jefe superior inmediato, a cambio de una retribución de cualquier clase; además, no se advierten pagos en concepto de salario para los actores; como consecuencia, no se configuran los presupuestos del artículo 18 del Código de Trabajo, porque en él se resumen las condiciones fundamentales de un contrato de trabajo, al estipular *“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.”*. Las anteriores consideraciones, permitieron concluir al juzgador de la causa, así como a los miembros de esta Alzada que los sujetos enunciados en las líneas que preceden no probaron el hecho de haber sostenido una relación de naturaleza laboral, con la entidad Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima, a través de su representante legal, consecuencia de ello, ya que se reitera nuevamente que durante la dilación procesal no se aportó medio de prueba que confirmaran tales extremos, como para acreditar que se perfeccionó una relación de trabajo.

Por lo anterior, no se evidencia la existencia de los agravios señalados por [REDACTED], en quien se unificó personería, por lo cual el Recurso de Apelación interpuesto debe ser declarado sin lugar.

**CITA DE LEYES:** Artículos citados, y: 1, 12, 29, 175, 203, 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 2, 3, 11, 18, 19, 26, 27, 28, 278, 279, 280, 281, 326, 327, 328, 329, 332 del Código de Trabajo; 1, 13, 15, 16, 45, 49, 57, 88, 89, 108, 113, 141, 142, 143, 165 de la Ley del Organismo Judicial.

**POR TANTO:** Esta Sala, con base en lo considerado y leyes citadas, al resolver, **DECLARA: I) Sin Lugar** el Recurso de Apelación interpuesto por [REDACTED], en quien se unificó personería, en contra de la sentencia de **doce de marzo de dos mil veinte**, dictada por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz; **II) En consecuencia, se confirma** la sentencia apelada. Notifíquese, y con certificación de lo resuelto, devuélvase los antecedentes

ORGANISMO  
JUDICIAL  
GUATEMALA, C.A.

**SENTENCIA RAMO LABORAL.**  
**Expediente No. 01213-2019-00284**  
**Recurso: 1; Oficial: 5°. Notificador: 1°. (Sala).**

al Juzgado de origen.



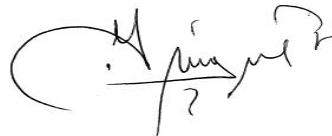
AMADEO DE JESUS GUERRA SOLIS  
MAGISTRADO PRESIDENTE  
A48CE3D75A5D9865293C2349D3AE4310



KAREN JAQUELINA SIERRA CASTILLO  
MAGISTRADO VOCAL I  
31F7EC03EA5D5B048C0092FD77C3DEEB



MONICA VICTORIA TELEGUARDO XICAY  
MAGISTRADO VOCAL II  
DAB1F6D89493F5040F46FB4A691080DB



DANNY OMAR MAAZ BUECHSEL  
SECRETARIO  
E69C98ABD7E2F17F9E1ECB07B10EA640



**GOBIERNO *de*  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# ANEXO 15:

# ACTA DE FECHA 20 DE JULIO DE 2020

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
DIRECCION DEPARTAMENTAL DE ALTA VERAPAZ  
2 Avenida "A" 5-25 Zona 4

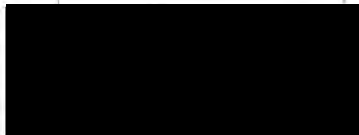
087

88

**ADJUDICACION NÚMERO R-1601-0184-2018.** En la ciudad de Cobán, Alta Verapaz, el día veinte de julio del año dos mil dieciocho, siendo las diez horas, en las oficinas de la Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ubicadas en la segunda avenida "A" cinco guion veintiséis de la zona cuatro de esta ciudad y departamento, constituido el Inspector de Trabajo YANUARIO CHEN CHOCOOJ y por la parte patronal comparece el Ingeniero SERGIO ENRIQUE FARFAN REYES, Gerente Agrícola, Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, LESTHER OSMAR FIGUEROA PEREIRA, Gerente de Relaciones Comunitarias de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, quienes se hace acompañar del Licenciado HECTOR RENE GALVEZ VASQUEZ, en su calidad de Asesor Jurídico de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, y los señores: [REDACTED] de cuarenta y cuatro años de edad, casado, jornalero, guatemalteco, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación DPI, numero de Código Único de Identificación CUI, [REDACTED] extendido por el Registro Nacional de las Personas, RENAP, de la República de Guatemala, [REDACTED] quien es de cuarenta y nueve años de edad, casado, jornalero, guatemalteco, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación DPI, numero de Código Único de Identificación CUI, [REDACTED] extendido por el Registro Nacional de las Personas, RENAP, de la República de Guatemala, [REDACTED] quien es de treinta años de edad, jornalero, casado, guatemalteco, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación DPI, numero de Código Único de Identificación CUI, [REDACTED] por el Registro Nacional de las Personas, RENAL, de la República de Guatemala, y el señor [REDACTED] quien es de cuarenta y ocho años de edad, agricultor, casado, guatemalteco, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación DPI, numero de Código único de Identificación CUI, [REDACTED] por el Registro Nacional de las Personas RENAP, de la República de Guatemala, quienes actúan en nombre propio y en representación de cincuenta y nueve trabajadores mas de la empresa INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, quienes se hacen acompañar de los señores LORENZO PEREZ MENDOZA Y MANUEL PEREZ ORDOÑEZ, representantes de CONDEG, con el objeto de continuar con establecer la situación laboral de los trabajadores, por lo que se procede para los efectos legales de la manera siguiente: **PRIMERO:** El suscrito Inspector de Trabajo, hace del conocimiento a los comparecientes del objeto de la presente diligencia del cual quedan debidamente enterados, a la vez da la bienvenida a todos los presentes. **SEGUNDO:** por la parte patronal manifiestan que de acuerdo al presupuesto de la entidad que representan que efectivamente a considerado la pretensión de los trabajadores, a la vez de la buena comunicación y relación que existe entre patrono y trabajador, razón por la cual ofrecen los contratos siguientes: a) veinticinco contratos para los trabajos puramente agrícola, beneficiándolos así de esa manera, todos de este grupo de trabajadores con el objeto de resolver toda clase de pretensiones de los trabajadores, obligándose así de cumplir con todas las

88/89

leyes laborales vigentes. TERCERO: manifiestan los trabajadores que reconocen la buena relación que existe entre patrono y trabajadores, a la vez manifiestan con toda seguridad que están en todos de acuerdo en que se celebren los contratos ofrecidos por la parte patronal en esta audiencia de la presente mesa de dialogo ya que eso era la el propósito y objetivo de ellos en la presente mesa de dialogo, continúan manifestando que el deseo de ellos no es causarle daño a los intereses de la parte patronal como lo hacen otros trabajadores y que el deseo de ellos es que cumplir con sus trabajos y se comprometen desde este momento no tomar ninguna clase de represalias o acción alguna en perjuicio de la INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, en virtud de haber llegado a una buena solución. CUARTO: manifiesta la parte patronal que en relación a los señores que serán contratados por medio de contratos escritos, que el listado será entregado por los lideres y adjuntando a la misma fotocopia del DPI correspondiente. QUINTO: CONCLUSIONES: a) que se realizo la presente audiencia con los comparecientes, b) después de una sana y deliberada discusión a las pretensiones de los trabajadores se estableció lo siguiente: 1) veinticinco para las actividades agrícolas, y al resto de trabajadores se estarán incorporando por contratos en su oportunidad, C) del 23 al 27 de julio dos mil dieciocho será la recepción de expedientes, elaboración, d) el día 30 de julio dos mil dieciocho firma de contratos en la oficina de la empresa; e) con fecha 01 de agosto dos mil dieciocho dará inicio de la relación laboral, f) de todo lo actuado fue traducido al idioma materno de los trabajadores a través Lester Osmar Figueroa Pereira Gerente de Relaciones Comunitarias de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, y de todo lo actuado es fiel manifestación de los comparecientes y de la forma y aceptación de las propuestas y condiciones fue de forma libre y democrática por parte de los comparecientes, cabe indicar que los señores LORENZO PEREZ MENDOZA Y MANUEL PEREZ ORDOÑEZ, representantes de la CONDEG, indicaron que se abstienen en firmar el presente documento por no estar de acuerdo con el contenido, en tal virtud el presente expediente será remitido a la Delegada Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su revisión y archivo, en virtud de haberse cumplido con todas y cada unas de las pretensiones de los trabajadores. Se finaliza la presente diligencia en el mismo lugar y fecha de su inicio, a las once horas con cincuenta minutos, la que previa lectura por los comparecientes, quienes enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales, la aceptan, ratifican y firman y dejan la huella del dedo pulgar derecho quien ignora firmar. DOY FE:



LESTER OSMAR FIGUEROA PEREIRA  
Gerente Relaciones Comunitarias Industria Chiquibul S. A.

LIC. HECTOR RENE GALVEZ VASQUEZ  
Asesor Legal de Industria Chiquibul, S. A.

ING. SERGIO ENRIQUE FARFAN REYES  
Gerente Agrícola, Industria Chiquibul, S. A.

102003  
Delegada Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



**GOBIERNO de  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# **ANEXO 16:**

# **ACTA DE FECHA 30 DE MARZO DE 2017**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

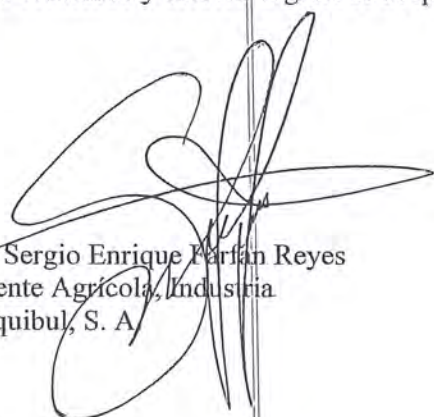
ADJUDICACION NUMERO R1-1601-0201-2017 DE VISITADURIA.- En la ciudad de Cobán, departamento de Alta Verapaz, siendo las once horas con diez minutos del día treinta de marzo del dos mil diecisiete, constituidos los Inspectores de Trabajo YANUARIO CHEN CHOCOOJ, Licenciada ZADY METZAIDA SOBERNIS RAMOS DE ALEGRIA, y DAVID FRANCISCO GUERRA VALLADARES, inspector de trabajo, Licenciado CARLOS ROBERTO SANDOVAL ALDANA, Inspector General de Trabajo, Licenciado CESAR ROBERTO GATICA LEMUS, Sub-Inspector de Trabajo, Licenciado CARLOS ARNULFO ORTIZ ROSSI, Delegado Departamental del Ministerio de Trabajo de Cobán, Alta Verapaz, Manuel Rubén Américo González Martínez, Delegado Departamental del Ministerio de Trabajo de Baja Verapaz, en el salón de reuniones del Consejo Regional de Desarrollo, ubicada en la sexta calle uno guion setenta y seis de la zona cuatro de esta ciudad, y para los efectos legales comparecen los trabajadores señores: 1). [REDACTED] soltero, jornalero, guatemalteco, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación DPI, numero de Código Único de Identificación CUI, [REDACTED] extendido por el Registro nacional de las Personas, RENAP, de la República de Guatemala 2). [REDACTED] casado, guatemalteco, jornalero quien se identifica con el Documento Personal de Identificación DPI, numero de Código Único de Identificación CUI, [REDACTED] extendido por el Registro nacional de las Personas, RENAP, de la República de Guatemala 3). [REDACTED] casado, jornalero, guatemalteco quien se identifica con el Documento Personal de Identificación DPI, numero de Código Único de Identificación CUI, [REDACTED] extendido por el Registro nacional de las Personas, RENAP, de la República de Guatemala 4). [REDACTED] casado, guatemalteco, jornalero quien se identifica con el Documento Personal de Identificación DPI, numero de Código Único de Identificación CUI, [REDACTED] extendido por el Registro nacional de las Personas, RENAP, de la República de Guatemala 5) [REDACTED] casado, guatemalteco, jornalero, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación DPI, numero de Código Único de Identificación CUI, [REDACTED] extendido por el Registro nacional de las Personas, RENAP, de la República de Guatemala y quienes se hacen acompañar del señor LORENZO PEREZ MENDOZA, y MANUEL PEREZ ORDOÑEZ, quienes son Representantes de la CONDEG y por la parte patronal comparecen: el Ingeniero SERGIO ENRIQUE FARFAN REYES, quien es de treinta y nueve años de edad, Ingeniero Agrónomo, guatemalteco, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación DPI, numero de Código Único de Identificación CUI, [REDACTED] extendido por el Registro nacional de las Personas, RENAP, de la República de Guatemala, quien actúa en su calidad de Gerente Agrícola, quien se hace acompañar del Licenciado HECTOR RENE GALVEZ VASQUEZ, Abogado y Notario quien comparece en su calidad de Asesor Legal de la entidad


denominada INDRUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, y señalan como lugar para recibir notificaciones o citaciones la séptima avenida uno guion diecisiete de la zona uno de esta ciudad y para los efectos legales se procede de la siguiente manera. **PRIMERO:** El Inspector General de Trabajo procede a dar la bienvenida a las partes e indica la postura de la Inspección General de Trabajo con relación a poder resolver los conflictos laborales por la vía del diálogo. **SEGUNDO:** El Sub Inspector General de Trabajo procede a hacer del conocimiento los puntos de agenda a tratar el día de hoy, por lo que solicita a las partes se pronuncien al respecto **TERCERO:** El Inspector de Trabajo titular del expediente procede a dar lectura al informe del primer punto de la agenda, con el objeto de que ambas partes se enteren de las actuaciones realizadas por las autoridades de trabajo **CUARTO:** El Sub Inspector General de Trabajo procede a ampliar el tema sobre las inspecciones laborales realizadas el día veintiuno de marzo del año dos mil diecisiete en las fincas que se encuentran ubicadas en el departamento de El Peten donde se formularon las prevenciones respectivas. **QUINTO:** Manifiestan los comparecientes por la parte trabajadora lo siguiente: a) Entendemos que la empresa tiene dos procesos pendientes de resolver en los Juzgados de Trabajo, por lo que hacemos siguiente pregunta; La Inspección General de Trabajo tiene conocimiento de cuantos trabajadores se encuentran laborando de forma verbal, b) Manifiestan los trabajadores comparecientes que solicitan que se verifique el pago de los tres meses de salario ya que consideramos que no se nos pagó lo justo, b) se procederá a dar seguimiento a los procesos judiciales, por lo que solicitamos a las autoridades de trabajo que se nos proporcione el monto total de trabajadores con lo que cuenta la empresa con el objeto de poder hacer un cruce de información y así poder verificar con mayor exactitud el cumplimiento de las leyes laborales, c) hacemos del conocimiento a las autoridades de trabajo que existen trabajadores que tienen un salario de ochenta quetzales diarios y que no se les paga el séptimo día. **SEXTO:** Continúa manifestando el Sub Inspector General de Trabajo que la información relacionada a cuantos trabajadores cuenta la empresa se tendrá al momento de que se procedan a constatar las prevenciones formuladas por las autoridades de trabajo. **SEPTIMO:** Manifiestan los comparecientes por la parte empleadora lo siguiente: a) La entidad tiene todas las intenciones de mejorar las condiciones y relaciones laborales de los trabajadores y se están analizando las peticiones de forma concretas, peticiones que se realizaron el día diecisiete de enero del año dos mil diecisiete, y ustedes como trabajadores son testigos de los esfuerzos que la empresa ha realizado para mejorar las relaciones laborales, prueba de ello es que estamos aquí presentes, b) de acuerdo al requerimiento donde se plantea un aumento salarial, es importante que de acuerdo al presupuesto del año dos mil diecisiete de la entidad a la que represento, no se tiene contemplado un aumento de salario para el año dos mil diecisiete, y que el presupuesto es

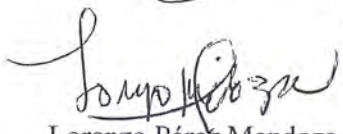
financiado por créditos, bancarios, es por tal motivo que queremos hacer conciencia a los trabajadores que se está haciendo lo humanamente posible para mejorar las relaciones laborales, pero el aumento de salario no es posible otorgarlo en este momento, pero aclaro a los representantes de los trabajadores que existe una posibilidad de contemplar un aumento de salario pero tendríamos que esperar a que se terminen de realizar los análisis y las consultas respectivas, c) en cuanto a la respuesta de las peticiones de los trabajadores la haremos llegar lo más pronto posible en virtud de que dependemos de lo que diga junta directiva de la empresa. d) en cuanto al tema del pago de los días no laborados por situaciones ya conocidas por las partes, hacemos del conocimiento a los trabajadores que la empresa remitió a la Inspección General de Trabajo los avisos de los ciento dos trabajadores que no laboraron durante ocho días y de las personas que si laboraron; no obstante la empresa trae una propuesta para continuar con la buena relación laboral entre las partes y la propuesta es la siguiente; que los ocho días que no laboraron sean tomados como anticipo de vacaciones, ya que no existe ninguna obligación de pagar y tampoco existe una prevención con respecto a este problema, e) la postura de la junta directiva de la entidad es que se tomen los ocho días que no laboraron los trabajadores como anticipo de vacaciones, pero al momento de que los trabajadores no aceptan la propuesta, la entidad nuevamente muestra la voluntad de mantener una buena relación con los trabajadores, por lo que este momento después de haber realizado las consultas a la junta directiva de la empresa indicaron lo siguiente; la quincena que se está requiriendo se pagara de forma normal, con relación al tema de los ocho días no laborados cinco días se tomaran como anticipo de vacaciones ya que la inasistencia de los trabajadores no es causa imputable a la empresa, f) en relación al tema de transporte se pactó con los trabajadores que la empresa prestaría el servicio de transporte del casco de la finca al interior de los lotes de trabajo y consta en el acta de la última mesa de diálogo y esta es la postura de la empresa, y esto es lo que ya está dentro del presupuesto, g) en infraestructura la empresa ya se está trabajando en el tema para mejorar las condiciones de trabajo de las personas que laboran para la empresa, prueba de ello puedo presentar en la próxima reunión los documentos que acrediten lo expuesto en relación a este tema. **OCTAVO:** El Inspector General de Trabajo procede a instalar una comisión bi partita conformada por representantes de los trabajadores y parte empleadora con el objeto de poder encontrar los mecanismos para resolver los conflictos laborales que motivaron la presente mesa de dialogo, y se procederían a girar las instrucciones para que las comisiones sean acompañadas por Inspectores de Trabajo, con relación al punto tres de la agenda de la mesa de dialogo, hago saber que las visitas ya fueron realizada y se realizaron las prevenciones respectivas. **NOVENO:** Los Suscritos Inspectores de Trabajo dejan constancia de la manifestación de los comparecientes y establecen las


505

conclusiones siguientes: 1) Se señala audiencia para continuar con el punto cuarto de la agenda establecida para el día de hoy que consiste en la obligación de la empresa Industria Chiquibul de pagar a los trabajadores el salario correspondiente al tiempo que dure una posible suspensión, para lo cual se señala audiencia para el día CUATRO DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE A LAS DIEZ HORAS EN ESTAS MISMAS INSTALACIONES 2) Para continuar con la mesa de Dialogo se señala nueva fecha para el día VEINTISEIS DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE A LAS ONCE HORAS EN ESTAS MISMAS INSTALACIONES, para tratar los puntos siguientes: 1. Transporte para los trabajadores 2. Problemas de quineles y 3. Tema relacionado a los caporales, quedando por este medio debida y legalmente notificadas las partes de las nuevas reuniones de mesa de diálogo. Se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha siendo las diez horas con quince minutos, la que previa lectura por los comparecientes quienes enterados de su contenido y efectos legales lo aceptan, ratifican y firman. DAMOS FE.


  
Ing. Sergio Enrique Parlan Reyes  
Gerente Agrícola, Industria  
Chiquibul, S. A.


  
Lic. Héctor René Gálvez Vásquez  
Asesor Legal, Industria Chiquibul, S. A.

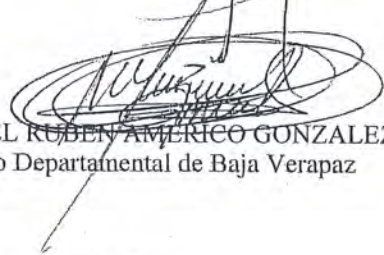
  
Lorenzo Pérez Mendoza  
Representante de CONDEG

  
Manuel Pérez Ordoñez  
Representante de CONDEG

Lic. CARLOS ROBERTO SANDOVAL ALDANA  
Inspector General de Trabajo

  
Lic. CESAR ROBERTO GATICA LEMUS  
Sub-Inspector de Trabajo

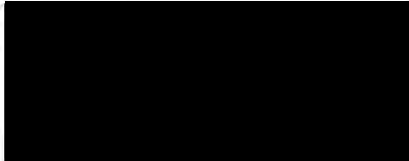
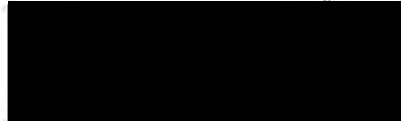
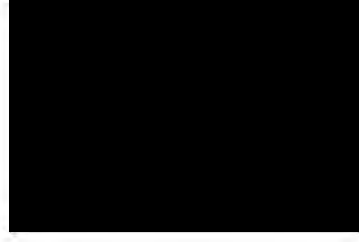
  
Lic. CARLOS ARNULFO ORTIZ ROSSI  
Delegado Departamental de Alta Verapaz

  
MANUEL RUBÉN AMÉRICO GONZALEZ MARTINEZ  
Delegado Departamental de Baja Verapaz

LORENZO PEREZ MENDOZA  
Representante de CONDEG

MANUEL PEREZ ORDOÑEZ  
Representante de CONDEG

16



*Yanuario Chen Chocoo*  
 Inspector de Trabajo  
 Delegación Cobán, A.I.  
 YANUARIO CHEN CHOCOO  
 Inspector de Trabajo

*Zady Metzaida Sobernis de Alegria*  
 Licda. ZADY METZAIDA SOBERNIS DE ALEGRIA  
 Inspectora de Trabajo

*David Francisco Guerra Valladares*  
 DAVID FRANCISCO GUERRA VALLADARES  
 Inspector de Trabajo



**GOBIERNO *de*  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# ANEXO 17:

# ACTA VEINTISÉIS DE SEPTIEMBRE DE 2017

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

ADJUDICACION NÚMERO: R-1703-00362-2017. En el municipio de San Benito, del departamento de El Petén, el veintiséis de septiembre de dos mil diecisiete, siendo las once horas, constituido en la sede administrativa que ocupa la Delegación Departamental de El Petén de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de El Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicada en sexta calle dos guión cuarenta y tres zona seis, Barrio El Porvenir del municipio de San Benito, Petén del departamento de El Petén, ante los oficios del Inspector de Trabajo: Henry Anibal Sanchinelli Berges, comparece: por la parte laboral [REDACTED]

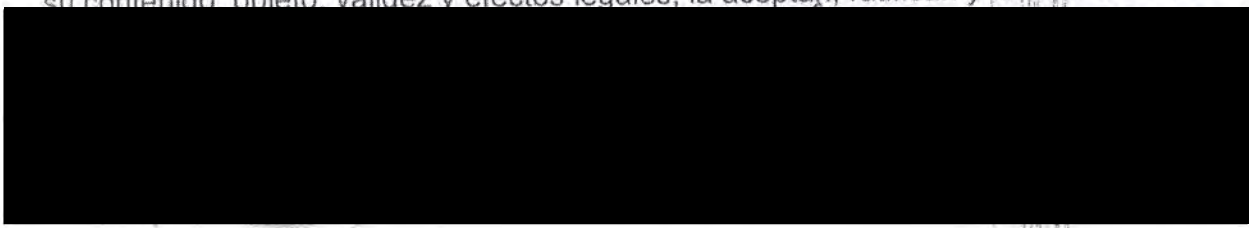
[REDACTED] y por la parte patronal IGNACIO CONTRERAS DOMINGUEZ, quien es de treinta y nueve años de edad, casado, Ingeniero, guatemalteco, de este domicilio, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación, con código único de identificación numero [REDACTED]

extendido por el Registro Nacional de las Personas de la Republica de Guatemala Centroamérica, actúa como GERENTE DE ASUNTOS LABORALES CON PRESENTACIÓN LEGAL de TIKINDUSTRIAS, SOCIEDAD ANONIMA, personería que acredita con nombramiento contenido en el acta notarial faccionada y autorizada en Ciudad de Guatemala, Guatemala, por el notario LUIS INRIQUE SECAIRA DE LEON con fecha uno de agosto de dos mil trece y que se encuentra debidamente inscrita en el Registro Mercantil General de la Republica de Guatemala, al número de registro cuatrocientos nueve mil ciento ochenta y tres, folio quinientos ochenta y tres libro trescientos treinta y seis de auxiliares de comercio, con el objeto de evacuar audiencia y verificar el cumplimiento o incumplimiento de las prevenciones formuladas y comprobar la existencia de presuntas infracciones a las normas de trabajo y previsión social en virtud de la denuncia presentada por parte laboral o denunciante compareciente, procediéndose para el efecto de la siguiente forma: PRIMERO: El suscrito Inspector de Trabajo procedo en la presente diligencia a poner a la vista mi respectiva credencial que me acredita como autoridad de trabajo y nombramiento de actuación en la presente diligencia e indicar el objeto de la misma, así mismo se deja constancia que la presente se inicia a esta hora debido a que el representante de la parte patronal vino puntal pero debido a que tenía otra audiencia a las nueve horas y hasta las diez hora con cincuenta minutos termino esta se inicia a las once horas en punto. SEGUNDO: Manifiestan los trabajadores que se presentan a desistir de la presente denuncia en vista que ha llegado a un arreglo y que las pretensiones que hacían estas diligencia y se tengan por conciliadas TERCERO: El



Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social

suscrito Inspector de trabajo deja constancias el presente desistimiento fue aprobado por el Licenciado Rene Armando Mas Reyes. CUARTO: Procedo a constatar la comparecencia de las partes y doy por cumplidas las prevenciones formuladas en acta de fecha trece de septiembre de dos mil diecisiete de esta misma adjudicación. QUINTO: El suscrito Inspector de trabajo deja constancia de que la parte patronal también puso a la vista la liquidación de las prestaciones proporcionales que se le han cancelado al trabajador. SEXTO: Se finaliza la presente diligencia en el mismo lugar y fecha de su inicio, a las doce horas, la que previa lectura a las personas que comparecen, quienes enteradas de su contenido, objeto, validez y efectos legales, la aceptan, ratifican y firman. DOY FE:



Henry Sanchinelli berges  
INSPECTOR DE TRABAJO  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
URUGUAY - GENERAL DE TRABAJO DE EL EXTER

San Benito, Petén, 28 de diciembre del 2017.

Resol. No. 108-2017-IGT-RAMA-harb.

DELEGACION DEPARTAMENTAL DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO, DE LA DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EL PETEN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

1. Se tiene a la vista para revisar el expediente de adjudicación No. 1703-00362-2018, que se refiere a Denuncia realizada en la empresa Jirachetias S.A. denominada:
2. Después de la revisión y análisis del expediente de adjudicación antes descrito, encontrándose diligenciado completamente, el que consta de 3 folios, y en virtud de haber resistido se procede a enviarlo a ARCHIVO.

  
Henry Sanchinelli Berges  
INSPECTOR DE TRABAJO  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
INSPECCION GENERAL DE TRABAJO DE EL PETEN





**GOBIERNO de  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

**MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

# **ANEXO 18:**

# **ACTA DE FECHA 14 DE ENERO DE 2019**

7a Avenida 3-33 zona 9 - Edificio Torre Empresarial  
Teléfonos: PBX: 24222501/02/03

[www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

Síguenos en:



como Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social



DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE ALTA VERAPAZ

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

POLÍTICA LABORAL EN LA VIGILANCIA Y APLICACIÓN DE NORMAS

Adjudicación No. R-1601-0024-2019 Año: 2019

Demandante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Demandado: INDUSTRIA CHIQUIBUL, S. A.

Dirección: 7ma. Ave. 1-17 zona 1, Cobán, A. V.

Asunto: mediación .

Inspector: YANUARIO CHEN CHOCOOJ.

Iniciado: 14 -01 -2019 Fenecido 14 / 01 /19 Folios: 06

Observaciones: MEDIADO

---

---

---

---

---

20

THE UNIVERSITY OF CHICAGO LIBRARY

DATE	DESCRIPTION	AMOUNT
1950	...	...
1951	...	...
1952	...	...
1953	...	...
1954	...	...
1955	...	...
1956	...	...
1957	...	...
1958	...	...
1959	...	...
1960	...	...
1961	...	...
1962	...	...
1963	...	...
1964	...	...
1965	...	...
1966	...	...
1967	...	...
1968	...	...
1969	...	...
1970	...	...
1971	...	...
1972	...	...
1973	...	...
1974	...	...
1975	...	...
1976	...	...
1977	...	...
1978	...	...
1979	...	...
1980	...	...
1981	...	...
1982	...	...
1983	...	...
1984	...	...
1985	...	...
1986	...	...
1987	...	...
1988	...	...
1989	...	...
1990	...	...
1991	...	...
1992	...	...
1993	...	...
1994	...	...
1995	...	...
1996	...	...
1997	...	...
1998	...	...
1999	...	...
2000	...	...
2001	...	...
2002	...	...
2003	...	...
2004	...	...
2005	...	...
2006	...	...
2007	...	...
2008	...	...
2009	...	...
2010	...	...
2011	...	...
2012	...	...
2013	...	...
2014	...	...
2015	...	...
2016	...	...
2017	...	...
2018	...	...
2019	...	...
2020	...	...
2021	...	...
2022	...	...
2023	...	...
2024	...	...
2025	...	...
2026	...	...
2027	...	...
2028	...	...
2029	...	...
2030	...	...

○

○

**ADJUDICACION NÚMERO R-1601-0024-2019.** En la ciudad de Cobán, Alta Verapaz, el catorce de enero del dos mil diecinueve, siendo las diez horas con treinta minutos, el inspector de Trabajo YANUARIO CHEN CHOCOOJ, constituido en las oficinas de la Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, De Cobán, Alta Verapaz, Ubicadas en segunda avenida "A" cinco guion veintiséis de la zona cuatro de esta ciudad, comparecen los trabajadores, [REDACTED]

[REDACTED] quienes son trabajadores de la entidad denominada INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, quienes actúan en representación de doscientos ochenta y nueve trabajadores más, quienes se hacen acompañar por los señores: SANTOS NATALIO CHIC US Y HERMELINDO ASIG MO, quienes son representante de la COMISION NACIONALES DE DESPLAZADOS DE GUATEMALA, y por la parte patronal comparecen los señores: LESTHER OSMAR FIGUEROA PEREIRA, Representante de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, ROSA ISABEL PEREZ quien actúa en su calidad de Gerente de Operaciones de la Industria Chiquibul, sociedad Anónima, y se hacen acompañar del Licenciado HECTOR RENE GALVEZ VASQUEZ, asesor legal de la entidad relacionada, manifiestan que están presentes de forma voluntaria y para los efectos legales se procede de la siguiente manera: **PRIMERO:** Manifiestan los trabajadores que están en estas instancias de forma voluntaria, únicamente con el objeto de dejar constancia de lo relativo a la forma de contratación de trescientos trabajadores de la entidad INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, en virtud de que en días anteriores sostuvieron reuniones con los representantes de la entidad relacionada, razón por la cual están aquí presentes para dejar constancia o establecerlos en acta de adjudicación de la Delegación Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión social de Alta Verapaz. Continúan manifestando que es deseo de ellos señalar los acuerdos establecidos: 1) cambiar la modalidad de contratación en el sentido de que sea de un año continuo y ya no de forma semestral como se venía realizando, 2) hacerles efectivo el pago del séptimo día a todos los trabajadores temporales. **SEGUNDO:** manifiesta los representantes de la entidad denominada INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, que efectivamente están enterados de la manifestación de los trabajadores comparecientes y que si efectivamente la empresa a sido y será respetuoso al debido proceso en cuanto a materia laboral se refiere, en tal virtud en esta instancia están en la mejor disposición de conocer y buscarles soluciones viables a las peticiones planteadas por los trabajadores, razón por la cual en este momento aceptan la modalidad de contratación, la cual consiste en lo siguiente: inicio de la relación laboral el día dieciséis de enero con finalización el siete de diciembre de cada año. Continúan manifestando, en relación a la petición del pago del séptimo día para los trabajadores temporales, es necesario efectuar reuniones con los miembros del consejo de la entidad que representan y solicitan un tiempo prudencial para efectuar un análisis jurídico y financiero de la empresa para poder ver la posibilidad de resolver dicha petición. **TERCERO:** los trabajadores comparecientes que están enterados de la manifestación de los

representantes de la empresa INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA y después de un compás de discusión entre los mismos, aceptan que sea resuelto la petición del pago de los séptimos días en otra audiencia por lo que indican que se harán de la forma pacífica y legal. CUARTO: El inspector de trabajo actuante le indica a los comparecientes que deja constancia de lo siguiente: a) que lo escrito en los puntos anteriores es fiel manifestación de los comparecientes, b) que tengo a la vista el documento que corresponde al Documento Personal de Identificación, DPI, que procedo a devolver en este momento c) Que se tiene por evacuada la audiencia solicitada de forma voluntaria por las partes comparecientes, d) la modalidad de los contratos serán del dieciséis de enero al siete de diciembre de cada año, que corresponde a trescientos trabajadores quienes deberán entregar listado y fotocopia del Documento Personal de Identificación DPI, a la entidad en el tiempo que establecerá dicha entidad, e) según acuerdos establecidos en la vía directa y por medio del dialogo se lograron acuerdos en que exista contratista, pago de pasajes en labores de mantenimiento y cosecha, mismos que los costos de pasajes del personal serán establecidos por la empresa, f) en relación al pago de los séptimos días para los trabajadores eventuales se estará ventilando en otra diligencia previo a ponerse de acuerdo las partes interesadas. g) para la presente diligencia estuvieron presentes los señores [REDACTED]

[REDACTED] quienes forman parte de la zona dos, de la plantación de palmas, h) el suscrito inspector de Trabajo les previene a cada una de las partes de no tomarse represalias entre ellos, con el simple hecho de hacer valer sus derechos, que en la constitucional está establecida. Se finaliza la presente diligencia en el mismo lugar y fecha de su inicio, a las doce horas con Cincuenta y cinco minutos, la que previa lectura a los comparecientes, quienes enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales, la aceptan, ratifican y firman, y dejan la huella del dedo pulgar derecho los que ignoran firmar. DOY FE:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

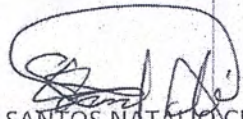
[REDACTED]

[REDACTED]

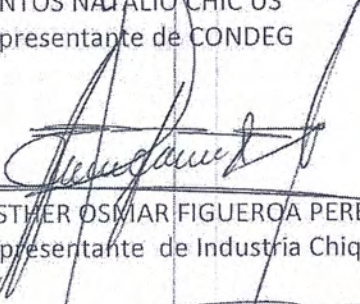
[REDACTED]

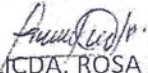
[REDACTED]

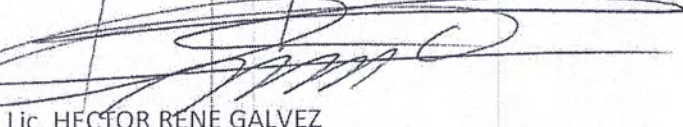
[REDACTED]

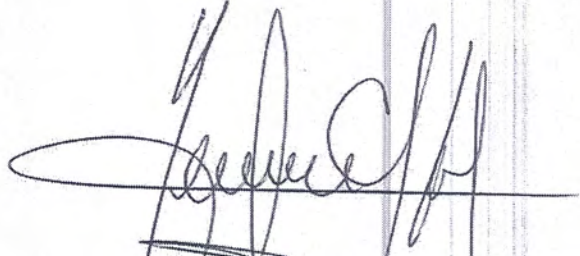
  
SANTOS NATALIO CHICHUS  
Representante de CONDEG

  
HERMELINDO ASIGMO  
Representante CONDEG

  
LESTER OSMAR FIGUEROA PEREIRA  
Representante de Industria Chiquibul, S. A.

  
LICDA. ROSA ISABEL PEREZ  
Gerente de Operaciones Industria Chiquibul, S. A.

  
Lic. HECTOR RENE GALVEZ  
Asesor Legal de Industria Chiquibul, S. A.

  
LICDA. ROSA ISABEL PEREZ  
Gerente de Operaciones  
Industria Chiquibul, S. A.

