

**Suministro de Información Adicional Bajo la Guía de Procedimientos Finales, Inciso
B) Procedimiento del Mantenimiento de la Lista estipulado en el aviso del Registro
Federal Vol. 72, No. 247**

**presentada ante la Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Tráfico de
Personas, Oficina de Asuntos Internacionales de Trabajo del Departamento de
Trabajo de Estados Unidos**

Abril 23, 2014

Para más información:
Carla Caballeros/Directora Ejecutiva CAMAGRO
Tels. +502 23353003 +502 52067037
ccaballeros@camaradelagro.org
www.camaradelagro.org

**INFORME EJECUTIVO DE AVANCES DE LA POLÍTICA LABORAL DEL SECTOR AGRO
SUSCRITA EN EL AÑO 2012**

Avances en temas laborales

- Cámara del Agro tiene como propósito coordinar estrategias sectoriales para promover el desarrollo económico y social de Guatemala. Sus socios son sectores agropecuarios, agrícolas y agroexportadores que a la vez se aglutinan en gremiales.
- Tomando en cuenta la visión sectorial y el contexto del mercado laboral del área rural, y como parte de una estrategia de diálogo social impulsada por el sector, con el objetivo de promover a nivel nacional esfuerzos orientados a mejorar los niveles de formalidad laboral, Cámara del Agro en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Previsión social, elaboran la **“Política Laboral de los Socios de Cámara del Agro”** y es presentado en acto público en marzo de 2012.
- Como parte de los **avances derivados de esta Política Laboral**, se crea en mayo de 2012 la **Unidad de Monitoreo Laboral de Cámara del Agro**, con el propósito de fortalecer la institución y contar con recurso humano que permita el seguimiento y ejecución de los compromisos asumidos a través de la firma de la Política Laboral. Brinda entonces, apoyo, asesoría y seguimiento en la resolución de conflictos en material laboral de los asociados y garantiza la participación sectorial en los distintos foros de diálogo social tripartito y/o con el gobierno y entidades relacionadas al tema, a nivel nacional e internacional.
- Cámara del Agro gestiona y cuenta ya con **modelos de Reglamento Interior de Trabajo, varias modalidades de Contratos Individuales de Trabajo y Constancias de Trabajo, pre aprobados** tanto por la Inspección General de Trabajo como por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. De esta forma se facilita a los empleadores agrícolas y agropecuarios, cumplir con el requisito establecido por la ley en materia de contratación.
- Para **divulgar y promover una cultura de cumplimiento de legalidad**, Cámara del Agro crea y alimenta constantemente el **Sistema de Información a Socios**, por medio de circulares electrónicas, eventos informativos y difusión a través del sitio Web de Cámara del Agro, con el propósito de recordar la importancia de los plazos establecidos en la ley para el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como trasladar información importante de índole laboral.
- Cámara del Agro ha elaborado en forma conjunta con el Ministerio de Trabajo, el **“Manual de Buenas Prácticas Laborales de Cámara del Agro”**, la cual es una herramienta de apoyo y consulta para la persona que administra el recurso humano en el centro de trabajo, cuyo contenido abarca los principios y obligaciones establecidas en la ley. Para el 2013 se tiene programado realizar conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un **Plan de Capacitación Laboral**, que incluye la correcta utilización del Manual y se llevará a cabo en las distintas regiones del interior del país en donde existe presencia de empresas agro.
- Cámara del Agro **a través de sus socios cuenta con avances significativos de índole laboral**, siendo importante resaltar a : a) APIB (Asociación de Productores Independientes de Banano) cuenta con una **Política Laboral de VIH** y crea en octubre de 2012, el **Manual Laboral de la Asociación**

de Productores Independientes de Banano; b) ANACAFÉ a través de la Fundación de la Caficultura para el Desarrollo Rural FUNCAFÉ, trabaja de manera activa y permanente en un plan a

largo plazo para la prevención y eliminación del trabajo infantil en Guatemala; c) AZASGUA a través de la Fundación del azúcar de Guatemala, cuya proyección está enfocada a promover programas de desarrollo sostenible en varias comunidades, trabajando las áreas de educación, salud y fortalecimiento municipal.

- El 2 de diciembre de 2013, Cámara del Agro, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo OIT, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, suscribe una Declaración de Compromiso de la Promoción y Aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200).
- Cámara del Agro, suscribe el 19 de marzo de 2014, la Declaración de Compromisos Ambientales y presentan la Política Ambiental del Sector Agro. La Política Ambiental del Sector Agro tiene como objetivo “contribuir al desarrollo sostenible y la competitividad del sector agro, promoviendo buenas prácticas de gestión ambiental en las cadenas de valor y la observancia de la legislación ambiental” y plantea tres líneas estratégicas que incluyen: a) El cumplimiento de la legalidad; b) La Protección, Conservación y Preservación del Ambiente; y c) el Diálogo Social para el Desarrollo Sostenible.

INFORME DE AVANCES EN TEMAS LABORALES **Cámara del Agro**

I. ANTECEDENTES:

Cámara del Agro, tiene como propósito coordinar estrategias sectoriales para promover el desarrollo económico y social de Guatemala. Sus socios son sectores productores agropecuarios, agrícolas y agroexportadores que a su vez se aglutinan en las siguientes gremiales: ASAZGUA, Unión de Cañeros, Asociación de Productores Independientes de Banano, ANACAFE, Gremial de Palmicultores, Gremial de Hueleros de Guatemala, Asociación de Ganaderos de Guatemala, Asociación de Criadores de Ganado Brahman de Guatemala, Cámara de Productores de Leche, Consejo Agrícola de AGEXPORT (productos no tradicionales), APOGUA, Gremial Forestal (CIG).

En el año 2010, Cámara del Agro realizó un proceso de planeación estratégica, estableciendo la visión de largo plazo sectorial, objetivos estratégicos y las acciones de apoyo para alcanzar la visión.

Visión de Cámara del Agro al 2021

“El sector agro es un sector vital para el desarrollo económico y social de país, gracias a la contribución activa y eficiente de los miembros de Cámara del Agro.

Cámara del Agro es un actor político fuerte y un referente porque tiene y analiza información sectorial confiable y actualizada, lo que le permite hacer propuestas estratégicas para el desarrollo integral del sector que inciden en el beneficio nacional.

Con un genuino interés y esfuerzo enfocado en contribuir a la transformación de la agricultura en la columna vertebral del Desarrollo Rural, de la Seguridad Alimentaria y la Competitividad.

Hoy, cuando se habla de la agricultura guatemalteca, se habla de empleo productivo digno... se habla de prosperidad para todos... se habla de “vanguardia” “.

La ruralidad en Guatemala.

Según CABI (2010) en el documento “Hacia una Estrategia de Desarrollo Rural en Guatemala”, en el 2010 existía en Guatemala más de 14 millones de pobladores de los cuales 8.4 mm viven en lo rural, es decir, el 59%. La población económicamente activa del país para el 2006 era de 5.4 millones de personas, de las cuales 2.8 mm estaban en cascos urbanos y 2.6 mm en la ruralidad. Es decir, un 47% de la mano de obra se encuentra en lo rural.

Un 27% de la PEA es una población ocupada no remunerada, es decir, trabajan dentro del núcleo familiar pero no reciben un salario. El sector agrícola representa el 33% del total de la PEA pero el 81% está en el área rural. El segundo sector por importancia es el comercio con un 23% de la mano de obra nacional, de los cuales sólo una séptima parte es rural. El tercer sector es la industria con un 16% de la PEA, de los cuales sólo un 12% se encuentra en la ruralidad.

De acuerdo con CABI (2010) es evidente entonces que el mercado laboral guatemalteco tiene un alto índice de sub-empleo y/o informalidad, representando un obstáculo para la generación de empleo digno y mejores oportunidades para todos los guatemaltecos.

II. AVANCES Y RESULTADOS A MARZO DE 2014:

A. AVANCES DE CÁMARA DEL AGRO

LANZAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA LABORAL DE CÁMARA DEL AGRO:

Tomando en cuenta la visión sectorial y el contexto del mercado laboral del área rural, y como parte de una estrategia de diálogo social impulsada por el sector, con el objetivo de promover a nivel nacional esfuerzos orientados a mejorar los niveles de formalidad laboral, la Cámara del Agro en conjunto con el Ministerio de Trabajo del Gobierno de Guatemala, elaboran la “Política Laboral de los Socios de Cámara del Agro” la cual es suscrita y presentada en acto público en marzo del año 2012 con la participación del Presidente de la República, el Ministro de Trabajo, y los Presidentes de los 13 gremios empresariales asociados a Cámara del Agro. (Ver Declaración de Principios en Anexos).

La Política Laboral de Cámara del Agro tiene como objetivo promover el incremento del empleo formal con cobertura social, fomentando una cultura de cumplimiento de la legalidad laboral que permita la generación de empleo digno en el sector agropecuario, agroindustrial y agroexportador. (Ver adjunto, Bifoliar que contiene la Política Laboral de Cámara del Agro).

La Política Laboral se fundamenta principalmente en la legislación guatemalteca vigente, los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, el mercado de trabajo y la Hoja de Ruta para la erradicación del trabajo infantil de OIT.

La Política Laboral del sector agro se basa en nueve principios básicos los cuales son:

1. Tu trato será sin distinciones (Igualdad)
2. Asociarte es tu elección (Libertad de Asociación)
3. Tus retribuciones serán justas (Salarios y Jornadas)
4. Tu eficiencia define tu crecimiento (No discriminación)
5. Nuestro colaborador futuro (Trabajo de menores)
6. Tu eres primero en tu lugar de trabajo (Salud y Seguridad en el Trabajo)
7. El trabajo digno hace a la persona (Prohibición del trabajo forzado)
8. En tu lugar de trabajo cuidamos los recursos (Medio ambiente)
9. Tu integridad es nuestra responsabilidad (Respeto a la Integridad Física de las Personas)

La Política Laboral se desarrollará a través de tres ejes estratégicos: 1) Cumplimiento de la legalidad; 2) Fortalecimiento de la cobertura social; y 3) Generación de condiciones sociales para la erradicación del trabajo infantil. Para cada una de estas estrategias, se contemplan líneas de acción transversales, cuya implementación corresponde al sector empresarial agro, al sector Gobierno con los ministerios e instituciones relacionados a cada tema, así como al Congreso de la República. Estas acciones serán ejecutadas en distintas fases, reportando a las fechas los siguientes avances y resultados:

1) **Eje Estratégico “Cumplimiento de la Legalidad”:**

a. Fortalecimiento Institucional:

Creación de la Unidad de Monitoreo Laboral: Anterior a la fecha al año 2012, la Cámara del Agro únicamente contaba con un asesor externo en materia laboral. En mayo de 2012 Cámara del Agro crea la Gerencia del Área Jurídica y Laboral, contratando personal de planta, con el propósito de fortalecer la institución, y contar con recurso humano que permita el seguimiento y ejecución de los compromisos asumidos a través de la firma de la Política Laboral. Así como, brindar apoyo, asesoría, y seguimiento en la resolución de conflictos en materia laboral de los asociados, y garantizar la participación sectorial en los distintos foros de diálogo social tripartito y/o con Gobierno y entidades relacionadas al tema a nivel local e internacional.

b. Fortalecimiento del Diálogo Social:

i. Participación en Comisiones Mixtas o Tripartitas de Diálogo Social: En forma periódica, se participa activamente en las siguientes comisiones, trasladando las propuestas del sector:

1. Comisión Nacional del Salario.
2. Comisión Paritaria de Salarios Mínimos para las Actividades Agrícolas.
3. Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo.
4. Comisión Laboral del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF).
5. Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO).
6. Instancia de Consulta y Participación Social (INCOPAS).
7. Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CONASAN).
8. Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAPETI).

c. Propuesta de Formatos Base Pre-autorizados por la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo del Gobierno de Guatemala.

Dentro del eje estratégico del cumplimiento de la legalidad, Cámara del Agro ha gestionado y cuenta a partir de Febrero 2012 con modelos pre aprobados por la Dirección General de Trabajo, de varias modalidades de Contrato Individual de Trabajo y Anexos, así como Constancias de Trabajo las que facilitarán a los empleadores agrícolas y agropecuarios, cumplir con el requisito establecido por la Ley en materia de contratación, según consta en opinión jurídica emitida por esa dependencia.

1. Contrato Individual de Trabajo Salario por Productividad por Tiempo Indefinido
2. Anexo de Contrato Individual de Trabajo Regulación del Sistema de Remuneración por Productividad
3. Contrato Individual de Trabajo Salario por Productividad por Tiempo Definido
4. Constancia de Trabajo por Salario Fijo

5. Constancia de Trabajo Salario por Productividad
6. Contrato Individual de Trabajo por Hora a Plazo Indefinido

Nota: Ver adjuntos, formatos de 3 modelos de contratos, 1 modelo de Anexo y 2 modelos de constancias de trabajo autorizados por la Dirección General de Trabajo.

d. Propuesta Reglamento Interior de Trabajo:

La Inspección General de Trabajo ha emitido opinión estableciendo que el Proyecto de Reglamento Interior de Trabajo presentado por Cámara del Agro a esta dependencia para su aprobación, llena y cumple con todos los requisitos que la legislación laboral requiere para su validez según se indica en el Artículo 60 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, y que dicho Proyecto de Reglamento Interior de Trabajo puede ser aplicado a las entidades de naturaleza mercantil que formen parte de Cámara del Agro. (Ver adjunto, modelo de Reglamento Interior de Trabajo autorizado por la Inspección General de Trabajo)

e. Divulgación y Promoción de Cultura de Cumplimiento de Legalidad:

i. Sistema de Información a Socios: Con el propósito de recordar la importancia de los plazos establecidos en la Ley para el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como trasladar información importante de índole laboral, se ha establecido un sistema de información a los socios, a través del envío periódico de circulares electrónicas, eventos informativos y difusión a través del sitio web de Cámara del Agro. Desde 2012 a la fecha, se han emitido las siguientes circulares electrónicas:

1. Julio 2012: Recordatorio de la obligación de pago de la bonificación anual, conocida como Bono 14, establecida en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.
2. Septiembre 2012: Información sobre cómo quedó conformada la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos para las Actividades Agrícolas (Ado. Gubernativo 204-2012), y el trabajo que se ha realizado en dicha comisión.
3. Noviembre 2012: Recordatorio de la obligación del pago del Aguinaldo, establecida en el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
4. Enero 2013: Información sobre fijación de salarios mínimos para el 2013, Ado. Gubernativo 359-2012.
5. Enero 2013: Información sobre Reglamento del Programa Especial de Protección para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios, Ado. No. 1292 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. (Ver circulares en Adjuntos).
6. Mayo 2013: Información sobre visitas de la Inspección General de Trabajo al sector agropecuario; Verificación de pago de salario mínimo y régimen de seguro social.

7. Agosto 2013: Información sobre mención de la Política Laboral de Cámara del Agro como un ejemplo de buenas prácticas laborales empresariales, en la revista “Perspectiva Laboral. Avances en el

Cumplimiento Laboral en Centroamérica y República Dominicana”, publicada en Junio de 2013 de la Organización Internacional del Trabajo.

8. Diciembre 2013: Recordatorio de la obligación del pago del Aguinaldo, establecida en el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
9. Enero 2014: información relacionada con la fijación del salario mínimo para el año 2014.

En septiembre de 2013, Cámara del Agro comienza a elaborar y difundir un boletín semanal denominado: **BOLETÍN CAMAGRO SEMANAL**. El propósito es facilitar la comunicación entre Cámara del Agro y cada una de las Juntas Directivas y Socios de las distintos gremios asociados.

Cada boletín semanal contiene información resumida de las principales actividades y temas de seguimiento en los que el equipo de Cámara del Agro, conformado por la Junta Directiva, Consejo Agroindustrial, Staff y Asesores estamos trabajando para dar cumplimiento al mandato de nuestra Asamblea, nuestros estatutos y las líneas de acción contenidas en el Plan Estratégico sectorial, estructurados para mejor comprensión de la siguiente manera:

Semana I: Boletín Laboral

Semana II: Boletín Económico

Semana III: Boletín de Jurídico y Legislativo

Semana IV: Boletín Institucional

Además pueden obtener la información en línea con acceso a descargas directas para los dictámenes técnicos o información referida en cada boletín como presentaciones, documentos PDF, etc. (Ver Boletines en Anexos).

- i. **Sistema de Información con stakeholders:** Con el propósito de difundir la Política Laboral y generar los espacios de discusión y propuestas para la implementación de las acciones que permitan alcanzar los compromisos y objetivos planteados, se han realizado las siguientes presentaciones:

Presentación de la Política de Cámara del Agro a diferentes actores:

No.	Institución	Fecha
1.	Comisión Unión Europea, Moisés Mérida	Viernes 09 de marzo 2012
2.	Gremial Forestal	Lunes 12 de marzo 2012
3.	Comisión de Seguridad y Previsión Social del Congreso de la República	Jueves 22 de marzo 2012
4.	Comisión de Trabajo del Congreso de la República	Miércoles 28 de marzo 2012
5.	Embajada de EEUU, Oficial de Asuntos Económicos, Shane Hough y Henry Schmick de Asuntos Agrícolas	Miércoles 02 de mayo 2012
6.	OIT, Rossy Palma	Miércoles 27 de junio 2012
7.	BID. Floridalma Correa	Martes 24 de julio 2012
8.	ASIES. Michel Andrade	Miércoles 24 de octubre 2012
9.	Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Carlos De La Torre	Miércoles 14 de noviembre 2012
10.	Cámara de Amparo y Antejuicio. Magistrados: Mynor Franco (Presidente), Luis Pineda, Jose Sierra, Luis Archila (Vocales)	Lunes 26 de noviembre 2012

Laboral

iii. **Manual de Buenas Prácticas Laborales de Cámara del Agro.**

En abril de 2013 se presentó en forma conjunta con el Ministerio de Trabajo, el “**Manual de Buenas Prácticas Laborales de Cámara del Agro**” (Ver Manual en Anexos), que es una herramienta de apoyo y consulta para la persona que administra el recurso humano en el centro de trabajo, cuyo contenido abarca los principios y obligaciones establecidas en la ley. Este instrumento es entonces una propuesta cuyas prioridades son:

- Motivar a la creación de una Cultura de Legalidad para el sector agrícola guatemalteco.
- Fortalecer el proceso de revisión de objetivos del sector y convertir estas revisiones en mecanismos de mejora continua.
- Contribuir al desarrollo integral de los colaboradores.
- Convertirse en un programa de prevención de conflictos laborales.

iv. Plan de Capacitación Laboral:

En el 2013 se inició el programa de capacitación y divulgación del **Manual Laboral de Buenas Prácticas**, en los siguientes sectores (Ver Diseño de Taller en Anexos):

- Gremial de Palmicultores de Guatemala –GREPALMA-: 21 de agosto de 2013. **Total de personas capacitadas: 25.**
- Asociación Guatemalteca de Exportadores –AGEXPORT-: 15 de octubre de 2013 (sector agrícola); 22 de noviembre de 2013 (sector alimentos y bebidas). **Total de personas capacitadas: 50.**

2) Eje Estratégico Fortalecimiento de la Cobertura Social:

a) Propuesta de Actualización del Marco Jurídico para Garantizar la Cobertura y Prestación de Servicios en el Área Rural:

Para reducir los altos índices de informalidad en el mercado laboral nacional, resumido en los antecedentes de este informe, dentro de la Política Laboral de Cámara del Agro, se consideran estratégicas aquellas acciones que faciliten que las empresas formales cumplan con la legalidad en cuanto a sus registros correspondientes en el IGSS con el propósito de garantizar el mayor número de trabajadores (as) con cobertura social. Pero también las acciones que fortalezcan las capacidades institucionales de la debida cobertura social por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que incluyen el fortalecimiento y modernización de la legislación nacional.

i. Participación y Propuesta en Reglamentos y Normativa IGSS:

El 27 de diciembre del 2012 como resultado del diálogo social tripartito, la Junta Directiva del IGSS publicó el Acuerdo Número 1292 en el Diario Oficial, **“Reglamento del Programa Especial de Protección para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios”** dentro de la línea de acción relativa a la propuesta de actualización del marco jurídico para garantizar la cobertura y prestación de servicios del seguro social en el área rural.

Dicho Reglamento tiene como objeto establecer normas especiales por los riesgos de **Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA)**, en lo relativo a las prestaciones en servicio y en dinero por incapacidad temporal, para los **Trabajadores Eventuales Agropecuarios**, dentro de un período temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares del sector.

Antes de entrar en vigor este Reglamento y según lo establece el Acuerdo 468 del IGSS, los trabajadores afiliados y sus familiares con derecho, podían gozar de las prestaciones en dinero y servicios previstas en los Reglamentos sobre Protección

Relativa a Accidentes en General, Enfermedad y Maternidad, después de haber aportado 4 meses de contribución dentro de los 6 meses calendario anteriores en que se inicie la enfermedad o incapacidad. Se puede notar entonces que no había nada regulado al respecto de los trabajadores eventuales o temporales agropecuarios, hasta ahora.

ii. Ampliación y Sistematización de Programas para el Cumplimiento de las Metas del Milenio:

Desde hace varios años, los socios de la Cámara del Agro, a través de sus fundaciones, han venido implementando una diversidad de programas enfocados a alcanzar los objetivos del milenio. Y para efectos de la Política Laboral, reconocemos como prácticas que si respaldamos, las políticas de VIH/sida en el lugar de trabajo suscritas e implementadas por algunos de nuestros socios, iniciando con la **Declaración de Compromiso de la Promoción y Aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200)**, suscrita por Cámara del Agro en diciembre de 2013, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo OIT, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS (Ver Documento en Anexos):

- Política laboral de VIH APIB/FUNDABANANO (noviembre 2010); con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo OIT y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA).
- Política de VIH en el lugar de trabajo/Azúcar de Guatemala (febrero 2012); con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el desarrollo Internacional (USAID), el Programa para fortalecer la respuesta centroamericana al VIH (PASCA) y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
- Política laboral de VIH ANACAFÉ/FUNCAFÉ (diciembre 2013); con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

A partir de 2013, se contempla la sistematización de los distintos programas y proyectos implementados en el sector, y los indicadores de medición de los mismos; con el propósito de poder estandarizar y apoyar en la transferencia de conocimiento y modelo de proyecto para que el resto de socios adopte este tipo de programas en el corto y mediano plazo.

iii. Programa de Salud y Seguridad Ocupacional:

De la misma manera, a través del diálogo social tripartito, Cámara del Agro tiene representación y participación activa y propositiva en el Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional CONASSO, y dicho Consejo se encuentra actualmente revisando la propuesta de Manual de Buenas Prácticas de

Higiene y Seguridad en el Trabajo para institucionalizarse posteriormente; lo anterior responde a la línea de acción del Programa de Salud y Seguridad Ocupacional contenido dentro de este mismo eje.

- iv. Propuesta de Trabajo a Tiempo Parcial:** Como parte del sector empleador, consideramos que una de las principales acciones que pueden contribuir en el corto plazo a incrementar los indicadores de formalidad en el área rural, así como ampliar los indicadores de cobertura social, lo constituye la ratificación del Convenio 175 de la OIT en materia de trabajo a tiempo parcial. La que se encuentra en proceso dentro del Congreso de la República.

3) Eje Estratégico Generación de Condiciones Sociales para la Eliminación del Trabajo Infantil:

- a) Difusión de la Hoja de Ruta OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil:** Como parte del Diálogo Social, de manera conjunta con el Ministerio de Trabajo, en 2012 Cámara del Agro organizó un taller con representantes de todos los socios de Cámara del Agro, para dar a conocer los componentes y base jurídica de la Hoja de Ruta propuesta para Guatemala por la Organización Internacional del Trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil; con el propósito de que sirva de base para la generación de propuestas y planes de trabajo de cada una de las gremiales socias.
- b) Participación en Mesas de Trabajo Departamentales:** Cámara del Agro nombró representantes en las diferentes mesas a cargo de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, para colaborar desde ese espacio con propuestas y acciones.
- c) Participación en la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil:** Cámara del Agro a partir de marzo de 2014 se integra a esta instancia nombrando representantes que participan activamente en la misma.

POLÍTICA AMBIENTAL DEL SECTOR AGRO:

Los Presidentes de los gremios agropecuarios, agroexportadores y agroindustriales que conforman Cámara del Agro, suscribieron el 19 de marzo de 2014, la **Declaración de Compromisos Ambientales y presentaron la Política Ambiental del Sector Agro**. Acto que tuvo lugar en un hotel de la ciudad, y contó con la participación de la Ministra de Ambiente y Recursos Naturales, Licda. Michelle Martínez.

Con este acto, Cámara del Agro se suma a las celebraciones del día mundial del Agua declarado el 22 de marzo de cada año por la Conferencia de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas. Y presenta su Política Ambiental con el propósito de alinear los esfuerzos estratégicos de sus socios en materia de gestión ambiental, para promover la observancia de la legislación ambiental y el desarrollo sostenible; así como para dar respuesta al modelo de responsabilidad social empresarial impulsado por CACIF. Resaltando que muchas de las empresas vinculadas con los mercados mundiales, ya cuentan con programas y diversas certificaciones internacionales requeridas por sus compradores procesos de gestión ambiental y agricultura sostenible.

De esta manera se reafirma el compromiso de las empresas agrícolas, agroindustriales y agroexportadoras del país, de respetar en forma voluntaria los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos; de la misma manera que lo hicimos hace 2 años con la

Política Laboral del Sector Agro elaborada en forma conjunta con la OIT, la cual además también, incluye el principio de medio ambiente. Además que la misma responde a la visión de largo plazo del sector de “producir alimentos para el mundo, generando empleo productivo, digno y sostenible en Guatemala”.

La Política Ambiental del Sector Agro tiene como objetivo **“contribuir al desarrollo sostenible y la competitividad del sector agro, promoviendo buenas prácticas de gestión ambiental en las**

cadena de valor y la observancia de la legislación ambiental” y plantea tres líneas estratégicas que incluyen:

- a) El cumplimiento de la legalidad;
- b) La Protección, Conservación y Preservación del Ambiente; y
- c) Diálogo Social para el Desarrollo Sostenible. (Ver Política y Lineamientos Básicos Ambientales del Sector Agro en Anexos).

4) ANEXOS

1. Bifoliar que contiene la Política Laboral de Cámara del Agro.
2. Circulares electrónicas enviadas a los socios de Cámara del Agro.
3. Boletines CAMAGRO SEMANAL.
4. Manual de Buenas Prácticas Laborales de Cámara del Agro.
5. Formatos de 3 modelos de contratos, 1 modelo de Anexo y 2 modelos de constancias de trabajo autorizados por la Dirección General de Trabajo.
6. Modelo de Reglamento Interior de Trabajo autorizado por la Inspección General de Trabajo.
7. Diseño del Seminario de Capacitación Laboral de Cámara del Agro.
8. Documento que contiene la Declaración de Compromiso de la Promoción y Aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200).
9. Folleto que contiene la Política Ambiental de Cámara del Agro.
10. Documento que contiene los Lineamientos Básicos Ambientales del Sector Agro.



POLITICA LABORAL

COINCIDENCIAS

VISION CAMARA DEL AGRO 2021



AGSOGUA



Producimos alimentos para el mundo generando empleo digno, productivo y sostenible en Guatemala.



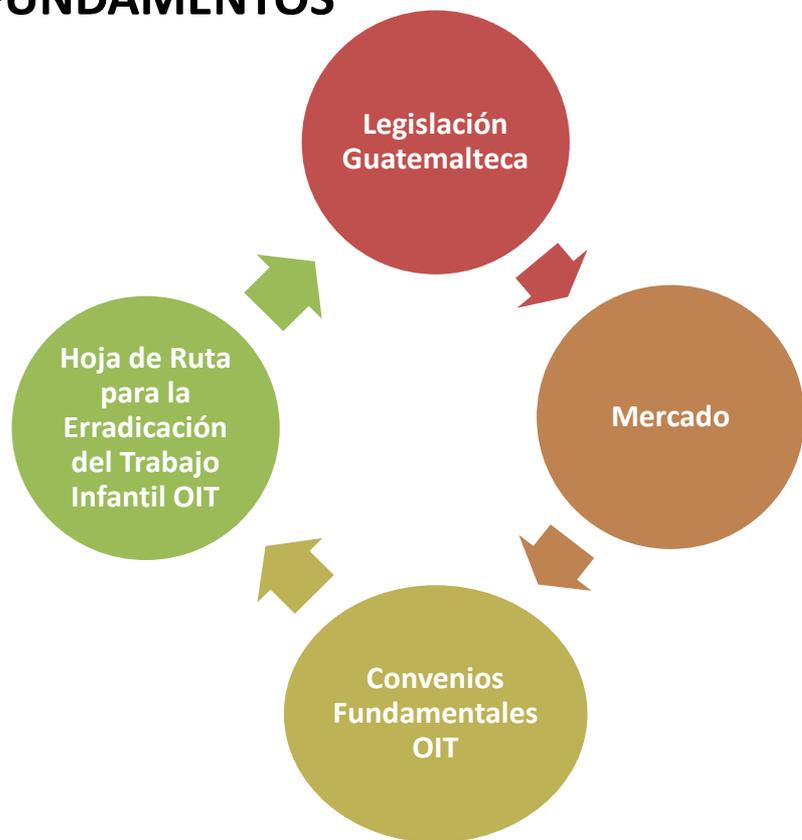
- Ejes de la Agenda del Cambio:
 - II. Desarrollo Económico Competitivo, inciso 1. Empleo Seguro
 - V. Desarrollo Rural Sostenible, inciso 1. Ingreso rural
- Política de Empleo Digno del Ministerio de Trabajo:
 - Cumplimiento de la Legalidad
 - Diálogo Social
 - Trabajo Decente
- Agenda de Trabajo Decente OIT

- El mercado laboral guatemalteco tiene un alto índice de sub-empleo y/o informalidad, representando un obstáculo para la generación de empleo digno y mejores oportunidades para todos los guatemaltecos.
- Cámara del Agro y sus agremiados hemos sido un motor para incorporar cada vez más gente hacia el sector formal con cobertura social.
- La Política Laboral se deriva de la visión a largo plazo y pretende dinamizar aún más esos esfuerzos a nivel nacional, hacia la formalización del empleo.

OBJETIVO

Promover el incremento del empleo formal con cobertura social, fomentando una cultura de cumplimiento de la legalidad laboral que permita la generación de empleo digno en el sector agropecuario, agroindustrial y agroexportador.

FUNDAMENTOS



PRINCIPIOS BASICOS

1. No Discriminación
2. Igualdad Laboral
3. Trabajo de Menores
4. Salarios y Jornadas
5. Libertad de Asociación
6. Prohibición de Trabajo Forzado
7. Salud y Seguridad en el Trabajo
8. Medio Ambiente
9. Respeto al Integridad Física y de las Personas

ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Cumplimiento de la Legalidad

- Código de Conducta (Manual de Buenas Prácticas Laborales)
- Capacitación y Asistencia Técnica
- Unidad de Monitoreo y auto-evaluación
- Propuesta y participación Comisión Paritaria Agrícola de Salario Mínimo

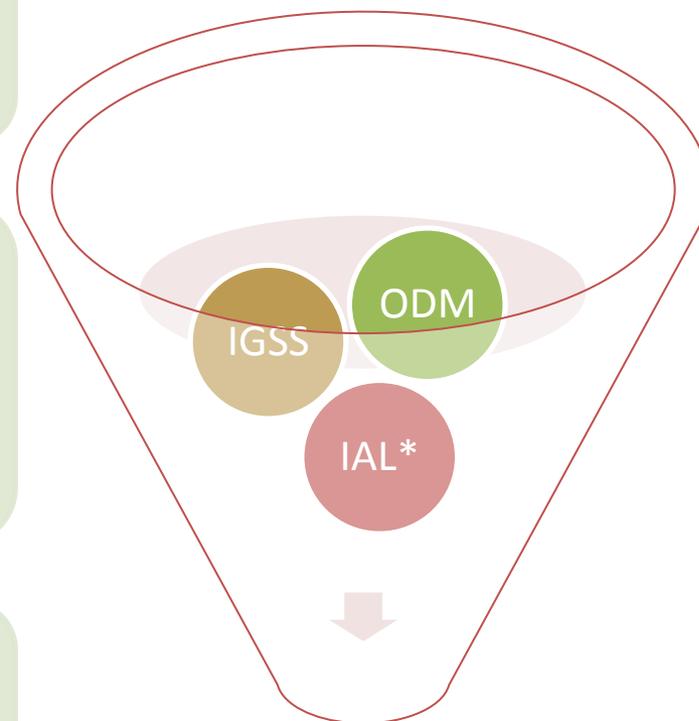
Fortalecimiento de la Cobertura Social

- Ampliación y Sistematización de programas para el cumplimiento de las metas del milenio (ej. Política de Prevención del SIDA,
- Propuesta de actualización del marco jurídico para garantizar la cobertura y prestación de servicios en el área rural
- Programa de Salud y Seguridad Ocupacional

Generación de Condiciones Sociales para la Eliminación del Trabajo Infantil

- Participación en mesas de trabajo departamentales
- Hoja de Ruta OIT "Erradicación del Trajo Infantil"
 - Política educativa y de trabajo infantil
 - Política de salud y trabajo

Sistema de Indicadores Evaluación y Seguimiento



***índicadores de gestión Sector Agro Laborales**

ESTRATEGIAS Y LINEAS DE ACCION COMPLEMENTARIAS CLAVE PARA LA IMPLEMENTACION EXITOSA DE LA POLITICA

ESTRATEGIA /ACCIONES	ACCIONES MINISTERIALES	ACCION LEGISLATIVA
Cumplimiento de la Legalidad	<p>Fortalecimiento y Capacitación IGT</p> <p>Ventanilla Especial IGT /Sector Agro</p> <p>Implementación de Modelos Únicos: 1. Reglamento de Trabajo; 2. Contrato de Trabajo</p> <p>Revisión del Método de Fijación del Salario Mínimo con base a criterios técnicos (que tome en cuenta la brecha de informalidad rural)</p> <p>Mejora de la Productividad y Competencias Laborales (INTECAP)</p> <p>Reactivación Mesas de Competitividad para el concurso de otros Ministerios en la facilitación y creación de condiciones básicas para la inversión productiva</p> <p>Promoción de una Cultura de Cumplimiento de la legalidad a los micro, pequeños productores y cooperativas.</p>	Ley de Trabajo a Tiempo Parcial (inclusión laboral trabajo por hora con cobertura social y prestaciones)
Fortalecimiento de la Cobertura Social	Establecer Acuerdo con el IGSS que fortalezca la cobertura social en el área rural.	Reformas al régimen del IGSS que garantice cobertura en el área rural
Generación de Condiciones Sociales para la Eliminación del Trabajo Infantil	Coordinar acciones con el MINEDUC y MINDES INTECAP	PRONACOM /MINECO legislación incentivos de inversión productiva y TLCs

AVANCES DE LA POLÍTICA LABORAL

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS BÁSICOS POLÍTICA LABORAL



Para alcanzar la visión de largo plazo, sostenibilidad con el generoso interés de contribuir a la transformación de la agricultura como columna vertebral del Desarrollo Rural Integral, la Seguridad Alimentaria Nutricional y la Competitividad para generar empleo digno, fomentar una cultura de cumplimiento laboral en la sociedad guatemalteca y en nuestros asociados, las Presidencias de las asociaciones miembro ASAZGUA, ANACAFE, ADEC, APIE, AGEXPORT, AGSOGUA, ASORAHMAN, APOGUA, CNA, CÁMARA DE PRODUCTORES DE LECHE, GREMAL FORESTAL, GREPALMA, GREMHULE, UNIÓN DE CAÑEROS INDEFENIENTES, hemos decidido promover los Principios de la Política Laboral de Cámara del Agro.

Los Principios Básicos de la Política Laboral de Cámara del Agro se fundamentan en la normativa legal vigente de nuestro país, y en la estudiada por los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Guatemala. Estos Principios son de observancia universal para todos los asociados de Cámara del Agro:

- No Discriminación:** las empresas productoras del sector agro no discriminan al contratar, asignar salarios, acceso al entrenamiento, promociones, remuneración o retiro, basándose en la raza, nacionalidad, religión, incapacidad, sexo, orientación sexual o afiliación política de los personas.
- Igualdad Laboral:** todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El sector agro reconoce la igualdad de todos los seres humanos en cuanto a derechos y obligaciones. Toda persona debe ser respetada en su dignidad y debe darse las mismas oportunidades y responsabilidades.
- Trabajo de Menores:** las empresas del sector agro cumplen con lo establecido en la legislación nacional en cuanto a los límites y prohibiciones en la contratación de menores. Además, promueven escuelas que permitan a eliminar el trabajo infantil en el país.
- Salarios y Jornadas:** De conformidad a la legislación vigente y a los parámetros de productividad de cada sector, se debe remunerar a los trabajadores con un salario que fije como base el salario mínimo vigente, además de pagar los beneficios adicionales que establece la Ley. Se respetarán las jornadas y la remuneración de las mismas de acuerdo a lo estipulado en la legislación laboral vigente.
- Libertad de Asociación:** el sector agro respeta el derecho de libre asociación, con base en los principios de libertad y democracia en observancia del Estado de Derecho.
- Prohibición de Trabajo Forzado:** el sector agro respeta la prohibición de todas las formas de trabajo forzado.
- Salud y Seguridad en el Trabajo:** el sector agro promueve un ambiente de trabajo seguro y con apego a las leyes y regulaciones de higiene y seguridad ocupacional vigentes en el país. Asimismo promueve una cultura de consciencia para que el trabajador asuma plena conciencia de su conducta segura y saludable.
- Medio Ambiente:** el sector agro respeta los estándares ambientales y legislación ambiental dentro del marco de la normativa constitucional vigente en el país.
- Respeto a la Integridad Física y Moral de las Personas:** el sector agro prohíbe el hostigamiento, abuso, castigo corporal, acoso sexual, o coerción, ya sea física o mental en sus ambientes de trabajo.

Cámara del Agro está integrada por 14 sectores y representan a más de 1 millón de micro, pequeños, medianos y grandes productores agrícolas, agroexportadores, agroexportadoras, y agroindustriales ubicados en los 22 Departamentos del país.

Cámara del Agro, a través de sus diferentes gremiales socios, impulsó diferentes iniciativas desde 1999, que han resultado en la incorporación a la formalidad de miles de trabajadores.

En la Ciudad de Guatemala el día 09 de febrero del año 2012.

Presidente
CÁMARA DEL AGRO

Américo Escobar
ASAZGUA

Francis Brudner
APIE

Mónica Rosales
CNA

Oscar Stutzmann
GREMAL FORESTAL

Roberto Castañeda
CNA

Roberto Aguirre
UNIÓN DE CAÑEROS DEL SUR

Roberto Aguirre
CACIF

Francisco Villanueva
ANACAFE

Roberto Méndez
AGEXPORT

Roberto Méndez
AGSOGUA

Oscar Molino
GREPALMA

Roberto Méndez
ASORAHMAN

Roberto Méndez
GREMHULE

TESTIGOS DE HONOR

Roberto Aguirre
Director Ejecutivo
CACIF

Carlos Contreras
Ministro de Trabajo
Gobierno de la República de Guatemala



LANZAMIENTO DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS BÁSICOS POLÍTICA LABORAL

Guatemala, 29 de febrero 2012

Cumplimiento de la Legalidad

- ✓ Fortalecimiento Institucional (creación de la Gerencia Laboral)
- ✓ Fortalecimiento del Diálogo Social (9 comisiones)
- ✓ Diagnóstico Laboral IGT
- ✓ Propuestas de Formatos Base Pre Autorizados por MINTRAB

(CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
CON SALARIO POR HORA A PLAZO INDEFINIDO)

Nosotros por una parte, (REPRESENTANTE EMPLEADOR) de ____ años de edad, ____ (estado civil), ____ (nacionalidad), ____ (profesión u oficio), ____ (sexo), domiciliado del Departamento de Guatemala y vecino del municipio de Guatemala, identificándose con la cédula de vecindad número de orden ____ guión ____ y de registro ____ extendida por el Alcalde Municipal de ____ Departamento de ____, actuando en representación de la entidad "____"; y, por la otra, ____ (Nombre trabajador), de ____ años de edad, ____ (estado civil), ____ (nacionalidad), ____ (profesión u oficio), ____ (sexo), vecino del Municipio de ____, departamento de ____, identificándose con la cédula de vecindad número de orden ____ guión ____ y de registro ____ extendida por el Alcalde Municipal de ____ Departamento de ____; en lo sucesivo y para los efectos de este contrato, nos denominaremos, "PATRONO" o "EMPLEADOR"

(4 modelos contrato)

expresamente qu
TRABAJO, de con
PRIMERA: DEL II
inicia el día ____
SEGUNDA: DEL
deberá desempeñ
forma, tiempo y
servicios inheren
los siguientes: a).
b).
c).
d).

(2 modelos constancia)

CONSTANCIA DE TRABAJO SALARIO POR PRODUCTIVIDAD

Por medio de la presente se HACE CONSTAR que el/la señor(a): ____ ha celebrado contrato individual de trabajo, en forma verbal, con ____ iniciándose la relación laboral correspondiente el día ____ Se pactó que el salario sea determinado conforme al sistema de remuneración por productividad, el cual corresponderá a la tabla de rendimiento siguiente:

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	VALOR

En todo caso, el patrono garantiza al trabajador el pago del salario mínimo vigente. Adicionalmente, el empleador pagará al trabajador, la Bonificación Incentivo contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República y sus reformas (Decretos 7-2000 y 37-2001) ambos del Congreso de la República), en las mismas condiciones de forma y tiempo pactadas para el pago del salario ordinario. El patrono podrá determinar que el pago tenga lugar dentro del centro de trabajo o por medio de depósito directo en cuenta bancaria del trabajador.

Y para efectos de lo preceptuado extiende la presente constancia de ____ el día ____



Firma del empleador,

ACEPTADO: (firma o

CONSERVATIVO No. 003-2013-1044/RES

GUATEMALA, 14 DE ENERO DE 2013.

ASISTE: La Cámara del Agro, a través de su Director Ejecutivo Carlos Caballero, solicita que se apruebe el Modelo de Reglamento Interior de Trabajo para el sector Agro.

Esta Institución, salvo mejor criterio, al enterar opinión, expone:

I. CONSIDERACIONES LEGALES

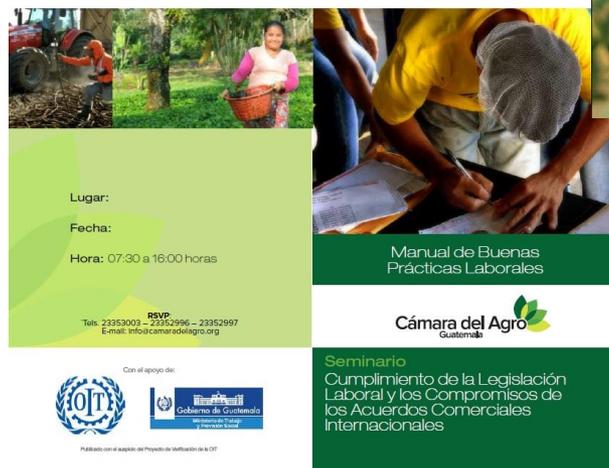
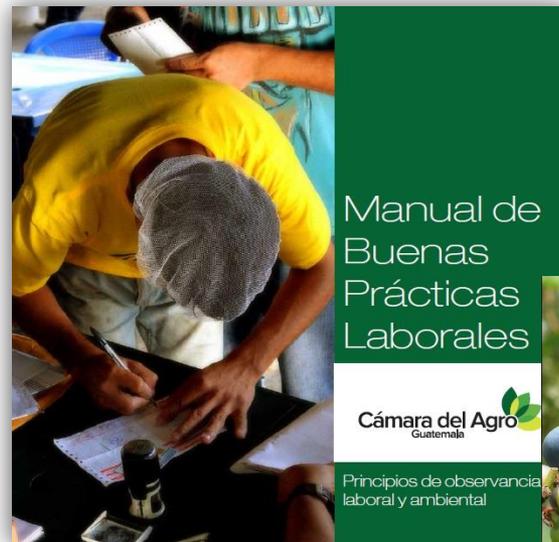
a) Convenio 110 de la Organización Internacional de Trabajo
El artículo 1 del Convenio 110 de la Organización Internacional de Trabajo relativo a las Condiciones de Empleo de los Trabajadores de la Plantación establece que: "2. A los efectos del presente Convenio, el término plantación, comprenderá toda empresa agrícola, ubicada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores masculinos y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de café, té, caña de azúcar, caucho, plátano, cacao, coco, maíz, algodón, tabaco, fibras sintéticas y cáñamo, frutos cítricos, aceite de palma, guano y jute. Este Convenio no se aplicará a las empresas familiares o pequeñas empresas que producen para el consumo propio y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.
2. Toda Muestra para el cual está en vigor este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesados cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este Convenio a otras plantaciones."

(1 modelo Reglamento)



Cumplimiento de la Legalidad

- ✓ Divulgación y Promoción de la Cultura de Cumplimiento
 - ✓ *Sistema de información a socios y stakeholders*
- ✓ Manual de Buenas Prácticas Laborales
- ✓ Plan de Capacitación Laboral



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



Lugar:
Fecha:
Hora: 07:30 a 16:00 horas

RVP:
Tel: 23353003 - 23352996 - 23352997
Email: info@camaradelagro.org

Con el apoyo de:



Publicado con el apoyo del Proyecto de Refuerzo de la OIT

Manual de Buenas Prácticas Laborales

Cámara del Agro Guatemala

Seminario Cumplimiento de la Legislación Laboral y los Compromisos de los Acuerdos Comerciales Internacionales



Cámara del Agro Guatemala
Guatemala, Calle América
Tel: 23353003 - 23352996 - 23352997
Email: info@camaradelagro.org

Con el apoyo de:



Proyecto de Refuerzo de la OIT



Cámara del Agro Guatemala

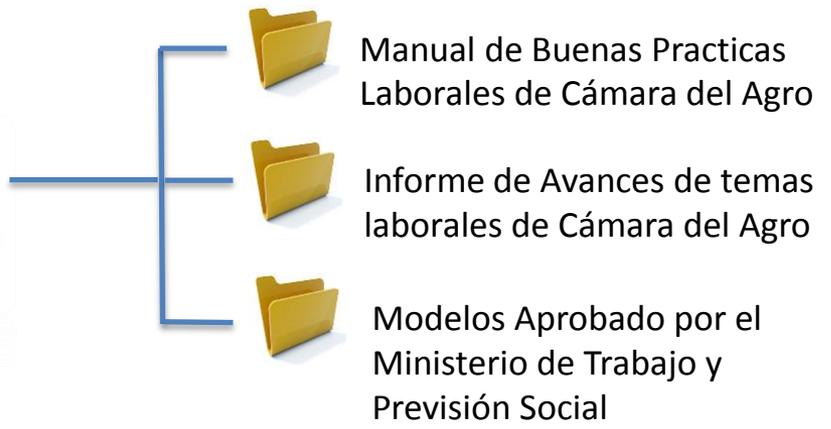
TABLA DE INDICADORES

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Formado como base los siguientes indicadores de la Agenda de Trabajo Decente presentada por la Organización Internacional del Trabajo. Y la Nota del Concepto sobre la Agenda de Desarrollo post-2015 de la OIT que establece con claridad que el "desarrollo se alcanza a través del trabajo" y que debería ser el eje central de la estrategia en la esfera del sector de productoras agrícolas para el medio generador empleo productivo y digno en Guatemala, a manera de auto-evaluación y de observancia voluntaria para los empresarios del sector, se propone tabla de indicadores que permitirá monitorear los avances en la implementación del Manual de Buenas Prácticas Laborales.

INDICADORES	BASE	METAS												
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021			
Ocupación	Número total de trabajadores													
	% Mujeres empleadas													
	% Mujeres empleadas													
	% Trabajadores con contrato indefinido													
Cobertura Social	Cumplimiento del pago Seguro Social													
	Cumplimiento del pago de Beneficio Ingreso													
	Salario Promedio Mensual Total (sueldo fijo+bonos+etc)													
	% de trabajadores que reciben pago de prestaciones de ley (bono 14, aguinaldo, vacaciones)													
Productividad	Registros internos subsecuente (MTH/ha)													
	Número de denuncias de la IGT (reclamos/quejas)													
	Número de denuncias recibidas al OIT (reclamos/quejas)													
	Respuesta a Petición de Revisión de OIT													
Sostenibilidad	Clasificación y zonificación de la empresa en relación con OSH													
	Número de trabajadores que participan en reuniones de personal sostenibles durante el año													
Evaluación	Número de casos resueltos en mecanismo de prevención de conflictos implementado interno (60 casos de quejas)													

ANEXOS ELECTRÓNICOS



-  Contrato individual de trabajo con salario por hora a plazo indefinido
-  Contrato individual de trabajo salario por productividad por tiempo indefinido
-  Contrato individual de trabajo salario por productividad por tiempo definido
-  Anexo I Contrato individual de trabajo regulación del sistema de remuneración por productividad
-  Constancia de Trabajo, Salario Fijo
-  Constancia de Trabajo, Salario por productividad
-  Reglamento Interior de Trabajo Cámara del Agro aprobado por IGT

Fortalecimiento de la Cobertura Social



✓ Participación y Propuesta en Reglamentos y Normativa IGSS

✓ *Reglamento del Programa Especial de Protección para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios.*

✓ Depuración y actualización de datos para línea base sectorial (en proceso)

✓ Ampliación y Sistematización de Programas para el Cumplimiento de las Metas del Milenio.

✓ ONUSIDA – ASAZGUA, APIB, ANACAFE

✓ Salud y Seguridad Ocupacional (CONASSO)

✓ Propuesta de Trabajo a Tiempo Parcial – Convenio 175OIT

✓ Módulo de Cumplimiento Inspección IGSS



OBJETIVO

Dar a conocer las normas legales de aplicación general en materia laboral a nivel nacional e internacional así como difundir y promover las Buenas Prácticas Laborales para el Sector Agro.
Dirigido a: Gerentes, Gerentes y Proprietarios, Gerentes y Administradores de Recursos Humanos, Abogados Laboralistas, Asistentes del Área de Recursos Humanos.

DESCRIPCIÓN DEL SEMINARIO:

07:30 a 8:30 horas
Contexto Internacional y las Prácticas Laborales
Lic. Augusto Velazquez
La Organización Internacional del Trabajo y los Convenios Fundamentales Internacionales de la OIT. Los convenios en materia laboral en los Acuerdos Comerciales suscritos por Guatemala (CAFTA –Capítulo Laboral), y las certificaciones del Mercado Internacional Agrícola (SIAL GAP, ISO 14000, Rainforest Alliance, entre otras.)

08:30 a 10:30 horas
Marco normativo en materia laboral
Lic. Augusto Velazquez
Normativa vigente en Guatemala que regula la relación laboral desde la contratación hasta la finalización. Código de Trabajo, obligaciones patronales ante el IGSS y ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, incluyendo modalidades de Contratos y Reglamento Interior de Trabajo, Cálculo y Pago de Prestaciones, Registro del Pago de Salario Mínimo.

10:30 a 11:00 horas
Coffee Break

11:00 a 12:00 horas
Manual de Buenas Prácticas Laborales Herramientas para el Cumplimiento Legal
Licda. Ana Chán y Lic. Augusto Velazquez
Presentación y utilización adecuada del Manual de Buenas Prácticas Laborales de Cámara del Agro, ejercicio práctico sobre cómo llenar y utilizar los modelos pre aprobados para el sector agro por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a Contratos de Trabajo, Constancias y Reglamento Interior de Trabajo.

12:00 a 13:00 horas
Preparándose para recibir la Inspección.
Lic. Roberto Gatica, Sub Inspector Regional de Administración de Trabajo.
Este módulo le enseñará de manera práctica todo lo relacionado a las visitas de inspección de la Inspección General de Trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Quiénes pueden por vez visitar una empresa para realizar inspecciones. Qué documentos, controles e inspecciones físicas puede requerir un inspector y qué debe un Gerente de Recursos Humanos tener listo al momento de una inspección.

13:00 a 14:00 horas

Almuerzo

14:00 a 16:00 horas

Los Niños y las Niñas a la Escuela
Licda. Elsa Marina Avales Lepe, Vice Ministra de la Administración Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Análisis coyuntural de las causas y los efectos del trabajo infantil en Guatemala. Marco Jurídico Nacional e Internacional sobre Trabajo Infantil y sus mejores formas. Objetivo y Marco Estratégico de la Hoja de Ruta para hacer de Guatemala un País Libre de Trabajo Infantil. Informe Mundial sobre el Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo, publicado el 29 de abril de 2013.

CONFERENCISTAS:

Licda. Elsa Marina Avales Lepe, Abogada y Notaria de la Universidad Rafael Landívar, Diplomada en Prevención de la Violencia en la Escuela y Familia de la Organización de las Naciones Unidas (UNICEF), Participación en el Curso "Protección Jurisdiccional de los Derechos del Niño", en Managua, Nicaragua. Ha laborado como Asesora y Coordinadora Técnica de la Procuraduría de la Niñez y Adolescencia de la Procuraduría General de la Nación, Consultora de Protección de los Derechos del Niño del Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez (UNICEF) entre otros. Actualmente es Vice Ministra de la Administración Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Guatemala.

Lic. Ana Chán, Abogada y Notaria de la Universidad Panamericana, laboró como Asesora del Delegado del Primer Vice Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Socia del Bufete Jurídico Reyes Chan y es Gerente del Área Jurídica y Laboral de Cámara del Agro participando y representando al sector en distintas comisiones mixtas como la Comisión Laboral CADEF, Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, Comisión Tripartita de Salarios Mínimos para las Actividades Agrícolas, Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO), Instancia de Consulta y Participación Social (INCOAPS), Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CONASAN).

Lic. Augusto Velazquez, Abogado y Notario de la Universidad Rafael Landívar, Abogado Consultor y Litigante en Materia Laboral, Presidente Fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo, Socio del Bufete Velazquez Herrera & Asociados, Asesor Legal de la Asociación Nacional del Café (ANACAFE) y Representante de Cámara del Agro ante diversos foros como la Comisión Laboral CADEF, Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo y Comisión Nacional del Salario.

Lic. César Roberto Gatica Lemus, Abogado y Notario de la Universidad Panamericana, Licenciado en Periodismo de la Universidad San Carlos de Guatemala, participó en el Seminario acerca de la participación de los intérpretes de oficios laborales en la USAG y en el Congreso de Ciencias Penales entre otros. Laboró como Director Interno de CALUSAG y actualmente es Sub Inspector Regional de la Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Generación de Condiciones Sociales para la Eliminación del Trabajo Infantil

- ✓ Difusión de Hoja de Ruta de OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (taller socios Camagro 2012)
- ✓ Mesas de Trabajo Departamentales CONAPETI
- ✓ Énfasis en Eliminación del Trabajo Infantil
 - ✓ Principio “Los Niños y las Niñas a la Escuela”
 - ✓ Módulo Específico dentro del Programa de Capacitación



Manual de Buenas Prácticas Laborales

LOS NIÑOS Y NIÑAS A LA ESCUELA

PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL



Síguenos en:



/camaradelagro

Cámara del Agro

Guatemala



12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10

Torre Norte oficina 909 - 01010

Tels. **+502 2335 3003, 23352996 al 97**

Guatemala, Centro América

www.camaradelagro.org

info@camaradelagro.org

CAMAGRO SEMANAL

“el agro es vital para la economía del país



No. 1 - Boletín Laboral

9 de Septiembre 2013

Programa de Capacitación Laboral CAMAGRO-GREPALMA



Seminario Laboral CAMAGRO-GREPALMA
Miércoles 21 de agosto - Casa Ariana

El 21 de agosto se llevó a cabo el Seminario Laboral “*Cumplimiento de la Legislación Laboral y los Compromisos de los Acuerdos Comerciales Internacionales*”, impartido por Cámara del Agro a la Gremial de Palmicultores de Guatemala (GREPALMA).

Dicho Seminario se desarrolló en Casa Ariana, con un total de 25 participantes, de las distintas empresas asociadas a GREPALMA.

El objetivo de este Seminario como otros a los sectores socios de Cámara del Agro, es dar a conocer las normas legales de aplica-

ción general en materia laboral a nivel nacional e internacional, así como difundir y promover las buenas prácticas para el sector agro; y está dirigido a Gerentes Generales y Propietarios, Gerentes y Administradores de Recursos Humanos, Abogados Laboralistas, Asistentes de Recursos Humanos, entre otros.

Dentro de los conferencistas, se contó con la presencia de Augusto Valenzuela, a cargo de los módulos: Contexto Internacional y las Prácticas Laborales y Marco Normativo en Materia Laboral; César Gatica, Sub Inspector Regional de Administración del Trabajo del MINTRAB, a cargo del módulo: Preparándose para recibir la inspección; y Ana Chan, a cargo del módulo: Manual de Buenas Prácticas Laborales. Herramientas para el cumplimiento legal.

Se entregó un kit a cada uno de los participantes que contenía:

- 1 Manual;
- 1 CD con anexos electrónicos del Manual (Modelos de contratos, reglamento interior de trabajo, Manual en versión digital, Protocolo de Inspección del MINTRAB);
- 1 Gorra y 1 Mochila deportiva.

AVANCES ARREGLO AMISTOSO CAFTA - DR

El arreglo amistoso entre el gobierno de Guatemala y el gobierno de Estados Unidos fue suscrito el 26 de abril de este año., y suspende temporalmente el proceso arbitral.

El mismo contiene plazos que van desde los 30 a 180 días, con un total de 18 compromisos asumidos por Guatemala, a revisarse en el plazo de 6 meses a partir de su suscripción (Octubre 2013).

Compromisos: 1. Acuerdo de intercambio de información. 2. Asistencia Policial a Inspectores de Trabajo. 3. Asignación de recursos al MINTRAB. 4. Proceso Sancionatorio (faltas laborales). 5. Plazos estandarizados para inspecciones. 6. Revocación de beneficios para empresas 29-89. 7. Calificación para obtener beneficios 29-89. 8. Procedimientos para atender cierres de empresas. 9. Sustitución patronal. 10. Fiscalización de cumplimiento de ordenes judiciales.

11. Verificación del cumplimiento de ordenes judiciales. 12. Fiscalización de órganos jurisdiccionales. 13. Aplicación de Arts. 209,379 y 380 del CT. 14. Transparencia y coordinación tripartita. 15. Publicación de estadísticas. 16. Verificación del plan. 17. Acompañamiento y cooperación de EEUU. 18. Disposiciones finales.

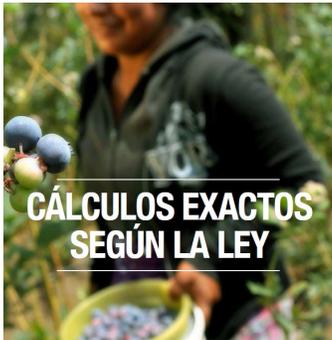
Solicite los instructivos, acuerdos, etc., a:
noticias@camaradelagro.org

VISITA DE ALTO NIVEL DE OIT – GINEBRA EN GUATEMALA:

UNA MISIÓN DE ALTO NIVEL DE OIT, LIDERADA POR LA DIRECTORA DE NORMAS, CLEOPATRA DOUMBIA VISITÓ RECIENTEMENTE GUATEMALA CON EL OBJETIVO DE VERIFICAR AVANCES A PARTIR DEL MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO FIRMADO POR EL GOBIERNO DE GUATEMALA Y EL SECTOR SINDICAL EN MARZO DE ESTE AÑO. DICHO MEMORANDO HA SUSPENDIDO TEMPORALMENTE , LA QUEJIA PRESENTADA CONTRA GUATEMALA.

Contenido:

SEMINARIO LABORAL CAMAGRO-GREPALMA	1
CAFTA-DR	1
VISITA DE ALTO NIVEL OIT EN GUATEMALA	1
ASUETO DEL 15 DE SEPTIEMBRE	2
CASO EXITOSO: MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CAMAGRO	2
LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS A LA ESCUELA	2
REUNIÓN SERGIO PAXIAO—CAMAGRO	3
INICIATIVA DE LEY 4703	3



El 15 de Septiembre es considerado en Guatemala, un día de asueto con goce de salario.

“LA CÁMARA DEL AGRO DE GUATEMALA TOMÓ LA INICIATIVA DE REALIZAR UN ANÁLISIS EXHAUSTIVO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN GUATEMALA PARA PROMOVER UN MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES DE APLICACIÓN EN TODAS LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGROPECUARIO, CON EL OBJETIVO DE PROMOVER UNA CULTURA DE LEGALIDAD.”

LOS NIÑOS Y NIÑAS A LA ESCUELA



Solicite el Convenio 182 de la OIT y su Reglamento, sobre la Prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, a: noticias@camaradelagro.org

Asueto Oficial del 15 de Septiembre - Día de la Independencia

Según lo establece el Código de Trabajo en el Art. 127, el 15 de septiembre es considerado en Guatemala, un día de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares.

El Art. 128 del mismo cuerpo legal, establece que en las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso

semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

El mismo artículo establece que el patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

El pago de este día de asueto, según el Art. 129 del Código de Trabajo, se debe hacer de acuer-

do con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es importante mencionar que este asueto no está contemplado dentro del Decreto 42-2010, ley que promueve el turismo interno, aprobada en noviembre del 2010.

Este año el asueto del 15 de septiembre cae en día domingo.

Manual de Buenas Prácticas Laborales de Cámara del Agro, un caso de éxito según la Revista Perspectiva Laboral de la OIT, Junio 2013.

Recientemente el Lic. Augusto Valenzuela participó como representante del sector, en el Taller Subregional Bipartito: “Trabajo decente y Diálogo Social en Centroamérica, Panamá y República Dominicana”, realizado en Costa Rica, promovido por la OIT. La OIT dentro de ese marco entregó su revista “Perspectiva Laboral. Avances en el Cumplimiento Laboral en Centroamérica y República Dominicana”, publicada en Junio de 2013, en la cual hace una mención al Manual de Buenas Prácticas de Cámara del Agro, dentro del Capítulo denominado: La promoción de los derechos laborales con enfoque empresarial, que transcribo a continuación:

“Buenas prácticas/casos de éxito Manual de Buenas Prácticas de CAMAGRO Guatemala La Cámara del Agro de Guatemala tomó la iniciativa de realizar un análisis exhaustivo de la legislación vigente en Guatemala para promover un Manual de Buenas Prácticas laborales de aplicación en todas las empresas del sector agropecuario, con el objetivo de promover una cultura de legalidad. Este Manual fue coordinado con el Ministerio de Trabajo y se desglosa en 9 principios entre los que se encuentran: Tu trato será sin distinciones (no discrimi-

minación), Tu eficiencia define tu crecimiento (igualdad), Tú eres primero en tu lugar de trabajo (salud y seguridad en el trabajo), entre otros ligados al cumplimiento de los convenios fundamentales del trabajo. Estos principios serán divulgados y promovidos en todas las empresas afiliadas a CAMAGRO no solo a nivel Gerencial sino también entre los trabajadores de todos los niveles. todos los niveles. Esta experiencia puede difundirse para la elaboración de procesos similares en más sectores productivos en Guatemala y en otros países de la Región.”

LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS A LA ESCUELA Tercera Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil Brasil, 8 al 10 de Octubre 2013

Brasil es el primer país fuera de Europa en recibir la Conferencia Global sobre Trabajo Infantil. La primera reunión, reconocida como Global por la OIT, se celebró en 1997 en Ámsterdam, y la segunda edición de la conferencia tuvo lugar en 2010 en la Haya. Asistirán a la reunión, representantes de gobiernos, trabajadores, empleadores y miembros de la sociedad civil.

La Conferencia busca promover un debate amplio y democrático de los esfuerzos realizados por la comunidad internacional desde 2010 en favor de la erradicación del trabajo infantil, especialmente sus peores formas. Representa una oportunidad para evaluar los progresos logrados desde la adopción de los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través

del intercambio de experiencias y también reconociendo las medidas más eficaces que nos permitan alcanzar los objetivos de erradicación en el 2016. Brasil fue indicado para ser sede por ser referencia en la lucha contra el trabajo infantil: El número de niños y adolescentes entre 5 y 17 años, en situación del trabajo infantil, se ha reducido en 57% entre 1992 y 2011.



José Santiago Molina (CAMAGRO), Sergio Paxiao y Carlos Linares de OIT.

Reunión Sergio Paxiao (OIT) y Cámara del Agro

El 20 de agosto de este año, Cámara del Agro y sus socios llevó a cabo una reunión con el señor Sergio Paxiao, delegado de OIT; La presencia de Paxiao en Guatemala (6 meses a partir de junio), responde al seguimiento de la firma del Memorando de Entendimiento suscrito entre el gobierno de Guatemala y el sector de los trabajadores (Queja). Dicha reunión se desarrolló alrededor de los avances en la implementación de la Política Laboral de CAMAGRO. Se dieron a conocer además acciones concretas de ASAZGUA (María Silvia Pineda, Geraldina Mansilla), ANACAFÉ (Mynor Maldonado) y APIB (Manfredo Topke).



Síguenos en:



Junta Directiva
Presidente: José Santiago Molina
vicepresidente Ricardo Villanueva
Tesorero Alvaro Ruíz
Secretario Rodolfo García Pacheco

Staff:
Directora Ejecutiva: Carla Caballeros
Gerente Area Laboral: Ana Chan
Coordinadora Administrativa: Laura Barrera
Contabilidad Nancy Menéndez
Información: Jessica Cárcamo

Teléfonos: +502 2335 3003,
2335 2996 al 97
www.camaradelagro.org
info@camaradelagro.org

Iniciativa de Ley No. 4703 del Congreso de la República Reformas al Código de Trabajo, Decreto No. 1441

Este Proyecto de Reformas al Código de Trabajo contiene 32 artículos.

Fue presentado al Congreso de la República de Guatemala el 25 de junio de 2013. y se le asignó número de iniciativa a finales del mes de agosto.

Es importante mencionar que mediante el Decreto 18-2001 se reformaron y derogaron algunos artículos del Código de Trabajo. El 3 de agosto de 2004 la Corte de Constitucionalidad dictó sentencia en relación a las acciones de inconstitucionalidad general-parcial de algunos artículos del Dto. 18-2001.

En el 2005 dentro del contexto CAFTA DR, Guatemala se comprometió en el Libro Blanco a otorgar al MINTRAB la facultad

para imponer multas.

En el Punto 4 del Plan de Ejecución CAFTA DR, Guatemala se compromete a preparar y presentar propuesta legislativa de reformas al Código de Trabajo y hacer todos los esfuerzos porque estas reformas sean aprobadas en 180 días (Octubre 2013).

Cámara del Agro elaboró dictamen al respecto, destacando lo más importante a continuación:

1. Se crea el Juicio Oral de Faltas.
2. La Inspección General de Trabajo RECOMIENDA LA MULTA a imponer.
3. El plazo de la reincidencia se amplía a 5 años, con multa aumentada al 50%.

4. Proyecciones contables del ejercicio fiscal siguiente si hay insuficiencia de bienes embargados.
5. Desaparece la figura del apercibimiento para el patrono.

Solicite el Dictamen a:

noticias@camaradelagro.org



Cámara del Agro Guatemala



Conclusiones Misión de Alto Nivel OIT

Contenido:

<i>Conclusiones Misión de alto Nivel OIT</i>	1
<i>Salario Mínimo Actividades Agrícolas</i>	2
<i>Visita Sergio Paixao Sector Azucarero</i>	2
<i>Asueto : 20 de octubre</i>	2
<i>Seminario Laboral CAMAGRO-AGEXPORT</i>	3
<i>Informe III Conferencia Mundial Trabajo Infantil</i>	3

El viernes 27 de septiembre, se llevó a cabo la Reunión de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales del Trabajo dentro del marco de la visita de la Misión Tripartita de Alto Nivel de OIT.

La Misión estuvo de visita en Guatemala del 23 al 27 de septiembre y estuvo conformada por Eduardo Cifuentes, actual mediador de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT de Colombia; Luc Cortebeek, Presidente del grupo Trabajador del Consejo de Administración de Ginebra (finales de octubre 2013), que incluya:

ñar por varios representantes ante OIT del sector trabajador y empleador, así como por Cleopatra Doumbia-Henry, Directora de Normas Internacionales del Trabajo de OIT.

Las conclusiones presentadas por la Misión a raíz de las reuniones sostenidas con los diversos sectores, fueron entre las más importantes:

Que el Gobierno elabore una hoja de ruta y un cronograma específico para antes de la próxima reunión del Consejo de Administración en Ginebra (finales de octubre 2013), que incluya:

* Acción contra la impunidad en material de violencia antisin-

dical: Examen de los 58 casos de asesinatos contra sindicalistas con apoyo de la CICIG; expedito enjuiciamiento y condena de autores materiales e intelectuales.

* Reformas legislativas: Enmiendas al Código de Trabajo para que éste guarde conformidad con el C.87 de la OIT; enmiendas para que la IGT pueda imponer sanciones administrativas.

* Justicia Laboral: Cumplimiento e ejecución de sentencias en materia laboral.

* Fortalecimiento de las capacidades y sensibilización: Campaña de sensibilización sobre libertad sindical y derechos humanos.

- La Misión de Alto Nivel de OIT solicita al gobierno de Guatemala, enmiendas al Código de Trabajo para que los inspectores de trabajo puedan imponer sanciones administrativas por incumplimiento con las disposiciones del C.T.



Marcio Cuevas (Coordinador de la Comisión Laboral de CACIF), y Guido Ricci (Asesor Jurídico de CACIF), asistirán en representación del sector privado, a la reunión del Consejo de Administración que se llevará a cabo en Ginebra, la última semana de octubre, en donde el órgano interno de OIT decidirá sobre la instalación de una Comisión de Enquesta en Guatemala.



Asueto Oficial 20 de Octubre "Día de la Revolución"

El Artículo 127 del Código de Trabajo establece que el 20 de octubre se considera día de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares.

El pago del día de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Se puede trabajar en día de asueto, previa autorización de la Inspección General de Trabajo, pero en este supuesto el trabajador tiene derecho a que se le cancele como trabajo extraordinario.

Octubre 2013						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Salario Mínimo-Actividades Agrícolas

El viernes 13 de septiembre se llevó a cabo la última reunión de la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos para las actividades agrícolas. Ese día el sector de los trabajadores y empleadores presentaron su propuesta y efectuaron su voto.

La propuesta del sector trabajador consiste en un incremento del 30% al salario mínimo vigente, lo que representa Q92.82 diarios y Q.2,823.28

mensuales.

La propuesta del sector empleador radica en que se tomen acciones y estrategias para la creación de una política nacional de empleo, que busquen reducir los altos niveles de informalidad; que se tomen acciones para la protección de los empleos formales existentes y la creación de nuevas plazas de trabajo; que se incentive la producción y se generen más y mejores oportunidades de em-

pleo; que se mantenga la estabilidad en el nivel de los salarios mínimos vigentes; y que se realicen las gestiones necesarias para que el Congreso de la República ratifique el Convenio 175 de la OIT, relativo al Trabajo a Tiempo Parcial.

El viernes 4 de octubre iniciaron las reuniones de la Comisión Nacional del Salario para darle seguimiento al tema, basándose en los informes referidos por cada Comisión.

Visita de Sergio Paixao al sector azucarero

Con el objetivo de verificar las condiciones laborales in situ, Sergio Paixao, Representante del Director General de la OIT en Guatemala, realizó una visita al sector azucarero en compañía de un grupo de empresarios y representantes del sector, el pasado viernes 11 de octubre.

La agenda de la visita abarcó: El Ingenio Santa Ana, en Escuintla, el Módulo Habitacional Cañaverales del Sur, en Santa Lucía y el Ingenio La Unión, en Escuintla.

Durante la visita se informó al señor Paixao, sobre las diferentes políticas gremiales que generan relaciones laborales en

estricto cumplimiento con la ley, así como también prestaciones adicionales de beneficio para el colaborador.

De esta manera el sector azucarero, a través de ASAZGUA, demuestra en campo su mayor compromiso: Responsabilidad Social Empresarial.



Cámara del Agro

12 Calle 1-25 Zona 10, Edificio Géminis 10
Torre Norte, Oficina 909

Teléfonos: 2335 3003, 2335 2996 al 97
www.camaradelagro.org

Síguenos en:



/camaradelagro



Seminario Laboral CAMAGRO-AGEXPORT

Con el objetivo de dar a conocer las normas legales de aplicación general en materia laboral, así como difundir las buenas prácticas laborales para el sector agro, el martes 15 de octubre se llevó a cabo el Seminario Laboral promovido por Cámara del Agro y la Escuela de Comercio Exterior de Agexport.



Al seminario asistieron 25 participantes, y entre los conferencistas contamos con el apoyo de Ana Chan, Augusto Valenzuela y personeros de la IGT.

JUNTA DIRECTIVA

PRESIDENTE:

José Santiago Molina

VICEPRESIDENTES:

1o. Ricardo Villanueva

2o. Arnoldo Arriaza

TESORERO:

Álvaro Ruiz

SECRETARIO:

Rodolfo García Pacheco

STAFF

DIRECTORA EJECUTIVA:

Carla Caballeros

GERENTE ÁREA LABORAL:

Ana Chan

COORDINADORA ADVA:

Laura Barrera

CONTABILIDAD:

Nancy Menéndez

INFORMACIÓN:

Jessica Cárcamo

III Conferencia Global sobre Trabajo Infantil Brasilia, Brasil, del 8 al 10 de octubre de 2013

La conferencia fue presidida por el Gobierno de Brasil, en colaboración con la OIT y reunió a 1300 participantes de 140 países, representados por los gobiernos, organizaciones de trabajadores, empleadores y la sociedad civil. Para el desarrollo del evento se utilizó la metodología de Plenarias y sesiones semi-plenarias con temas simultáneos. Se consideró una sesión plenaria de Alto Nivel solo para los Delegados oficiales de gobierno, trabajadores, empleadores y sociedad civil, en donde se discutió la Declaración de Brasilia sobre el Trabajo Infantil. Por Guatemala únicamente participó el Director Ejecutivo de Funcafé, Mynor Maldonado, de cuyo informe se extrae este artículo, representan-

do al sector empleador.

Las principales conclusiones de la Conferencia son:

* La meta de Erradicar las peores formas de Trabajo Infantil para el 2015 **no será alcanzada** y se plantea como reto lograrlo para el 2016.

* La educación universal es clave para eliminar prevenir y erradicar el Trabajo Infantil.

* El sector empleador está comprometido a respetar las leyes nacionales vigentes e hizo una excitativa al cumplimiento de la educación universal y a la protección social por parte de los gobiernos.

Los países de Centro América a través del Sistema de Integración Centroamericana se comprometieron a acelerar los esfuerzos en la hoja de ruta para hacer de Centro América una región Libre de Trabajo Infantil.



Cámara del Agro Guatemala



“Se establece el sistema de generación, transmisión, validación y pago en forma electrónica, como la única forma de presentación y pago de la planilla de seguridad social”.

Contenido:

Planilla electrónica IGSS 1

Dto. 7-2013 Ley del cambio climático 1

Boletín Green Development 2

Decisión Queja Art. 26 OIT 3

Seminario Laboral Camagro- Agexport 3

Según el Acuerdo Número 1310 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual fue aprobado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social según Acuerdo Gubernativo Número 428-2013, ambos publicados en el Diario de Centro América el 30 de octubre, y en los que se reforma el artículo 6, del Acuerdo Número 1118 de la Junta Directiva, el cual queda así:

"Artículo 6: Todo empleador formalmente inscrito en el Régimen de Seguridad Social debe entregar al Instituto, bajo su responsabilidad y a más tardar el día 20 de cada mes calendario; la planilla de seguridad social, con los sopor-

tes respectivos y el desembolso de las cuotas correspondientes a los salarios pagados dentro del mes calendario anterior, salvo que el Instituto establezca su propio calendario de pagos. La planilla de seguridad social, es la declaración del patrono de las cuotas que debe hacer efectivas al Instituto, lo que genera el derecho a prestaciones reglamentarias.

Se establece el sistema de generación, transmisión, validación y pago en forma electrónica, como la única forma de presentación y pago de la planilla de seguridad social".

A partir del día 31 de octubre del año en curso, los emplea-

dores que estén formalmente inscritos en el Régimen de Seguridad Social, están obligados a presentar las planillas de seguridad social en forma electrónica.

El IGSS ha dado prórroga estableciendo como fecha límite para presentar en forma electrónica la planilla de noviembre, hasta el 20 de diciembre de este año.

Solicite el Acuerdo No. 1310 y el CD con el software necesario para la implementación de la planilla electrónica a:

noticias@camaradelagro.org

Ley Marco para regular la reducción de la vulnerabilidad, la adaptación obligatoria ante los efectos del cambio climático y la mitigación de gases de efecto invernadero . Dto. 7-2013



Solicite el Dto. 7-2013 a:
noticias@camaradelagro.org

El 5 de septiembre de este año, el Congreso de la República aprobó la Ley Marco para regular la reducción de la vulnerabilidad, la adaptación obligatoria ante los efectos del cambio climático y la mitigación de gases de efecto invernadero, cuyo objeto es establecer las regulaciones necesarias

para prevenir, planificar y responder de manera urgente, adecuada, coordinada y sostenida a los impactos del cambio climático en el país.

La iniciativa 4139 fue aprobada con 96 votos a favor y 36 votos en contra durante la sesión en el Organismo Legislativo.

El 4 de octubre del corriente, esta Ley es publicada en el Diario Oficial bajo el Dto. No. 7-2013 del Congreso de la República.

Esta Ley crea el Fondo Nacional de Cambio Climático a cargo del MARN, y el Consejo Nacional de Cambio Climático a cargo del Presidente de la República.



Ambiente y Actualidad

Ley Marco para regular la Vulnerabilidad, la Adaptación Obligatoria ante los Efectos y Mitigación de los Gases de Efecto Invernadero **del CAMBIO CLIMÁTICO**

Que el sector público, privado y asociativo del país, adopte nuevas prácticas y regulaciones para la mitigación del impacto del CAMBIO CLIMÁTICO, a través de la reducción de la VULNERABILIDAD, la GESTIÓN DE RIESGO y el control de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero

Comisión Interinstitucional de Cambio Climático -CICC-
Consejo Nacional de Cambio Climático -CNCC-
Sistema Nacional de Información sobre Cambio Climático
Fondo Nacional de Cambio Climático

Instancias
Creadas

Regulación
Reglamentos,
y Planes

- Plan de Acción Nacional para la Adaptación al Cambio Climático
- Plan de Energía
- Guías para la Reducción de la Vulnerabilidad
- Reglamentación para la Compensación de Emisiones
- Registro Nacional de Proyectos de Reducción de GEI
- Regulación de Emisiones de Gas en Transporte Público y Privado
- Programa de Incentivos fiscales y Subsidio para Transporte

- Compensación de Emisiones provenientes de la quema de combustible fósil mediante el desarrollo de proyectos y actividades.
- Propiedad privada de bonos de carbono.
- MARN y Concyt desarrollaran investigación relacionada al Cambio Climático.
- Las instituciones del estado integrarán la variable de Cambio Climático a la programación de sus respectivos presupuestos.

Además...

JUNTA DIRECTIVA

PRESIDENTE:

José Santiago Molina

VICEPRESIDENTES:

1o. Ricardo Villanueva

2o. Arnoldo Arriaza

TESORERO:

Álvaro Ruiz

SECRETARIO:

Rodolfo García Pacheco

STAFF

DIRECTORA EJECUTIVA:

Carla Caballeros

GERENTE ÁREA LABORAL:

Ana Chan

COORDINADORA ADVA:

Laura Barrera

CONTABILIDAD:

Nancy Menéndez

INFORMACIÓN:

Jessica Cárcamo

Decisión sobre la Queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (artículo 26 de la Constitución de la OIT)

El 30 de octubre de este año el Consejo de Administración de la OIT, resolvió:

Aplazar la decisión de constituir una comisión de encuesta hasta su 320.ª reunión (marzo de 2014), debido a la Hoja de Ruta presentada por el Gobierno de Guatemala en consulta tripartita;

Para dicha reunión se deberá proporcionar información actualizada sobre los progresos alcanzados por el Gobierno de Guatemala y por las organizaciones de empleadores y trabajadores, so-

bre todo en relación a las reformas legislativas que permitan a la Inspección General de Trabajo cumplir con su mandato legal, en donde no hay consenso tripartito aún; y en cuanto a las medidas para fortalecer las instituciones del Estado en materia de libertad sindical y negociación colectiva y respecto de las cuestiones relacionadas con el dialogo social.

El Consejo de Administración invitó a la comunidad internacional a que facilitara los recursos necesarios para que la Oficina de la OIT en Guatemala pueda apoyar a los mandantes tripartitos en

la aplicación del Memorándum de Entendimiento y de la Hoja de Ruta.

Dentro del marco de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo, se están llevando a cabo reuniones periódicas con el objetivo de avanzar en la ejecución de la Hoja de Ruta dentro de los plazos establecidos. Y al mismo tiempo una mesa técnica con representación del gobierno, empleadores y trabajadores, nombrada en este mismo contexto está trabajando en el tema de las reformas legislativas al Código de Trabajo.

Seminario Laboral CAMAGRO-AGEXPORT Sector Alimentos y Bebidas



En el Seminario se contó con la participación de los siguientes conferencistas: Hernán Herrera, Abogado Laboralista; Ana Chan, Gerente del Área Jurídica y Laboral de Cámara del Agro; y Eulalia Leguarca, de la Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El día de hoy se llevó a cabo el Seminario Laboral promovido por Cámara del Agro para Gerentes de Recursos Humanos del Sector de Alimentos y Bebidas de AGEXPORT.



Síguenos en:



/camaradelagro

12 Calle 1-25 Zona 10, Edificio Géminis 10
Torre Norte, Oficina 909

Tels: 2335 3003, 2335 2996 al 97

www.camaradelagro.org

Cámara del Agro Guatemala



SALARIO MÍNIMO 2014

Fijado mediante Acuerdo Gubernativo No. 537-2013

Contenido:

Salario Mínimo 2014 1

Hoja de Ruta OIT 1

VIH-Sida 2
CAMAGRO

El 26 de diciembre de 2013, el gobierno de la República de Guatemala oficializó los salarios mínimos que regirán en las actividades productivas para el 2014, con un aumento del 5% y publicando los mismos en el Diario Oficial mediante Acuerdo Gubernativo 537-2013, vigente a partir del 1 de enero del presente año.

Actividades	Hora Ordinaria	Diario	Mensual	Bonificación Incentivo	TOTAL
NO AGRICOLA	Q.9.38	Q.74.97	Q.2,280.34	Q.250.00	Q.2,530.34
AGRÍCOLA	Q.9.38	Q.74.97	Q.2,280.34	Q.250.00	Q.2,530.34
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.8.61	Q.68.91	Q.2,096.06	Q.250.00	Q.2,346.06

Hoja de Ruta de OIT

Reformas Legislativas al Código de Trabajo



En el marco de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo, se están discutiendo las diferentes propuestas presentadas por los sectores, en cuanto al Proceso Sancionatorio y a la Adecuación del Código de Trabajo a las Normas Internacionales de Trabajo.

Pese a que existe una mesa técnica tripartita que está analizando la Iniciativa 4703, presentada el año pasado por el Ejecutivo, que contempla la propuesta de reformas al Proceso Sancionatorio, el

sector sindical, presentó recientemente su propuesta, en la que le otorgan a la Inspección General de Trabajo la facultad para promover, resolver y sancionar faltas en contra de las leyes de trabajo y previsión social; la resolución de la IGT tendrá carácter de título ejecutivo, y podrá ser objeto de revisión a través del Recurso de Revocatoria. La inconformidad del sancionado se someterá al proceso contencioso administrativo en las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previ-

sión Social únicamente.

Por otro lado, el sector gobierno presentó, a la Comisión Tripartita, para consulta y adecuación, su proyecto sobre las Reformas de la Legislación Guatemalteca conforme a las Normas Internacionales del Trabajo, solicitado también por la OIT.

Solicite los proyectos de reformas legislativas a:

noticias@camaradelagro.org

JUNTA DIRECTIVA

PRESIDENTE:

José Santiago Molina

VICEPRESIDENTES:

1o. Ricardo Villanueva

2o. Arnoldo Arriaza

TESORERO:

Álvaro Ruiz

SECRETARIO:

Rodolfo García Pacheco

STAFF

DIRECTORA EJECUTIVA:

Carla Caballeros

GERENTE ÁREA LABORAL:

Ana Chan

COORDINADORA ADVA:

Laura Barrera

CONTABILIDAD:

Nancy Menéndez

INFORMACIÓN:

Jessica Cárcamo

Declaración de compromiso de Cámara del Agro a la Recomendación No. 200 de la OIT, sobre VIH y sida

Tomando en cuenta que ya algunos de nuestros sectores han venido desarrollando políticas de VIH como es el caso del sector azucarero en 2012 (ASAZGUA), el sector banano en el año 2010 (APIB / FUNDABANANO) habiendo sido premiados en 2013 por ONU-SIDA por el modelo de voluntarios implementado por el sector; y el sector café en Diciembre de 2013. Y conforme a la alineación estratégica de estos programas dentro del marco del

Principio 4 de nuestra Política Laboral “Tu trato será sin distinciones” que establece el compromiso del sector agro de no discriminación; en 2013 como Cámara del Agro tomamos la decisión de suscribir en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, una “Declaración de Compromiso con la Promoción y Aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo, 2010 (No.200)”, la cual se

suscribió en acto público el 2 de Diciembre de 2013, y cuyo objetivo es respaldar e integrar las Políticas de VIH de nuestros socios que ya cuentan con ellas; así como la promoción y transferencia de buenas prácticas hacia el resto de nuestros gremios.

Solicite la Declaración de Compromiso referida a:

noticias@camaradelagro.org



Síguenos en:



12 Calle 1-25 Zona 10, Edificio Géminis 10
Torre Norte, Oficina 909
Tels: 2335 3003, 2335 2996 al 97
www.camaradelagro.org

Cámara del Agro Guatemala



HOJA DE RUTA OIT -QUEJA

Próxima reunión del Consejo de Administración: MARZO' 2014

Contenido:

Hoja de Ruta OIT 1

Arreglo Amistoso
CAFTA 2

Del 13 al 27 de marzo se llevará a cabo la 320 Reunión del Consejo de Administración de la OIT, cuyo punto 9 del Orden del día, establece: **“Queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (num. 87), presentada por varios delegados a la 101 reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 25 de la Constitución de la OIT.”**

En dicha reunión se examinará el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Gobierno de Guatemala, a través de la Hoja de Ruta establecida a partir de las conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT que visitó Guatemala del 23 al 27 de septiembre de 2013.

La Hoja de Ruta establece los siguientes 10 compromisos:

1. Seguimiento de la investigación de los 58 casos de asesinatos de sindicalistas y demás casos denunciados.

- La CICIG está revisando la investigación del MP.

2. Expedito enjuiciamiento y condena de los autores materiales e intelectuales de los crímenes contra sindicalistas.

- El MP solicita a la CSJ que los casos sean conocidos por los Tribunales de Mayor Riesgo.

3. Fortalecer los mecanismos de prevención, protección y reacción en contra de delitos contra sindicalistas.

- A través del Ministerio de Gobernación en consulta tripartita.

4. Promover la participación directa de las víctimas y de las organizaciones sindicales en la investigación y proceso penal.

- A través del MP en la Mesa Técnica Sindical.

5. Proponer enmiendas al Código de Trabajo y demás leyes para que se adecuen a los convenios internacionales del trabajo (No. 87 y 98 Libertad sindical y negociación colectiva).

- Propuesta presentada por el MT a la Comisión Internacional de Asuntos Internacionales del Trabajo.

6. Reformas al Código de Trabajo que permitan a la IGT cumplir su mandato: Proceso Sancionatorio. **EN ESTE PUNTO NO HAY CONSENSO TRIPARTITO.**

- El MINTRAB presentó al Congreso Proyecto de Ley: Iniciativa 4703.

7. Que las sentencias de los tribunales laborales sean cumplidas y ejecutadas.

- La Unidad de Verificación de reinstalaciones del OJ garantizará el cumplimiento de las sentencias.

8. Fortalecimiento de Mintrab, MP, Mingob, OJ, OE, PDH e interlocutores sociales, en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

- Con el apoyo de la OIT se realizarán talleres de fortalecimiento de diálogo social.

9. Campaña de sensibilización sobre libertad sindical y derecho humano al trabajo en todo el país.

- Vicepresidenta de la República se comprometió a llevar a cabo esta campaña de sensibilización.

10. Propuesta de reformas al Organismo Judicial.

El Martes 25 de febrero vence el plazo para que los sectores representados en la Comisión de Asuntos Internacionales del Trabajo, envíen a la OIT, sus informes de avances al respecto de la Hoja de Ruta establecida para el efecto.



JUNTA DIRECTIVA

PRESIDENTE:

José Santiago Molina

VICEPRESIDENTES:

1o. Ricardo Villanueva

2o. Arnoldo Arriaza

TESORERO:

Álvaro Ruiz

SECRETARIO:

Rodolfo García Pacheco

STAFF

DIRECTORA EJECUTIVA:

Carla Caballeros

GERENTE ÁREA LABORAL:

Ana Chan

COORDINADORA ADVA:

Laura Barrera

CONTABILIDAD:

Nancy Menéndez

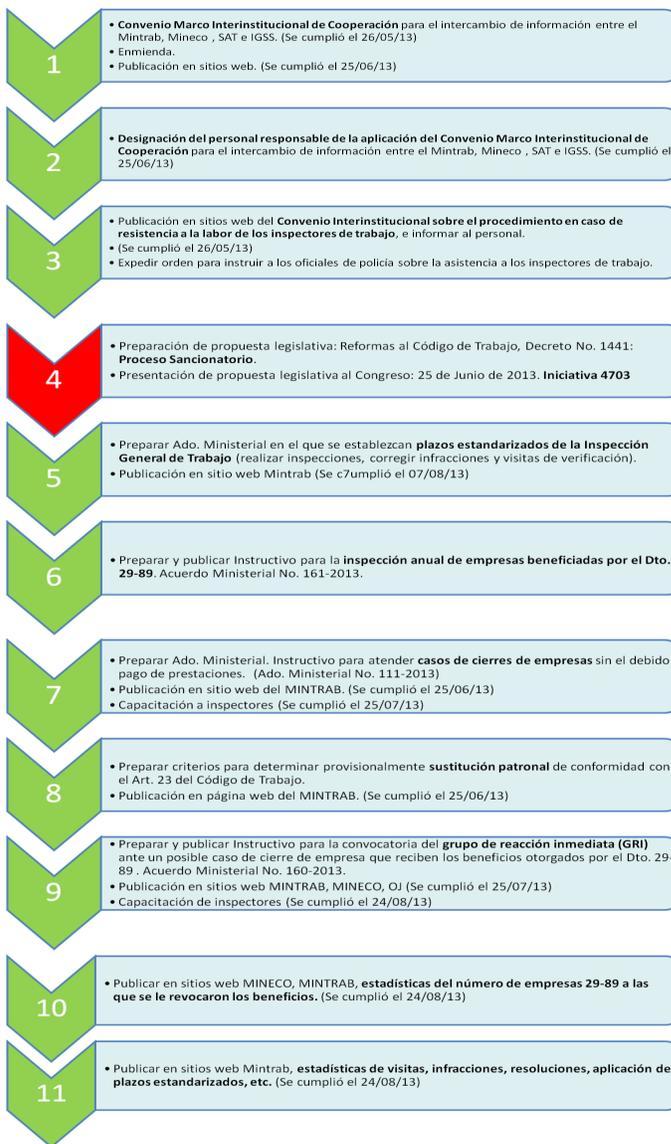
INFORMACIÓN:

Jessica Cárcamo

Hoja de Ruta– ARREGLO AMISTOSO CAFTA

El Comité CAFTA revisará cumplimiento a principios de abril

Dentro del marco de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo, se ha trabajado una Hoja de Ruta para el cumplimiento de los compromisos asumidos a través del Arreglo Amistoso, suscrito el 26 de abril del 2013 (que suspende el Panel Arbitral), entre el Gobierno de Guatemala y EEUU, los cuales en su mayoría se han cumplido dentro de los plazos establecidos, y son los siguientes:



Síguenos en:



/camaradelagro

12 Calle 1-25 Zona 10, Edificio Géminis 10
Torre Norte, Oficina 909

Tels: 2335 3003, 2335 2996 al 97

www.camaradelagro.org



INFORME LABORAL Y AMBIENTAL

Lanzamiento Política Ambiental

Los Presidentes de los gremios agropecuarios, agroexportadores y agroindustriales que conforman Cámara del Agro, suscribieron el 19 de marzo la Declaración de Compromisos Ambientales y presentaron la Política Ambiental del Sector Agro. Acto que tuvo lugar en un hotel de la ciudad, y contó con la participación de la Ministra de Ambiente y Recursos Naturales, Licda. Michelle Martínez.

Con este acto, Cámara del Agro se suma a las celebraciones del día mundial del Agua declarado el 22 de marzo de cada año por la Conferencia de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas. Y presenta su Política Ambiental con el propósito de alinear los esfuerzos estratégicos de sus socios en materia de gestión ambiental, para promover la observancia de la legislación ambiental y el desarrollo sostenible; así como para dar respuesta al modelo de responsabilidad social empresarial impulsado por CACIF. Resaltando que muchas de las empresas vinculadas con los mercados mundiales, ya cuentan con programas y diversas certificaciones internacionales requeridas por sus compradores procesos de gestión ambiental y agricultura sostenible.

El Presidente de la Cámara del Agro, José Santiago Molina, indicó que de esta manera se reafirma el compromiso de las empresas agrícolas, agroindustriales y agroexportadoras del país, de respetar en forma voluntaria los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos; de la misma manera que lo hicimos hace 2 años con la Política

Laboral del Sector Agro elaborada en forma conjunta con la OIT, la cual además también, incluye el principio de medio ambiente. Además que la misma responde a la visión de largo plazo del sector de “producir alimentos para el mundo, generando empleo productivo, digno y sostenible en Guatemala”. Agregando que el principal reto para el respeto a los derechos humanos, la observancia de la Ley y el desarrollo sostenible, lo constituyen los altos índices de informalidad que prevalecen en el país, la debilidad de las instituciones y la urgente necesidad de fortalecimiento del Estado de Derecho para garantizar la aplicación y cumplimiento de la Ley. Por lo que es urgente que las autoridades de Gobierno promuevan las acciones necesarias para promover la formalidad de las actividades productivas a nivel nacional.

La Política Ambiental del Sector Agro tiene como objetivo “contribuir al desarrollo sostenible y la competitividad del sector agro, promoviendo buenas prácticas de gestión ambiental en las cadenas de valor y la observancia de la legislación ambiental” y plantea tres líneas estratégicas que incluyen: a) El cumplimiento de la legalidad; b) La Protección, Conservación y Preservación del Ambiente; y c) el Diálogo Social para el Desarrollo Sostenible.

Camagro Semanal

ESTRATEGIA 1: CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD



Cámara del Agro
Guatemala

El documento que contiene los Lineamientos Básicos Ambientales del Sector Agro fue elaborado con la colaboración de Green Development quien produjo su contenido, la revisión técnica por parte del Instituto Privado de Investigación sobre Cambio Climático (ICC) y la Comisión Ambiental de Cámara del Agro; y el acompañamiento del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales.



Firma de la Declaración de Principios Ambientales por parte de José Santiago Molina, Presidente de Cámara del Agro.

Salarios de Garantía

Se crean 4 circunscripciones económicas mediante Acuerdo Gubernativo

Con fecha 21 de febrero de 2014 se crean mediante Acuerdo Gubernativo, las siguientes circunscripciones económicas:

- Municipio de **San Agustín Acasaguastlán**, del departamento de El Progreso; Acuerdo Gubernativo No. 72-2014
- Municipio de **Guastotoya**, del departamento de El Progreso; Acuerdo Gubernativo No. 73-2014
- Municipio de **Estanzuela**, del departamento de Zacapa; Acuerdo Gubernativo No. 74-2014
- Municipio de **Masagua**, del departamento de Escuintla; Acuerdo Gubernativo No. 75-2014

Oportunidades:

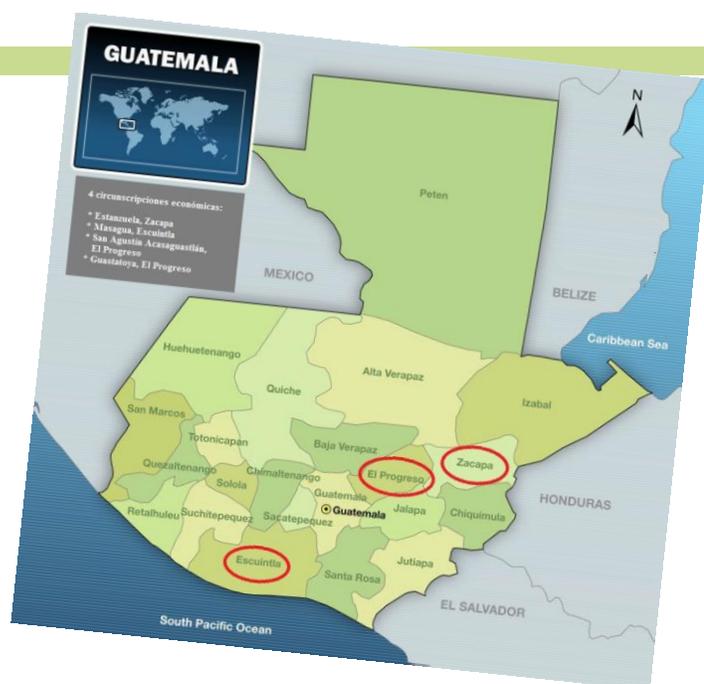
- ❖ Posibilidad de nuevas inversiones.
- ❖ Formalización de empleos ya existentes.
- ❖ Creación de nuevos empleos.
- ❖ Promoción de la industrialización y la creación de nuevas competencias laborales.
- ❖ Mejora de la calidad de vida de los habitantes.
- ❖ Mejora de infraestructura.

- ❖ Disminuye migración de personas del área rural a la capital.

Amenazas:

- ❖ Falta de monitoreo y fiscalización por parte del MINTRAB y la SAT puede generar que la nueva normativa constituya una amenaza.
- ❖ Posibilidad de despidos masivos y recontratación en condiciones desfavorables para el trabajador.
- ❖ Interpretación que pueda darse a los siguientes postulados: “mismo salario en

- ❖ igualdad de condiciones”, “derechos legítimamente adquiridos”, “irrenunciabilidad de las garantías laborales”.
- ❖ Competencia desleal.
- ❖ Desprestigio al sector formal por parte de violaciones de empresarios ajenos a este sector.
- ❖ Encarecimiento del salario mínimo.
- ❖ No hay certeza de que el salario de garantía no será incrementado a corto plazo.



Junta Directiva

Presidente:
José Santiago Molina
Primer Vicepresidente:
Ricardo Villanueva
Segundo Vicepresidente:
Arnoldo Arriaza
Tesorero:
Álvaro Ruíz Tascón
Secretario:
Rodolfo García Pacheco

Staff:

Directora Ejecutiva:
Carla Caballeros
Gerente del Área Laboral y
Jurídica:
Ana Chan
Coordinadora Administrativa:
Laura Barrera
Contabilidad:
Nancy Menéndez
Información:
Jessica Cárcamo



Cámara del Agro

12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10 Torre Norte, 9no. Nivel, Oficina 909.

Síganos: /camaradelagro



CIRCULAR No. 001-2012
Política Laboral Cámara del Agro
Eje Estratégico 1: Cumplimiento de la Legalidad

Guatemala, 4 de julio de 2012

A todos los Sectores Socios Cámara del Agro:

Por este medio reciban un cordial saludo; el objetivo de la presente es recordar a todos los sectores agremiados a la Cámara del Agro acerca de la obligación del pago de la bonificación anual, conocida como Bono 14, establecida en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

El bono 14 es una prestación laboral que todo empleador debe pagar a sus trabajadores adicional e independiente del aguinaldo, igual al 100% del salario o sueldo ordinario mensual del trabajador, siempre que hubiere laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para el cálculo de dicha bonificación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el período de 12 meses que termina en el mes de junio.

El bono 14 debe pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el empleador deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

Hacemos también de su conocimiento que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social estará llevando a cabo operativos de verificación para el cumplimiento de esta prestación y estará atendiendo denuncias por incumplimiento de dicha obligación, a partir del 16 de julio del año en curso.

Les agradecemos anticipadamente compartir esta Circular Laboral entre sus empresas y productores agrícolas agremiados, con el propósito de exhortar y promover la cultura de cumplimiento de la legalidad laboral.

Sin otro particular, se suscribe atentamente,

CAMARA DEL AGRO

Ana Chan
Gerente Area Jurídica y Laboral
achan@camaradelagro.org

CIRCULAR No. 002-2012

Comisión Paritaria de Salarios Mínimos

Para las Actividades Agrícolas

Guatemala, 10 de septiembre de 2012

A todos los Sectores Socios Cámara del Agro:

Por este medio reciban un cordial saludo; el objetivo de la presente es informarles sobre lo que se está llevando a cabo dentro del marco de la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos para las Actividades Agrícolas.

Dicha Comisión está representada por las siguientes personas por parte del sector empleador:

Representantes Titulares
Carlos Alfredo Nájera Castillo
Ana Judith Chan Orantes
Roberto Díaz Schwarz
Julio Roberto Orellana
Fausto Aurelio Chicas Menéndez
Representantes Suplentes
Ana Clarisa Villacorta Cabarrús
Douglas Vladimiro España Torres
Fernando Alfredo Letona
Susana Siekavizza Molina
Juan Luis Pullin Villaverde

El Acuerdo Gubernativo que contiene dicho nombramiento, fue publicado en el Diario de Centro América el día 5 de septiembre del año en curso, bajo el número 204-2012.

Según lo estipula el Acuerdo Gubernativo No. 437-2000, las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y No Agrícolas, deberán rendir sus dictámenes cada año, a más tardar el quince de septiembre. Debido a lo anterior, se tiene programada la reunión para presentar propuesta por parte de nuestro sector, emitir el voto y elaborar el informe final, para este miércoles 12 de septiembre a las 9:30, en el Ministerio de Trabajo.

Nuestra propuesta de salario mínimo para el 2013 como sector empleador, **es no incrementar el salario**, pues de lo contrario se produce mayor inflación, desempleo y hasta la posibilidad del cierre de negocios o empresas. Dicha propuesta la adjunto a esta circular, para que puedan tener el documento de análisis, conclusión y recomendación completo.

Aprovecho para adjuntarles la propuesta de salario mínimo para el año 2013, que el sector trabajador nos comunicó el día de hoy, la cual en resumen es la siguiente:

Tres mil cuarenta y un quetzales con sesenta y siete centavos (Q.3,041.67) mensuales, equivalente a cien quetzales (Q.100.00) diarios.

Les agradecemos anticipadamente compartir esta Circular Laboral entre sus empresas y productores agrícolas agremiados, para que todos estemos informados.

Sin otro particular, se suscribe atentamente,

CAMARA DEL AGRO

Ana Chan
Gerente Area Jurídica y Laboral
achan@camaradelagro.org

12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10 Torre Norte oficina 909 - 01010
Tels. **+502 2335 3003, 23352996 al 97**
Guatemala, Centro América
www.camaradelagro.org - info@camaradelagro.org

CIRCULAR No. 003-2012
Política Laboral Cámara del Agro
Eje Estratégico 1: Cumplimiento de la Legalidad

Guatemala, 20 de noviembre de 2012

A todos los Sectores Socios Cámara del Agro:

Por este medio reciban un cordial saludo; el objetivo de la presente es recordar a todos los sectores agremiados a la Cámara del Agro acerca de la obligación del pago del AGUINALDO, establecida en el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.

El aguinaldo es una prestación laboral que todo empleador debe pagar a sus trabajadores anualmente, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

El aguinaldo deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero. Del pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita.

Para que el trabajador de campo y aquel cuyo contrato no le exija trabajar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año, tenga derecho a la prestación, bastará que haya laborado, por lo menos ciento cincuenta jornadas o tareas de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad del contrato.

El aguinaldo tanto para el que lo otorga como para el que lo recibe, es deducible del Impuesto Sobre la Renta, no está sujeto al pago de ninguna clase de impuestos, tasas y demás cargos, inclusive el Impuesto del timbre y Papel Sellado y, no queda efecto al pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

Hacemos también de su conocimiento que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha anunciado la realización de 4,000 inspecciones de oficio a nivel nacional, a partir del 17 de diciembre del año en curso, como parte de la implementación del Plan Operativo de Verificación del Cumplimiento de la ley que regula el pago del aguinaldo a la clase trabajadora, enfocándose en los sectores agrícola, industria y servicios entre otros.

Les agradecemos anticipadamente compartir esta Circular Laboral entre sus empresas y productores agrícolas agremiados, con el propósito de exhortar y promover la cultura de cumplimiento de la legalidad laboral.

Sin otro particular, se suscribe atentamente,

CAMARA DEL AGRO

Ana Chan
Gerente Area Jurídica y Laboral
achan@camaradelagro.org

12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10 Torre Norte oficina 909 - 01010
Tels. **+502 2335 3003, 23352996 al 97**
Guatemala, Centro América
www.camaradelagro.org - info@camaradelagro.org

CIRCULAR No. 004-2013
Política Laboral Cámara del Agro
Eje Estratégico 1: Cumplimiento de la Legalidad

Guatemala, 10 de enero de 2013

A todos los Sectores Socios Cámara del Agro:

Por este medio reciban un cordial saludo deseándoles que este año sea exitoso; el objetivo de la presente es compartirles información importante relacionada con la fijación del salario mínimo para el año 2013.

El 28 de diciembre de 2012, el gobierno de la República de Guatemala oficializó los salarios mínimos que regirán en las actividades productivas para el 2013, publicando los mismos en el Diario Oficial mediante Acuerdo Gubernativo 359-2012, entrando en vigor a partir del 1 de enero del presente año. (Adjunto el Acuerdo referido).

A continuación los salarios mínimos que regirán a partir del 1 de enero del 2013:

Actividades	Hora Ordinaria	Diario	Mensual	Bonificación Incentivo	TOTAL
NO AGRICOLA	Q.8.93	Q.71.40	Q.2,171.75	Q.250.00	Q.2,421.75
AGRÍCOLA	Q.8.93	Q.71.40	Q.2,171.75	Q.250.00	Q.2,421.75
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.8.20	Q.65.63	Q.1,996.25	Q.250.00	Q.2,246.25

Les agradecemos anticipadamente compartir esta Circular Laboral entre sus empresas y productores agrícolas agremiados, con el propósito de exhortar y promover la cultura de cumplimiento de la legalidad laboral.

Sin otro particular, se suscribe atentamente,

CAMARA DEL AGRO

Ana Chan
Gerente Area Jurídica y Laboral
achan@camaradelagro.org

CIRCULAR No. 005-2013

Política Laboral Cámara del Agro

Eje Estratégico 2: Fortalecimiento de la

Cobertura Social

Guatemala, 10 de enero de 2013

A todos los Sectores Socios Cámara del Agro:

Por este medio reciban un cordial saludo; el objetivo de la presente es compartirles información de interés relacionada con el sistema del seguro social para los trabajadores eventuales agropecuarios.

El 27 de diciembre del 2012 fue publicado en el Diario Oficial, el Reglamento del Programa Especial de Protección para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios, mediante el Acuerdo Número 1292 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Dicho Reglamento tiene como objeto establecer normas especiales por los riesgos de **Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA)**, en lo relativo a las prestaciones en servicio y en dinero por incapacidad temporal, para los **Trabajadores Eventuales Agropecuarios**, dentro de un período temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares de esa capa de la población productiva del país. Esta normativa especial **no aplica** al programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS).

Se entiende por trabajadores eventuales agropecuarios: los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que no son contratados de forma fija, regular o indefinida. No comprende a los trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo permanente de una empresa agrícola o ganadera.

Dentro de las obligaciones patronales, el empleador deberá consignar la calidad de “trabajador eventual agropecuario” del afiliado, en el certificado de trabajo que le extienda para acreditar la vigencia laboral de éste y dar aviso inmediatamente al Instituto cada vez que contrate a un trabajador eventual agropecuario.

Antes de entrar en vigor este Reglamento y según lo establece el Acuerdo 468 del IGSS, los trabajadores afiliados y sus familiares con derecho, podían gozar de las prestaciones en dinero y servicios previstas en los Reglamentos sobre Protección Relativa a Accidentes en General, Enfermedad y Maternidad, después de haber aportado 4 meses de contribución dentro de los 6 meses calendario anteriores en que se inicie la enfermedad o incapacidad. Se puede notar entonces que no había nada regulado al respecto de los trabajadores eventuales o temporales agropecuarios, hasta ahora.

Les agradecemos anticipadamente compartir esta Circular Laboral entre sus empresas y productores agrícolas agremiados, con el propósito de informarnos y actualizarnos en cuanto a normativas vigentes y de interés para el sector.

Sin otro particular, se suscribe atentamente,

CAMARA DEL AGRO



Ana Chan
Gerente Area Jurídica y Laboral
achan@camaradelagro.org

12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10 Torre Norte oficina 909 - 01010
Tels. **+502 2335 3003, 23352996 al 97**
Guatemala, Centro América
www.camaradelagro.org - info@camaradelagro.org

CIRCULAR No. 006-2013
Política Laboral Cámara del Agro
Eje Estratégico 1: Cumplimiento de la legalidad

Guatemala, 24 de mayo de 2013

A todos los Sectores Socios Cámara del Agro:

Por este medio reciban un cordial saludo; el objetivo de la presente es compartirles información de interés relacionada con las inspecciones focalizadas que estará llevando a cabo la Inspección General de Trabajo, en el sector agropecuario y empresas bajo el régimen 29-89, **a partir del lunes 27 de mayo al viernes 7 de junio** de este año.

El miércoles 22 de mayo, se llevo a cabo una reunión informativa por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en las instalaciones de Anacafé. En la misma el Sub-Inspector de Trabajo, Licenciado Ángel Ortíz comunicó el objetivo de estas visitas, el procedimiento, los requerimientos así como resolvió dudas de los asistentes.

De lo anterior extraigo lo más importante:

1. Las inspecciones tendrán por objeto verificar dos únicas prestaciones: **Pago de salario mínimo y régimen de seguro social.**
2. Por salario mínimo se entiende los fijados por medio del Acuerdo Gubernativo Número 359-2012 vigentes a partir del 1 de enero de 2013.
3. El salario mínimo vigente para actividades agrícolas es el siguiente:

DIARIO	HORA ORDINARIA	MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	TOTAL
Q.71.40	Q.8.93	Q.2,171.75	Q.250.00	Q.2,421.75

4. **Los documentos que cada centro de trabajo deberá tener a mano para que el Inspector de Trabajo verifique el pago del salario mínimo son:** Constancias de pago y planillas de salarios; libro de salarios, si el empleador ocupa permanentemente 10 o más trabajadores, (Art. 102 del Código de Trabajo, Decreto 1441).
5. Se entiende por régimen de seguridad social el derecho que tienen todos los trabajadores en relación de dependencia de acceder al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de los empleadores de cumplir con la inscripción, aporte y reporte de la cuota patronal y de los trabajadores. Para el presente caso la IGT verificará que se cumpla con lo establecido en el Acuerdos 1118 y 1123, del

12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10 Torre Norte oficina 909 - 01010
Tels. **+502 2335 3003, 23352996 al 97**

Guatemala, Centro América

www.camaradelagro.org - info@camaradelagro.org

Instituto de Seguridad Social, relativos a las prestaciones de inscripción de Patronos al Régimen de Seguridad Social y Reglamento sobre recaudación de contribuyentes al Régimen de Seguridad Social.

6. **Los documentos que cada centro de trabajo deberá tener a mano para que el Inspector de Trabajo verifique que los trabajadores están cubiertos con el régimen de seguro social son:** Planillas del IGSS, siempre y cuando el empleador ocupe permanentemente a 3 o más trabajadores, (Art. 102 del Código de Trabajo, Decreto 1441).

IMPORTANTE: Los **únicos** funcionarios que pueden ingresar a los centros de trabajo y/o fincas, en este caso, son los INSPECTORES DE TRABAJO del Ministerio de Trabajo y Previsión social, debidamente acreditados. Los libros de contabilidad no podrán revisarlos si no llevan autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social. Pueden hacerse acompañar por agentes de la policía nacional civil, si encontraran resistencia para ingresar al centro de trabajo.

Les agradecemos anticipadamente compartir esta Circular Laboral entre sus empresas y productores agrícolas agremiados. Cualquier duda o consulta estoy para servirles.

Sin otro particular, se suscribe atentamente,

CAMARA DEL AGRO

Ana Chan
Gerente Area Jurídica y Laboral
achan@camaradelagro.org

CIRCULAR No. 008-2013

Política Laboral Cámara del Agro

Eje Estratégico 1: Cumplimiento de la legalidad

Guatemala, 23 de agosto de 2013

A todos los Sectores Socios Cámara del Agro:

Por este medio reciban un cordial saludo; el objetivo de la presente es compartirles información de interés relacionada con la divulgación y promoción de la Política Laboral de Cámara del Agro y los avances en su implementación, una de las acciones concretas definidas dentro del Eje Estratégico de Cumplimiento de la Legalidad de la Política.

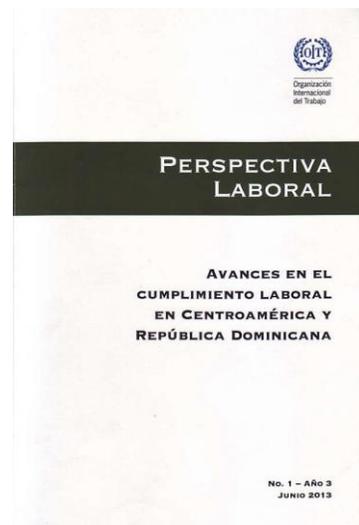
Recientemente el Licenciado Augusto Valenzuela participó como representante del sector, en el Taller Subregional Bipartito: “Trabajo decente y Diálogo Social en Centroamérica, Panamá y República Dominicana”, realizado en Costa Rica.

Es importante informarles que dentro de ese marco, la Política Laboral de Cámara del Agro fue mencionada como un ejemplo de buenas prácticas laborales empresariales; La Organización Internacional del Trabajo incluyó en su revista “Perspectiva Laboral. Avances en el Cumplimiento Laboral en Centroamérica y República Dominicana”, publicada en Junio de 2013, una mención al Manual de Buenas Prácticas de Cámara del Agro, dentro del Capítulo denominado: La promoción de los derechos laborales con enfoque empresarial, que transcribo a continuación:

“Buenas prácticas/casos de éxito

Manual de Buenas Prácticas de CAMAGRO Guatemala

La Cámara del Agro de Guatemala tomó la iniciativa de realizar un análisis exhaustivo de la legislación vigente en Guatemala para promover un Manual de Buenas Prácticas laborales de aplicación en todas las empresas del sector agropecuario, con el objetivo de promover una cultura de legalidad. Este Manual fue coordinado con el Ministerio de Trabajo y se desglosa en 9 principios entre los que se encuentran: Tu trato será sin distinciones (no discriminación), Tu eficiencia define tu crecimiento (igualdad), Tú eres primero en tu lugar de trabajo (salud y seguridad en el trabajo), entre otros ligados al cumplimiento de los convenios fundamentales del trabajo. Estos principios serán divulgados y promovidos en todas las empresas afiliadas a CAMAGRO no solo a nivel Gerencial sino también entre los trabajadores de todos los niveles. Esta experiencia puede difundirse para la elaboración de procesos similares en más sectores productivos en Guatemala y en otros países de la Región.”





Les agradecemos anticipadamente compartir esta Circular Laboral entre sus empresas y productores agrícolas agremiados.

Sin otro particular, se suscribe atentamente,

CAMARA DEL AGRO

Ana Chan

Gerente Area Jurídica y Laboral

achan@camaradelagro.org

CIRCULAR No. 009-2013
Política Laboral Cámara del Agro
Eje Estratégico 1: Cumplimiento de la Legalidad

Guatemala, 03 de diciembre de 2013

A todos los Sectores Socios Cámara del Agro:

Por este medio reciban un cordial saludo; el objetivo de la presente es recordar a todos los sectores agremiados a la Cámara del Agro acerca de la obligación del pago del AGUINALDO, establecida en el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.

El aguinaldo es una prestación laboral que todo empleador debe pagar a sus colaboradores anualmente, el equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos, o la parte proporcional correspondiente.

Debe pagarse el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. No obstante, si el empleador paga al colaborador, el 100% de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no está obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero. Es importante que del pago de la prestación de aguinaldo se deje **constancia escrita**.

Les recordamos que en el Manual de Buenas Prácticas de Cámara del Agro, en la sección “Cálculos exactos según la ley”, se sugiere la siguiente fórmula para su cálculo:



Aguinaldo

FUNDAMENTO LEGAL:

Artículo 102 literal “J” Constitución de la República, Decreto 76-78
Ley reguladora del Aguinaldo
Artículo 1 Convenio 95, Artículo 88 del Código de Trabajo.

Para que el trabajador de campo y aquel cuyo contrato no le exija trabajar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año, tenga derecho a la prestación, bastará que haya laborado, por lo menos ciento cincuenta jornadas o tareas de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad del contrato.

El aguinaldo tanto para el que lo otorga como para el que lo recibe:

- Es deducible del Impuesto Sobre la Renta (ISR);
- No está sujeto al pago de ninguna clase de impuestos, tasas y demás cargos; y,
- No queda afecto al pago de las cuotas del IGSS, IRTRA e INTECAP.

Les agradecemos anticipadamente compartir esta Circular Laboral entre sus empresas y productores agrícolas agremiados, con el propósito de exhortar y promover la cultura de cumplimiento de la legalidad laboral.

Sin otro particular, se suscribe atentamente,

CAMARA DEL AGRO

Ana Chan

Gerente Area Jurídica y Laboral

achan@camaradelagro.org

12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10 Torre Norte oficina 909 - 01010
Tels. **+502 2335 3003, 23352996 al 97**
Guatemala, Centro América
www.camaradelagro.org - info@camaradelagro.org

CIRCULAR No. 010-2014

Política Laboral Cámara del Agro

Eje Estratégico 1: Cumplimiento de la Legalidad

Guatemala, 13 de enero de 2014

A todos los Sectores Socios Cámara del Agro:

Por este medio reciban un cordial saludo deseándoles que este año sea exitoso; el objetivo de la presente es compartirles información importante relacionada con la fijación del salario mínimo para el año 2014.

El 26 de diciembre de 2013, el gobierno de la República de Guatemala oficializó los salarios mínimos que regirán en las actividades productivas para el 2014, con un aumento del 5% y publicando los mismos en el Diario Oficial mediante Acuerdo Gubernativo 537-2013, vigente a partir del 1 de enero del presente año. (Adjunto el Acuerdo referido).

A continuación los salarios mínimos que regirán a partir del 1 de enero del 2014:

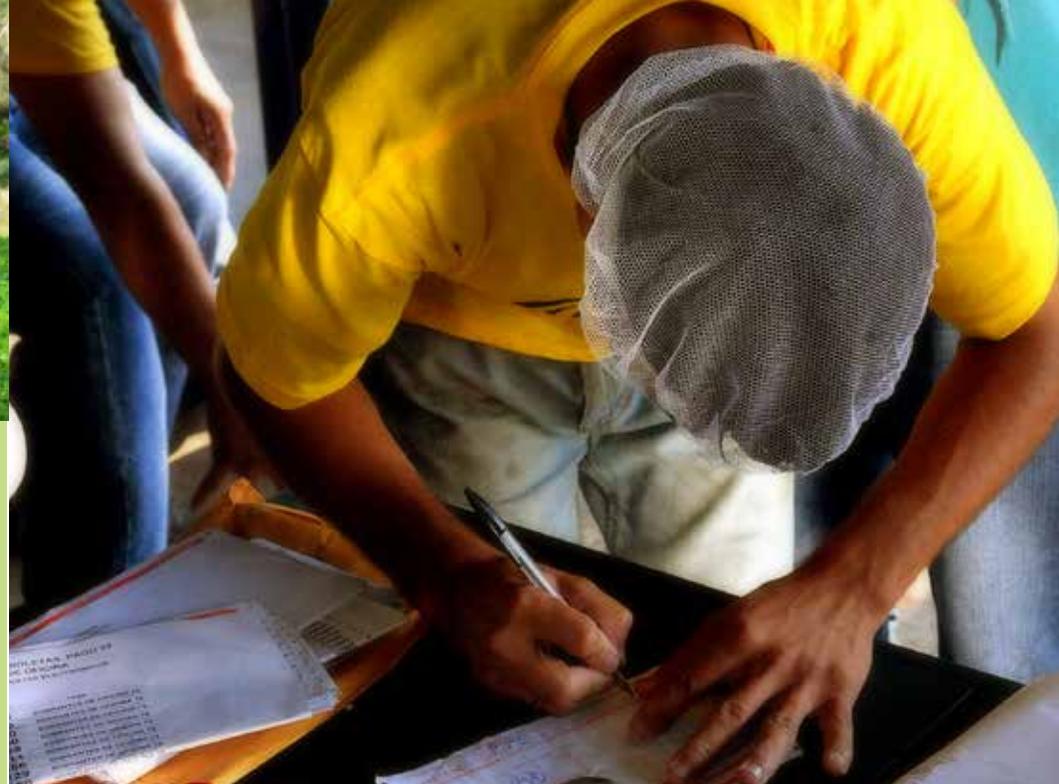
Actividades	Hora Ordinaria	Diario	Mensual	Bonificación Incentivo	TOTAL
NO AGRICOLA	Q.9.38	Q.74.97	Q.2,280.34	Q.250.00	Q.2,530.34
AGRÍCOLA	Q.9.38	Q.74.97	Q.2,280.34	Q.250.00	Q.2,530.34
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.8.61	Q.68.91	Q.2,096.06	Q.250.00	Q.2,346.06

Les agradecemos anticipadamente compartir esta Circular Laboral entre sus empresas y productores agrícolas agremiados, con el propósito de exhortar y promover la cultura de cumplimiento de la legalidad laboral.

Sin otro particular, se suscribe atentamente,

CAMARA DEL AGRO

Ana Chan
Gerente Area Jurídica y Laboral
achan@camaradelagro.org



Lugar:

Fecha:

Hora: 07:30 a 16:00 horas

RSVP:

Tels. 23353003 – 23352996 – 23352997

E-mail: info@camaradelagro.org

Manual de Buenas Prácticas Laborales

Cámara del Agro
Guatemala

Con el apoyo de:



Publicado con el auspicio del Proyecto de Verificación de la OIT

Seminario

Cumplimiento de la Legislación Laboral y los Compromisos de los Acuerdos Comerciales Internacionales

OBJETIVO

Dar a conocer las normas legales de aplicación general en material laboral a nivel nacional e internacional así como difundir y promover las Buenas Prácticas Laborales para el Sector Agro.

Dirigido a: Gerentes Generales y Propietarios, Gerentes y Administradores de Recursos Humanos, Abogados Laboralistas, Asistentes del Área de Recursos Humanos.

DESCRIPCIÓN DEL SEMINARIO:

07:30 a 8:30 horas

Contexto Internacional y las Prácticas Laborales

Lic. Augusto Valenzuela

La Organización Internacional del Trabajo y los Convenios Fundamentales Internacionales de la OIT. Los compromisos en materia laboral en los Acuerdos Comerciales suscritos por Guatemala (CAFTA –Capítulo Laboral). Y las certificaciones del Mercado Internacional Agrícola (Global GAP, ISO1400, Rainforest Alliance, entre otras.)

08:30 a 10:30 horas

Marco normativo en materia laboral

Lic. Augusto Valenzuela

Normativa vigente en Guatemala que rige la relación laboral desde la contratación hasta la finalización. Código de Trabajo, obligaciones patronales ante el IGSS y ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, incluyendo modelos de Contratos y Reglamento Interior de Trabajo, Cálculo y Pago de Prestaciones, Registro del Pago de Salario Mínimo.

10:30 a 11:00 horas

Coffee Break

11:00 a 12:00 horas

Manual de Buenas Prácticas Laborales Herramientas para el Cumplimiento Legal

Licda. Ana Chan y Lic. Augusto Valenzuela

Presentación y utilización adecuada del Manual de Buenas Prácticas Laborales de Cámara del Agro, ejercicio práctico sobre cómo llenar y utilizar los modelos pre aprobados para el sector agro por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a Contratos de Trabajo, Constancias y Reglamento Interior de Trabajo.

12:00 a 13:00 horas

Preparándose para recibir la Inspección:

Lic. Roberto Gatica, Sub Inspector Regional de Administración de Trabajo.

Este módulo le enseñará de manera práctica todo lo relacionado a las visitas de los inspectores de la Inspección General de Trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Quiénes pueden por ley visitar una empresa para realizar inspecciones. Qué documentos, controles o inspecciones físicas puede requerir un Inspector y qué debe un Gerente de Recursos Humanos tener listo al momento de una Inspección.

13:00 a 14:00 horas

Almuerzo

14:00 a 16:00 horas

Los Niños y las Niñas a la Escuela

Licda. Elsa Marina Avalos Lepe, Vice Ministra de la Administración Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Análisis coyuntural de las causas y los efectos del trabajo infantil en Guatemala. Marco Jurídico Nacional e Internacional sobre Trabajo Infantil y sus peores formas. Objetivos y Marco Estratégico de la Hoja de Ruta para hacer de Guatemala un País Libre de Trabajo Infantil; Informe Mundial sobre el Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo, publicado el 29 de abril de 2013.

CONFERENCISTAS:

Licda. Elsa Marina Ávalos Lepe: Abogada y Notaria de la Universidad Rafael Landívar, Diplomado en Prevención de la Violencia en la Escuela y Familia en la Universidad de Lond Education (Suecia), Participación en el Curso “Protección Jurisdiccional de los Derechos del Niño”, en Managua, Nicaragua. Ha laborado como Asesora y Coordinadora Técnica de la Procuraduría de la Niñez y Adolescencia de la Procuraduría General de la Nación, Consultora de Protección de los Derechos del Niño del Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez UNICEF, entre otros. Actualmente es Vice Ministra de la Administración Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Guatemala.

Lic. Ana Chan: Abogada y Notaria de la Universidad Panamericana, laboró como Asesora del Despacho del Primer Vice Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Socia del Bufete Jurídico Reyes Chan y es Gerente del Área Jurídica y Laboral de Cámara del Agro participando y representando al sector en distintas comisiones mixtas como la Comisión Laboral CACIF, Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, Comisión Paritaria de Salarios Mínimos para las Actividades Agrícolas, Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO), Instancia de Consulta y Participación Social (INCOPAS), Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CONASAN).

Lic. Augusto Valenzuela: Abogado y Notario de la Universidad Rafael Landívar, Abogado Consultor y Litigante en Materia Laboral, Presidente Fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo, Socio del Bufete Valenzuela Herrera & Asociados, Asesor Legal de la Asociación Nacional del Café (ANACAFÉ) y Representante de Cámara del Agro ante diversos foros como la Comisión Laboral CACIF, Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo y Comisión Nacional del Salario.

Lic. César Roberto Gatica Lemus: Abogado y Notario de la Universidad Panamericana, Licenciado en Periodismo de la Universidad San Carlos de Guatemala, participó en el Seminario acerca de la participación de los intérpretes de oficios laborales en la USAC y en el Congreso de Ciencias Penales entre otros. Laboró como Director Interino de CALUSAC y actualmente es Sub Inspector Regional de la Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



CORRELATIVO No. 003 -2013. JAAH/cggf

GUATEMALA, 14 DE ENERO DE 2013.

ASUNTO: La Cámara del Agro, a través de su Directora Ejecutiva Carla Caballeros, solicita que se apruebe el Modelo de Reglamento Interior de Trabajo para el sector Agro.

Esta Institución, salvo mejor criterio, al emitir opinión, expone:

I. CONSIDERACIONES LEGALES

a) Convenio 110 de la Organización Internacional de Trabajo

El artículo 1 del Convenio 110 de la Organización Internacional de Trabajo relativo a las Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones establece que: "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, plátanos, cacao, coco, maíz, 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."

7^{ma}. Avenida 3-33 Zona 9, 24222500 al 03, www.mintrabajo.gob.gt

www.guatemala.gob.gt

b) CODIGO DE TRABAJO:

b.1) Reglamento Interior de Trabajo

El artículo 57 del Código de Trabajo establece que: *“Reglamento Interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo....”*

El artículo 58 del Código de Trabajo establece que: *“Todo patrono que ocupe en su Empresa permanentemente diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.”*

El artículo 59 del Código de Trabajo establece que: *“Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo, o en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la Empresa de que se trate....”*

El artículo 60 del Código de Trabajo establece que: *“El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la Empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la Empresa. Además debe contener: a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el periodo de descanso durante la jornada; b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan; d) El lugar, día y hora de pago; e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas...; f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y, g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que estos deben guardar según lo requiera la índole del trabajo.”*



b.2) Trabajadores Campesinos

El artículo 138 del Código de Trabajo establece que: *“Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realicen en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios o habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola y ganadera.”*

II. CONSIDERACIONES DEL CASO:

El Proyecto de Reglamento Interior de Trabajo modelo para el Sector Agro, presentado por la Cámara del Agro de Guatemala, fue presentado a la Inspección General de Trabajo para su análisis y aprobación del cual se puede observar que utiliza la práctica laboral en la elaboración del mismo.

III. CONCLUSIONES:

1. El Proyecto del Reglamento Interior de Trabajo presentado por la Cámara del Agro, se basa en el modelo proporcionado por la Inspección General de Trabajo, haciendo la incorporación al mismo de ciertas estructuras descriptivas que en su momento pueden interpretarse que se ajustan a las prácticas y buenos usos legales laborales.
2. Dicho Proyecto cuenta con las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de las entidades que conformen la Cámara del Agro; así mismo dentro del proyecto del Reglamento Interior de Trabajo presentado, se observa el cumplimiento de las normas relativas a higiene, seguridad y riesgos profesionales en cada uno de los puestos que se describen dentro del mismo.
3. En consecuencia dicho proyecto de Reglamento Interior de Trabajo, puede ser aplicado a todas y cada una de las entidades que conformen la Cámara del Agro, salvo mejoras que durante el tiempo de su vigencia y validez puedan aumentarse en beneficio de los trabajadores de cada una de las entidades que formen parte de la Cámara del Agro.

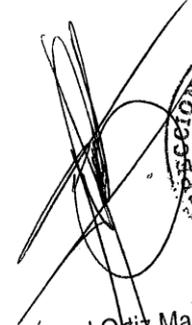
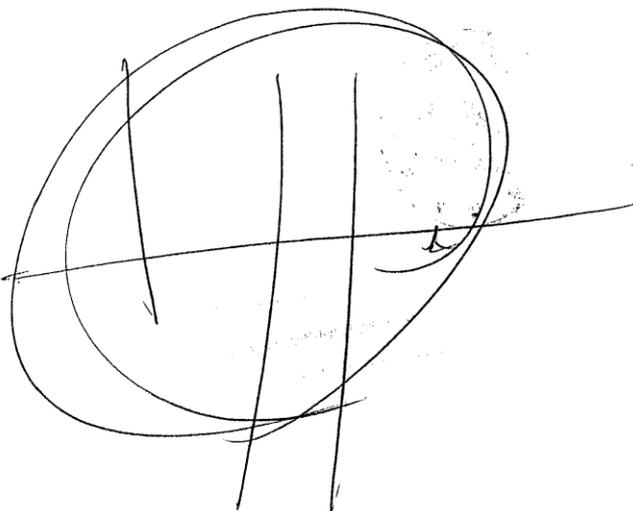
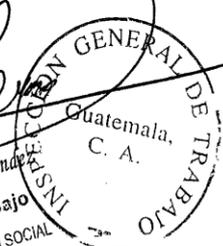
OPINIÓN:

De conformidad con la base legal anteriormente citada, esta Asesoría Jurídica considera y OPINA: **I)** Que el proyecto de Reglamento Interior de Trabajo presentado por la Cámara del Agro ante esta Institución, llena y cumple con todos los requisitos que la legislación

laboral requiere para su validez según se indica en el artículo sesenta del Código de Trabajo Decreto número 330 y reformas del Decreto 1441, y II) Que a su vez el Proyecto del Reglamento Interior de Trabajo presentado por la Cámara del Agro puede ser aplicado a las entidades de naturaleza mercantil que formen parte de dicha Cámara del Agro; III) NOTIFIQUESE.



Sr. Jesús Augusto Arbizú Hernández
Inspector General de Trabajo
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL



José Ángel Ortiz Martínez
Subinspector General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Cámara del Agro Guatemala



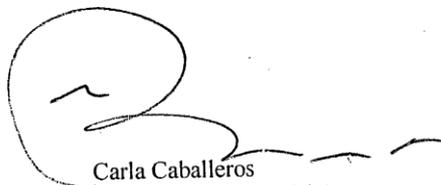
Guatemala, veintiuno de noviembre de 2012

Atención:
Lic. Jesús Arbizú
Inspector General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Me dirijo a Usted, con relación al seguimiento de las distintas acciones contenidas en el Plan de Implementación de la Política Laboral de la Cámara del Agro, lanzada en el mes de marzo de 2012 de manera conjunta con el señor Ministro de Trabajo.

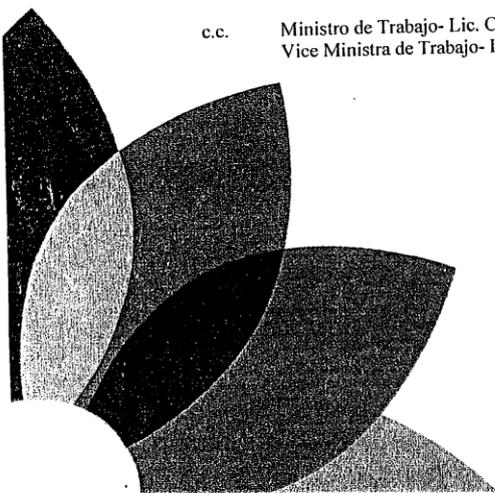
Con base en lo anterior y en seguimiento a lo acordado en reunión con la Vice Ministra de Trabajo, me permito remitir adjunto a la presente el formato de Reglamento Interior de Trabajo que ya contiene las observaciones de los funcionarios a cargo del tema, tanto del Ministerio de Trabajo como de esta Cámara.

Sobre el particular, agradezco su atenta gestión a la brevedad posible, con el propósito de contar con el dictamen y/o resolución favorable de la Inspección General de Trabajo a este formato, tal y como ya lo obtuvimos de los formatos de contrato de trabajo que en su oportunidad presentamos ante la Dirección General de Trabajo, ya que ello contribuirá a facilitar que las empresas agrícolas del país puedan cumplir con los requisitos establecidos por la Ley de contar debidamente con un Reglamento Interior de Trabajo.



Carla Caballeros
Directora Ejecutiva de Cámara del Agro

c.c. Ministro de Trabajo- Lic. Carlos Contreras
Vice Ministra de Trabajo- Licda. Elsa Avalos



12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10
Torre Norte oficina 909 - 01010
Tels. +502 2335 3003, 23352996 al 97
Guatemala, Centro América
www.camaradelagro.org - info@camaradelagro.org

**MODELO
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

Nombre de la Empresa/ Entidad:
Naturaleza de la Comercial:
Empresas de Sociedad y sus direcciones:
Número de Identificación Tributaria –NIT-:
Objeto de la Empresa:
Domicilio:
Lugar:
Dirección de Correo Electrónico:



Artículo 1.- El presente Reglamento Interior de Trabajo se formula de conformidad con lo establecido por el Título II, Capítulo IV, Artículos 57 a 60 del Código de Trabajo, con el objeto de regular las condiciones precisas y obligatorias que regirán la prestación de servicios y realizaciones concretas del trabajo de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 2.- Las disposiciones del presente Reglamento Interior de Trabajo, denominado también en lo sucesivo "Reglamento" o " éste Reglamento", una vez aprobado por la Inspección General de Trabajo, son de cumplimiento obligatorio, tanto para los trabajadores llamados en adelante también "el personal" o "los empleados", como para la Empresa nombrada en lo sucesivo también como "patrono" o " el empleador".

Artículo 3.- El presente Reglamento, de conformidad con la Ley de la materia será fijado en dos sitios de lo más visibles del lugar, centro de trabajo o lugares o centros de trabajo de que conste la Empresa para que sea fácilmente conocido por las personas a quienes se refiere y obliga o se imprimirá en un folleto que se suministrara a todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 4.- En el presente Reglamento, se estipulan las normas a que se sujetan las prestaciones y ejecución de los servicios por los trabajadores en la Empresa y sus centros de trabajo. Sus disposiciones son de cumplimiento obligatorio, y las infracciones que se causen darán lugar a la aplicación de la sanción respectiva recogida en la normativa disciplinaria de éste Reglamento.

Artículo 5.- La organización, dirección, administración y fijación de políticas técnicas, materiales, de personal y sistemas son facultades exclusivas de la Dirección de la Empresa, quienes las ejercerán sin más limitaciones que las que determinan el Código de Trabajo, Leyes Laborales, Reglamentos y Disposiciones Legales aplicables e inherentes a su actividad.

Artículo 6.- Son nulas "IPSO JURE" y no obligan a los trabajadores, cualquier disposición contenida en el presente Reglamento Interior de Trabajo que sea contraria a la costumbre imperante en la Empresa y disminuya derechos previamente adquiridos por ellos y/o que las leyes laborales les confieran.

Artículo 7.- En este Reglamento se estipula el mínimo de prestaciones otorgadas por el empleador a los trabajadores, sin perjuicio de una superación posterior de las mismas, bien por voluntad de este o por disposición legal.

Los trabajadores al servicio de la Empresa se obligan a prestar los servicios agrícolas y cumplir con las funciones administrativas que la misma demande como trabajadores campesinos y administrativos; y aceptarán realizar para la misma las distintas labores agrícolas y de administración según sea el caso, obligándose a cumplir con los distintos rendimientos mínimos y máximos establecidos en el contrato individual de trabajo y los establecidos en el presente Reglamento para las distintas labores en las que se desempeñen los trabajadores, en consecuencia, será sancionable, la inobservancia o incumplimiento de los rendimientos establecidos por la empresa. Para el efecto la empresa fijará en el presente Reglamento los rendimientos mínimos y máximos tomando en cuenta la dificultad y especialidad que demanden la realización de las distintas labores; para la fijación de los rendimientos, la empresa tomará en cuenta los tiempos y movimientos que demanden su ejecución.

La empresa en armonía con los principios que tienden a buscar e implementar en sus actividades laborales métodos de remuneración por productividad que busquen la competitividad y mejorar los ingresos de los trabajadores, podrá fijar los tipos de salarios para la realización de las distintas actividades agrícolas, previstos en la ley y que considere convenientes, por pieza, a destajo, por unidad de obra, tiempo u otros, pudiendo establecer para la fijación de los mismos metas por productividad que permitan a los trabajadores procurarse con su trabajo ingresos que superen los salarios mínimos establecidos en la ley y garantizando, en todo caso, que cuando los trabajadores cumplan con los rendimientos mínimos establecidos en el presente reglamento alcancen o superen dichos salarios mínimos.

En ningún caso la Empresa fijará salarios por debajo de los mínimos establecidos en la ley.

Artículo 8.- El principio de rendimiento es exigible, en consecuencia todo trabajador debe dar en la actividad que ha aceptado desempeñar, el rendimiento propio y adecuado de su categoría o especialización profesional con eficiencia, cuidado y esmero apropiado.

El principio de disciplina es obligatorio e inexcusable para todos los trabajadores de la Empresa, como consecuencia de la subordinación o dependencia continuada en la ejecución de sus labores que le impone la relación laboral que los une con el empleador.

Artículo 9.- La relación laboral entre trabajadores y empleador, se formalizará a través de la celebración de un Contrato Individual de Trabajo, de conformidad con las leyes laborales respectivas, y una vez el trabajador haya llenado los requisitos establecidos en éste Reglamento. Los dos primeros meses de trabajo, para los contratos por tiempo indefinido, se reputan de prueba conforme a la Ley por lo que durante dicho periodo la terminación de la relación laboral se produce sin responsabilidad de las partes. Se prohíbe la simulación del periodo de prueba con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 10.- Todo aspirante a ingresar como trabajador en la Empresa, deberá cumplir con los requisitos siguientes:

1. Ser ciudadano guatemalteco, cuando no se encuentren trabajadores nacionales que puedan desempeñar con capacidad y eficiencia el cargo de que se trate, podrán ser contratados trabajadores extranjeros de acuerdo con las leyes de la República de Guatemala.
2. Ser mayor de edad, presentar original y fotocopia del Documento Personal de Identificación, así como todos aquellos documentos que estime necesarios la empresa y que lo indique el Código de Trabajo. Tales documentos serán de uso exclusivo del patrono.
3. Todo trabajador deberá llenar una solicitud de empleo en los formularios que para el efecto le proporcione la empresa, cuando se hubiere implementado. Para que dicha solicitud sea considerada, el trabajador deberá contestar con veracidad todas las preguntas que el formulario contiene.
4. Pasar satisfactoriamente un reconocimiento médico practicado por el facultativo que la empresa designe, cuando esta así lo estime conveniente, y su costo lo cancelará la Empresa.
5. Presentar de acuerdo con el Artículo. 87 del Código de Trabajo, la constancia de haber terminado el contrato individual del trabajo anterior, si la tuviere.

6. Aprobar los exámenes de conocimiento, aptitud y competencia conforme los sistemas y procedimientos que la empresa establezca para comprobar la concurrencia de todas las calidades necesarias para el desempeño del empleo solicitado, si fueren procedentes.
7. La calificación de dichas pruebas es inapelable y la selección del personal es un derecho de la entidad, sin discriminación alguna.
8. Cuando la naturaleza del puesto lo requiera, los interesados deberán presentar los documentos que acrediten condiciones profesionales o técnicas que los califiquen para el puesto de que se trate.
9. Someterse a los exámenes físicos y/o psicotécnicos correspondientes.
10. Presentar cartas de recomendación extendidas por las empresas en que haya laborado con anterioridad, si tuviere. O en su caso, de personas que puedan dar referencias con respecto al solicitante así como cualquier otro documento que le requiera la empresa a excepción de los antecedentes penales o policíacos, en caso el empleador los solicite.
11. Cuando la naturaleza del puesto requiera conducir vehículo automotor, contar con la licencia de conducir correspondiente vigente.

Suscribir el contrato individual de trabajo respectivo o la constancia laboral, si el contrato fuera verbal.

Artículo 11.- Los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada terminarán su relación laboral con la Empresa al vencimiento del plazo estipulado o conclusión de la obra para el que fueron contratados, sin responsabilidad para las partes.

Artículo 12.- Si el trabajador a contratarse es de Nacionalidad Extranjera, la Empresa obtendrá previamente la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, requisito imprescindible e indispensable para el inicio de la relación de trabajo, quedando sujeta tal relación al plazo autorizado para laborar concedido en el extranjero, a las prórrogas y demás requisitos legales y migratorios, así como dar el respectivo aviso al concluir la relación de trabajo.

Artículo 13.- Cumplidos los requisitos anteriores y convenidas las condiciones en que deberá prestarse el servicio o trabajo, se formulará el correspondiente contrato escrito de trabajo, en original y dos copias que se someterán a registro por la Dirección General de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a la suscripción, en donde, una vez aprobado, quedará el triplicado como constancia, se entregará el duplicado al trabajador y el original quedará en poder de la Empresa.

La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono substituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono

por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originales de hecho u omisiones del nuevo patrono no responde en ningún caso el patrono substituido

CATEGORÍAS DE TRABAJO, TIPOS DE SALARIOS Y FORMA DE PAGO

Artículo 14.- Las categorías de trabajo del personal que presta sus servicios en la Empresa así como el tipo de salarios pactados y forma de pago que a cada uno de ellos correspondan, se determinan a continuación:

ENUMERAR CATEGORIAS, TIPO DE SALARIO (SEGÚN EL CÓDIGO) Y FORMA DE PAGO (TIEMPO).

Las categorías antes enumeradas no constituyen "numerus clausus" es decir, son meramente enunciativas y no limitativas y así mismo no supone necesariamente la inclusión de todas las categorías de trabajo existentes, ni la obligación de la Empresa de tener limitadas y provistas todas las categorías enumeradas. En consecuencia, dicha clasificación no impedirá a la Empresa crear o suprimir alguna o algunas categorías de trabajo, si las necesidades de la misma así lo requieren.

La Empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad agrícola los adelantos técnicos y administrativos que surjan, en las nuevas formas y sistemas de realizar las labores en la(s) finca(s). Cuando la empresa determine crear labores nuevas, modificar la forma de realizarlas, aumentarles o reducirles pasos a las labores existentes, utilizará el siguiente procedimiento.

- a) Cuando la Empresa disponga crear una nueva labor; utilizará al personal que la empresa designe para su realización, y con tiempos y movimientos tomará el total de unidades de obra al destajo realizadas en el día, para determinar el rendimiento mínimo y máximo de la nueva labor. El precio que se pagará para realizar una nueva labor, se obtendrá de la comparación que se haga con el ingreso de otras labores existentes y parecidas por sus objetivos esfuerzo y forma de realizarlas, y resultará de dividir el ingreso promedio diario de la labor similar con los rendimientos que tiene, entre el rendimiento medido a la nueva labor, para que con el nuevo precio y rendimiento, sigan los trabajadores de la Empresa obteniendo el mismo ingreso promedio diario que ganaban en la labor parecida existente anterior.
- b) Cuando la Empresa disponga modificar las labores ya existentes, utilizará al personal que la empresa designe para su realización, y con tiempos y movimientos tomará el total de unidades, para determinar si hubo aumento, mantenimiento o reducción en el rendimiento mínimo y máximo de la labor modificada. El precio que se pagará para realizar la nueva labor modificada, resultará de dividir el ingreso promedio diario que tenía esa labor con sus rendimientos antes de su modificación, entre el rendimiento medido a la nueva labor modificada, para que con el nuevo precio y rendimiento, se compense aumentando, conservando o descontando del

precio ya existente, el incremento, mantenimiento o reducción en el rendimiento ocasionado por la modificación a la labor, y sigan los trabajadores obteniendo el mismo ingreso promedio diario que ganaban en la labor antes de su modificación.

- c) Cuando la Empresa decida aumentar o suprimir pasos para la realización de una labor ya existente, utilizará al personal que la empresa designe para su realización, y al paso que se vaya a aumentar o suprimir se le medirá el tiempo empleado en su ejecución, para determinar por el mayor o menor tiempo utilizado si lo hubiere, la disminución, mantenimiento o aumento causado al rendimiento de esa labor, y así compensar aumentando, conservando o descontando del precio, la reducción o incremento en el rendimiento ocasionado por la supresión o aumento del paso en la realización de la labor, para que con el nuevo precio y rendimiento que tenga la labor si lo hubiere, sigan los trabajadores obteniendo el mismo ingreso promedio diario que ganaban en esa labor, antes de habersele aumentado o suprimido el paso para su realización. Serán de aplicación inmediata las supresiones o aumentos de los pasos en la forma de realizar las labores, que no incrementen o disminuyan sus rendimientos.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 15.- Se entiende como trabajo efectivo, el tiempo en que el trabajador permanezca a disposición de la Empresa, de conformidad con este Reglamento.

ESPECIFICAR JORNADAS DE ACUERDO A LA CLASIFICACIÓN (CON EL OBJETIVO DE PODER COMPUTAR LAS HORAS EXTRAS).

La jornada de trabajo puede ser ordinaria o extraordinaria.
La jornada ordinaria de trabajo efectivo puede ser:

- a. Jornada ordinaria de trabajo efectiva diurna: Es aquella en la cual el trabajo se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas del mismo día;
- b. Jornada ordinaria de trabajo efectiva nocturna: Es aquella en la cual el trabajo se ejecuta entre las dieciocho horas de un día a las seis horas del día siguiente; y
- c. Jornada ordinaria de trabajo mixta: Es aquella que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

Los trabajadores comprendidos en lo que establece el Artículo 124 del Código de Trabajo y Acuerdo Gubernativo 346, pueden laborar hasta un máximo de 12 horas diarias y 72 a la semana.

Los horarios de las jornadas de trabajo serán fijados por las autoridades de la Empresa, dentro de los límites siguientes:

La Jornada Ordinaria Diurna de trabajo efectivo semanal no será mayor de 44 horas ni de 8 horas diarias, computables para los efectos exclusivos de su pago de 48 horas semanales. Cuando los trabajos no sean de naturaleza insalubre o peligrosa pueden aumentarse hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda del límite semanal.

La Jornada Ordinaria Mixta de trabajo semanal no será mayor de 42 horas, ni de 7 horas diarias.

La Jornada Ordinaria Nocturna Semanal no será mayor de 36 horas ni de 6 horas diarias.

Los trabajadores que laboren Jornada Continua gozaran de treinta minutos de descanso para tomar sus alimentos, el cual será remunerado como trabajo efectivo.

A quien se ausentare sin permiso ni justificación solamente se pagará el salario del día o días laborados.

En virtud de que el trabajo en tiempo extraordinario, es necesario por la naturaleza del cultivo, los trabajadores de mutuo acuerdo con el empleador lo ejecutarán al ser requeridos por el patrono para ello, incluyendo sábados, domingos y días de asueto, el trabajo extraordinario no podrá exceder de cuatro horas diarias.

Los horarios específicos para toda relación laboral se harán constar en el contrato individual de trabajo específico o en la constancia respectiva, si la contratación fuere verbal.

Artículo 16.- Todo trabajo que se ejecute fuera de los límites de la Jornada Ordinaria prevista en este Reglamento, previo Convenio entre Trabajador y Empleador, constituye jornada extraordinaria.

El trabajo en tiempo extraordinario será remunerado por lo menos con 50% de incremento sobre el salario ordinario. Si dicho trabajo extra se realizase en días de asueto o séptimos días será remunerado con incremento del 50% de su salario ordinario.

Artículo 17.- Todos los trabajadores deben observar puntualidad tanto al ingreso como en la salida de sus labores. De conformidad con el presente Reglamento, para dichos efectos la empresa instalara o establecerá los controles que estime convenientes.

Los trabajadores que no observen lo anterior serán sancionados de conformidad a las medidas disciplinarias dispuestas en este Reglamento, salvo que mediare causa justa que excuse el atraso, a juicio del jefe inmediato superior.

Ningún trabajador debe dejar sus labores antes de terminar su jornada de trabajo, a menos que obtenga autorización de su jefe inmediato superior.

Artículo 18.- Una vez terminada la jornada de trabajo, todos los trabajadores deben abandonar los locales en que laboran, salvo que hayan sido autorizados por el jefe inmediato superior, para permanecer en ellos laborando tiempo extraordinario o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 19.- El trabajador que se encuentre imposibilitado para asistir a sus labores, deberá justificar su inasistencia al patrono o Jefe inmediato quien si así lo estima necesario establecerá por los medios legales a su alcance la veracidad de los motivos expresados. El simple aviso no implica que la falta sea justificada.

Artículo 20.- Si el trabajador no cumpliera con dar el aviso a que se refiere el artículo anterior, al volver a su trabajo dentro de las primeras horas del mismo, deberá comprobar la justa causa que originó su inasistencia. Si esta no es justificada, el trabajador puede ser sancionado de conformidad con el presente Reglamento y/o las Leyes Labores aplicables.

Artículo 21.- Cuando la inasistencia se deba a motivos de enfermedad, el trabajador debe presentar el Certificado Médico o constancia de haber asistido al I.G.S.S. pudiendo exceptuarse casos muy calificados a criterio del Jefe Inmediato.

PAGO DE SALARIOS

Artículo 22.- Los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por los trabajadores, les serán pagados personalmente o bien a la persona de su familia que indiquen por escrito o en Acta levantada por Autoridad de Trabajo.

El pago se realizará en moneda de curso legal, cheque bancario nominativo o depósito en cuenta personal del trabajador en una entidad bancaria, en las oficinas de la Empresa dentro de la jornada de trabajo y en la forma siguiente:

- a) Los que devenguen salario mensual se les pagará el último día del mes laborado.
- b) Los que devenguen salario quincenal se les pagará el día quince y último del mes laborado.
- c) Los que devenguen salario semanal se les pagará el último día de la semana laborada.
- d) Los que devenguen salario por hora trabajada se les pagará al final de la jornada del día laborado, a menos que el trabajador prefiera recibirlo semanalmente.

Cuando el día de pago fuera inhábil, el mismo se verificará el día hábil inmediato anterior.

Artículo 23.- Todos los trabajadores están obligados a dejar constancia escrita de las sumas recibidas en cada período de pago, en concepto de salarios, prestaciones recibidas, salarios extraordinarios así como los descuentos que legalmente estén establecidos o puedan establecerse.

Los reclamos por falta de dinero en el pago se efectuarán inmediatamente en el momento de acreditarlo o recibirlo. Cuando la diferencia sea en el cómputo de trabajo realizado, podrán hacerlo en el transcurso de la semana siguiente.

LICENCIAS, DESCANSOS SEMANALES, ASUETOS, VACACIONES, AGUINALDOS Y BONIFICACIONES.

Artículo 24.- Los trabajadores que por asuntos de interés particular necesiten licencias o permisos para no concurrir a sus labores, lo solicitarán al empleador o su Jefe inmediato personalmente o por escrito y con la suficiente anticipación, debiendo el trabajador expresar el motivo que justifique este permiso para los efectos de su calificación.

Examinada la solicitud y según considere que el motivo lo amerita o no, el responsable con facultades para la autorización, caso de considerarla, deberá ser expresa y además deberá indicar si se concede con o sin goce de salario, según sea la política establecida por la Empresa. Sin esta constancia escrita el trabajador no podrá dejar de asistir al trabajo, y caso de que no asistiera la Empresa podrá tomar las medidas disciplinarias pertinentes, perdiendo además el derecho al pago del día de trabajo.

Artículo 25.- El empleador concederá las siguientes licencias con goce de sueldo, según establece el Artículo 61 Inciso Ñ) del Código de Trabajo reformado por Decreto No. 64-92 del Congreso de la República:

- a) Cuando ocurriere el fallecimiento del Cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho al trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
- b) Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
- c) Por nacimiento de hijo, dos días.
- d) Para responder a Citaciones Judiciales, por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del Departamento de que se trate.
- e) Cuando el empleador autorice expresamente permisos o licencias y haya indicado que estos serán retribuidos.

Artículo 26.- Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo o después de cada jornada ordinaria semanal.

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

También tendrán derecho a este descanso los trabajadores que laboren conforme al horario o modo establecido en sus respectivos contratos individuales de trabajo, aunque las horas trabajadas no se efectúen en forma continua.

El Patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincida un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

Artículo 27.- A todos los trabajadores se les concederá con goce de sueldo, los asuetos estipulados en la ley y los que en el futuro puedan decretarse o que voluntariamente el empleador disponga otorgar, y especialmente:

- 1) 1º. de Enero.
- 2) 26 de Abril día de la Secretaria (día de asueto para las secretarias o en su defecto se remunerara como tiempo extraordinario)
- 3) defecto se remunerara como tiempo extraordinario)
- 4) Jueves, viernes y sábado Santo.
- 5) 1de mayo
- 6) 10 de mayo, día de la Madre trabajadora (para las madres trabajadoras).
- 7) 30 de junio (Este día puede ser modificado según Decreto 42-2010).
- 8) 15 de septiembre
- 9) 20 de octubre
- 10) 1 de noviembre
- 11) 24 de diciembre (mediodía a partir de las 12 horas).
- 12) 25 de diciembre
- 13) 31 de diciembre (mediodía a partir de las 12 horas.)
- 14) El día de la festividad de la localidad.

Artículo 28.- Cuando por la naturaleza del trabajo que se ejecute, sea necesario, se podrá trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, con anuencia de los trabajadores, previa autorización de la Inspección General de Trabajo, teniendo el trabajador derecho a que por tal asueto o descanso semanal se le conceda el tiempo trabajado computándose como trabajo extraordinario sin perjuicio de los salarios ordinarios a que tenga derecho.

Artículo 29.- Toda trabajadora embarazada deberá gozar de un descanso remunerado durante los **30** días anteriores y **54** días posteriores al parto. Los días que no puedan disfrutar antes del parto se le acumularan para disfrutarlos en el Post parto. Este descanso se rige por las reglas establecidas en Artículo 152 del Código de Trabajo.

Artículo 30.- Todo trabajador de la Empresa tiene derecho a un período de vacaciones anual de **15** días hábiles con goce de salario, conforme al programa de vacaciones del personal que la empresa fije en atención a las necesidades de la actividad de la misma, después de un año continuo de labor en ella y en los casos en que el contrato no le

exija el trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana deberá el trabajador tener un mínimo de **150** jornadas laboradas en el mismo periodo.

Artículo 31.- El trabajador debe gozar efectivamente dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo.

Artículo 32.- Cuando el trabajador cese en el trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicio continuo o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo, el patrono deberá compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Artículo 33.- De conformidad con el artículo 137 del Código de Trabajo se debe dejar constancia o testimonio escrito de la concesión de vacaciones, la cual puede ser solicitada por el patrono o por el trabajador.

Artículo 34.- Para determinar el monto que la Empresa cancelará al trabajador en concepto de vacaciones, se tomará como base el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por este durante los últimos tres meses si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera o durante el último año en el resto de actividades.

Artículo 35.- De conformidad con lo dispuesto en el Decreto No. 76-78 del Congreso de la República, los trabajadores de la Empresa gozarán del pago del Aguinaldo Anual de la siguiente forma:

Anualmente la Empresa otorgará a sus trabajadores en concepto de aguinaldo el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos, o la parte proporcional al tiempo laborado. Se pagara el 50% en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Sin embargo, los empleadores que por costumbre, convenios o pactos colectivos cubran el 100% de Aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.

Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, cuando esta procediere, se debe calcular tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de servicios, o por todo el tiempo trabajado si los servicios no superan a seis meses.

Artículo 36.- Todos los trabajadores de la Empresa, de conformidad con lo establecido en el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República, gozarán de una Bonificación Anual equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para determinar su monto se tomará como base el promedio devengado en el año que termina en junio de los trabajadores que hubieren laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido o proporcionalmente al tiempo laborado, debiéndose pagar en la primera quincena del mes de julio, de lo cual se dejará constancia escrita.

Artículo 37.- De conformidad con lo estipulado en el Decreto 37-2001 del Congreso de la República, se le concederá a todo trabajador privado, una Bonificación Incentivo de Doscientos Cincuenta Quetzales (Q250.00) mensuales.

PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 38.- Todo trabajador podrá formular reclamos y peticiones relacionados con las condiciones de trabajo. Estos reclamos podrán hacerse verbalmente o por escrito ante el jefe inmediato Si los asuntos son de carácter colectivo o de interés general, podrán gestionarlo por medio de tres representantes debidamente facultados para aceptar cualquier decisión que se adopte. Si la persona que recibe la queja no está facultado para resolverá la remitirá inmediatamente al Gerente General para su resolución el cual deberá notificar al trabajador en un plazo no mayor de 48 horas lo resuelto.

En los casos que no puedan ser resueltos inmediatamente los reclamos o peticiones se deberá notificar a los trabajadores lo resuelto en un tiempo no mayor de quince días.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 39- El personal debe tener presente en todo momento que la empresa puede desarrollar eficazmente su trabajo sólo si cuenta con la ayuda y colaboración de sus trabajadores, lo que se convertirá en beneficio mutuo y en un mejor servicio para el consumidor.

Son obligaciones de los trabajadores, además de las determinadas por el Código de Trabajo y disposiciones legales en vigor, las siguientes:

- 1) Ejecutar las labores inherentes a los cargos que desempeñen, en forma personal, con la eficiencia, calidad, responsabilidad, diligencia, cuidado y esmero apropiados, atendiendo a: procedimientos, pasos, precauciones, recomendaciones, ciclos, equipos, herramientas, materiales, rendimientos mínimos, rendimientos máximos y áreas asignadas para su realización diaria, con el objetivo de obtener la mayor calidad, cuidado, esmero y eficiencia en las labores que se le encomienden, así como a las instrucciones u órdenes que se les indiquen en su contrato individual de trabajo y en lo señalado en este Reglamento Interior de Trabajo. Si eventualmente el trabajador por decisión de la empresa fuere trasladado o asignado a desarrollar cualquier puesto similar, sin disminuir sus condiciones anteriores de trabajo, deberá realizar su trabajo con la misma calidad, cuidado, esmero y eficiencia requeridos por la labor originalmente asignada, debiendo cumplir en con los procedimientos, pasos, precauciones, recomendaciones, ciclos, equipos, herramientas, materiales, rendimientos mínimos, rendimientos máximos y áreas asignadas para su realización diaria e instrucciones de trabajo contenidas en el contrato individual de trabajo y en este Reglamento Interior de Trabajo.

- 2) Cumplir y sujetarse a las órdenes e instrucciones de carácter técnico, operativo y administrativo que reciban de sus superiores jerárquicos, de conformidad con la ley.
- 3) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- 4) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, prestando sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar y condiciones acordadas.
- 5) Conservar, utilizar debidamente y restituir en buen estado los elementos, los instrumentos y útiles que el patrono le haya dado para su trabajo, salvo el deterioro normal y natural, así mismo devolverá al patrono las materias primas sobrantes y los productos elaborados.
- 6) Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento de los mismos en el desempeño de sus labores.
- 7) Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento Interior de Trabajo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
- 8) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.
- 9) Registrar con el administrador de la empresa o la persona encargada de recursos humanos su domicilio y dirección exacta, y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia en caso de cualquier comunicación que se deba dirigir al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la empresa.
- 10) Comunicar a la empresa, inmediatamente se produzcan, cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, conyugue o padres y nacimiento de hijos, con el fin de que la empresa mantenga actualizados sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
- 11) Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores y laborar de manera efectiva la jornada reglamentaria.
- 12) Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario estipulado. (ES POR ESTO QUE TIENEN QUE ESTABLECERSE LOS HORARIOS DENTRO DEL REGLAMENTO).
- 13) Marcar por sí mismo la tarjeta de control o cualquier otro tipo de control de asistencia y puntualidad, a las horas de entrada y salida, así como en el momento de salir de la empresa con el permiso del caso y en el momento de regreso.
- 14) Observar estrictamente el procedimiento establecido por la empresa para la solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, de ausencias y de novedades semejantes.

- 15) Laborar en horas extras derivado del mutuo acuerdo del trabajador y el empleador por razones de trabajo.
- 16) Usar las máquinas, herramientas, útiles y elementos sólo en beneficio de la empresa.
- 17) Portar el carné de identidad que pueda otorgar la empresa y presentarlo en todas las ocasiones en le sea pedido por razones de cualquier control y para entrar a alguna de las dependencias o para salir de ellas.
- 18) Observar el debido respeto a sus jefes, compañeros, subalternos, proveedores y clientes.
- 19) Atender con diligencia, esmero y cortesía a las personas con quienes tenga que relacionarse por razones de su cargo, tramitando con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
- 20) Por inasistencia de un trabajador a sus labores debe avisar a su jefe inmediato dentro de la jornada de trabajo que le corresponda y por el rápido a su disposición, de la causa que la motivó para que éste adopte las medidas que el caso amerite. Si la justificación no puede hacerse previamente deberá hacerla el trabajador, al momento de reanudar sus labores.
- 21) Cuidar de su apariencia personal y utilizar los uniformes, insignias y distintivos que la empresa ordene y pague, abstenerse del uso de modas extravagantes que afecten la imagen de la empresa. Deberán usar para efectos de su trabajo dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, los uniformes, calzado y equipo de seguridad, herramientas, útiles y accesorios que se les proporcione. A los trabajadores que no utilicen lo enunciado anteriormente, se les orientará sobre la vestimenta y arreglo personal que deberá observar durante su jornada de trabajo.
- 22) Evitar dentro y fuera de la empresa la comisión de actos reñidos con la ley, la moral o las buenas costumbres que afecten el prestigio de la misma.
- 23) Pagar el precio de los bienes propiedad de la empresa al valor que tienen en el mercado si los extravió, se dañaron o inutilizaron por su culpa, eximiéndosele de toda responsabilidad en caso fortuito o fuerza mayor, siempre que se pruebe en un Tribunal Competente según art. 3 del Acuerdo Gubernativo 7-80.
- 24) Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la empresa, dentro o fuera del recinto. Los cuales serán en horario de labores y el costo será pagado por la Empresa.
- 25) Participar en todas las actividades de capacitación previstas y organizadas por la empresa para reforzar sus conocimientos en las áreas de su trabajo, asistiendo a las mismas en los lugares que la empresa establezca, de las cuales la empresa asumirá el costo.
- 26) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la empresa. dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- 27) Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con la empresa, tales como el anticipo de salario.
- 28) Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la empresa a sus trabajadores.
- 29) En el desempeño de sus funciones los trabajadores de la empresa deberán limitarse a atender las llamadas telefónicas estrictamente en cuanto a los

- asuntos del cargo que desempeña y casos familiares de emergencia deben ser autorizadas por el jefe inmediato.
- 30) Las personas que por razón de sus funciones deban conducir vehículo propiedad de la empresa, observarán rigurosamente la ley de tránsito y los reglamentos relacionados con esta, así mismo respetarán los límites de capacidad establecidos por el fabricante.
 - 31) Realizar en forma personal las labores asignadas y para las cuales fue contratado, por lo que le está prohibido la utilización de ayudante(s) no autorizados por el patrono, sean familiares o no, menores de edad con prohibición para trabajar y otros. La contravención a lo aquí estipulado será causa para la aplicación de la medida disciplinaria correspondiente.
 - 32) Reconocer y aceptar que la empresa goza del derecho y la libertad para programar y organizar la ejecución de las labores. La realización de las labores agrícolas obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca, de conformidad con el Código de Trabajo, en consecuencia la orden para realizar una labor solamente puede provenir del personal de administración de la empresa, y por ello el trabajador no puede programar para sí o para otros, la realización de una labor sin la autorización previa de la administración de la empresa. En consecuencia la empresa no reconocerá el pago de las labores que no hayan sido programadas y ordenadas por el personal de administración.
 - 33) Realizar una labor de buena calidad, con la intensidad, cuidado, esmero, eficiencia, puntualidad y tiempo requerido, tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla, incorporando los cambios que en la agricultura lleven a mejores prácticas o técnicas indicadas por la administración de la empresa, en las prácticas y herramientas que aumenten la productividad o la calidad de los productos. La administración o supervisión de la empresa está facultada para solicitar al trabajador rectificar, arreglar, enmendar o recomponer una labor mal realizada, sin que esto represente tiempo extraordinario o doble ejecución para efectos de pago. Por lo que la forma básica de realizar la labor, queda sujeta a modificaciones decididas exclusivamente por la empresa, y serán de aplicación inmediata las modificaciones, supresiones o aumentos de los pasos en la forma de realizar la labor, que no incrementen o disminuyan sus rendimientos.
 - 34) Cumplir diariamente con los rendimientos mínimos y/o máximos fijados en todas las labores agrícolas. La Empresa no aceptará ni reconocerá el pago de las unidades de obra que excedan los rendimientos máximos fijados en todas las labores, mismas que serán de conocimiento del empleado y que el patrono le hará saber por los medios de comunicación que considere convenientes para el efecto.
 - 35) El trabajador entiende y acepta que la empresa es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se ejecuta de manera individual o conjunta (cuadrilla).
 - 36) El trabajador se obliga a que el trabajo realizado en los séptimos días, días festivos o de asueto nacional, debe ser autorizado previamente por la administración de la empresa, y en lo posible por escrito. La empresa no reconocerá ningún trabajo realizado en tiempo suplementario en séptimos días, días festivos o de asueto nacional, que no haya sido solicitado y autorizado

- previamente por la administración de la empresa y por la Inspección General de Trabajo
- 37) El trabajador se obliga a cumplir con la nueva tarea similar asignada si la empresa lo cambia de labor u oficio como consecuencia a incumplimientos en la asistencia y/o puntualidad en el cumplimiento de sus labores, por rendimientos inferiores a los mínimos establecidos en esa labor, por mala calidad o deficiencia en su trabajo, o por razones médicas o de seguridad que deba atender, sin que esto represente desmejora en su condición.
 - 38) Todas las funciones y actividades principales descritas para todos los puestos se ejecutaran con la eficiencia, calidad y oportunidad que satisfaga las necesidades del cliente, a través de la aplicación de normas y procedimientos establecidos por la empresa, a fin de mantener el óptimo funcionamiento de La Empresa, utilizando las técnicas, medios y dispositivos de medición, diagnósticos, gestión, prueba, comunicación y herramientas actuales y futuras que proporcione la empresa en forma sistematizada, automática o manual, con la finalidad de garantizar la calidad y continuidad del servicio.
 - 39) Los trabajadores deben ejecutar las labores y obligaciones que se describen en el presente documento, con la mayor flexibilidad en el entendido que las atribuciones descritas anteriormente no son limitativas, sino por el contrario, enunciativas.
 - 40) En ninguna ocasión los operadores de máquinas pueden hacer cualquier reparación de ninguna maquinaria, tienen la obligación de avisar a los mecánicos para su adecuada reparación.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Artículo 40.- Además de las obligaciones que establece el Código de Trabajo y disposiciones legales en vigor, se determinan las siguientes obligaciones para la empresa:

- 1) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- 2) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- 3) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia.
- 4) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- 5) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en la empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del código de Trabajo, del presente Reglamento y las leyes de Previsión Social, y dar a

aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. Durante la inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- 6) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- 7) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- 8) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- 9) Entregar a los trabajadores constancia de haber terminado el Contrato Individual de Trabajo con la Empresa.
- 10) Enviar el Informe estadístico anual al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro del plazo que establece la ley, según artículo 61 literal a) del Código de Trabajo.
- 11) Cumplir con lo estipulado en el artículo 155 del Código de Trabajo, si las circunstancias lo ameritan.

OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 41.- Las principales atribuciones, aunque no limitativas, del personal que presta sus servicios en la Empresa, de acuerdo con el cargo y puesto que desempeña y a lo convenido previamente en el Contrato Individual de Trabajo, son las siguientes:

Llenar con cargos a desempeñar y sus atribuciones.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo 42.- Además de las prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo y demás disposiciones legales vigentes en materia laboral, se prohíbe a los trabajadores de la Empresa:

- 1) Abandonar el trabajo en horas de labor sin justificación o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- 2) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
- 3) Disminuir intencionalmente el ritmo normal de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o excitar a sus declaraciones y mandamientos, sea que participe o no en ellos.
- 4) Coartar la libertad para trabajar.
- 5) Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la empresa, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de cualquier manera, sean contrarios a las disposiciones de la ley y el Reglamento Interior de Trabajo.
- 6) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, y/o que

- amenacen y perjudiquen las máquinas, elementos, edificaciones, talleres, salas de trabajo, planta empacadora, la plantación de banano y sus frutos.
- 7) Ejecutar defectuosamente el trabajo.
 - 8) Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores en las plantas empacadoras de banano y en la cosecha de racimos en el campo, no salgan los pedidos de cajas en la cantidad, calidad y tiempos fijados por la empresa.
 - 9) Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, productos, elementos, en la planta empacadora, la plantación y en los racimos de banano.
 - 10) Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, o vehículo, instrumentos, elementos, materiales e información de la empresa.
 - 11) Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la empresa.
 - 12) Pasar al puesto de trabajo de otro trabajador sin orden del jefe respectivo o sin previo permiso o motivo justificado.
 - 13) Aún en el caso de orden, permiso y motivo justificado, gastar más tiempo del normal y necesario en cualquier acto o diligencia, dentro o fuera de la empresa, salvo las justificaciones para cada caso.
 - 14) Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa, salvo casos de emergencia, o permitir que extraños interesen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
 - 15) Concertar reuniones en locales o predios de la empresa, sin previo permiso de la misma, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.
 - 16) Dormir en las instalaciones de la empresa y en horas de trabajo.
 - 17) Mantener, dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
 - 18) Ingerir, dentro de la empresa y aun cuando sea en horas fuera de la jornada de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior.
 - 19) Haber presentado para la admisión, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o información falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
 - 20) Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar conocer cualquier documento de la empresa, sin autorización expresa de esta misma.
 - 21) Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores, subalternos o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones.
 - 22) Originar o promover riñas, con otros trabajadores, o tomar parte en tales actos.
 - 23) Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la empresa, en horas de trabajo o fuera de ellas dentro de las instalaciones de la empresa.

- 24) Fijar papeles o carteles o escribir en los muros internos o externos de la empresa.
- 25) Transportar en los vehículos de la empresa, sin previa autorización del jefe respectivo personas u objetos ajenos a ella.
- 26) Manejar vehículos de la empresa sin licencia o con licencia u otros documentos vencidos o falsificados.
- 27) Dejar que los vehículos de la empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
- 28) Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, sin la autorización correspondiente.
- 29) Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la empresa donde por razones especiales esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito.
- 30) Salir de la empresa con paquetes, bolsas u objetos semejantes a menos que el trabajador haga ver su contenido al jefe inmediato de la empresa o al empleado designado que haga sus veces.
- 31) Utilizar dentro del trabajo sin autorización expresa de la empresa, los radorreceptores de ésta u otros para escuchar música, radionovelas, noticias u otros programas.
- 32) Leer, durante las horas de trabajo, asuntos ajenos a este mismo.
- 33) Discutir asuntos políticos o religiosos dentro de la empresa, solo en las horas establecidas de trabajo.
- 34) Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes dentro de La Empresa, que afecte los intereses de la misma o el desempeño normal de las labores.
- 35) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
Presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- 36) Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.
- 37) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles del trabajo.
- 38) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.
- 39) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.
- 40) Ningún trabajador puede tener ni reportar a la vez la realización de dos contratos de trabajo en un mismo día con el mismo patrono, es decir ningún trabajador podrá ocupar a la vez dos puestos de trabajo distintos en un mismo día
- 41) La Empresa no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto del presente Reglamento Interior de Trabajo, salvo los contratos individuales de trabajo y sus modificaciones de aplicación general formalmente

suscritos entre la Empresa y los Trabajadores. Fuera de ellos la Empresa no estará obligada a pagar labores ejecutadas en contravención a la presente disposición, ni a aceptar formas distintas de ejecución de las mismas.

- 42) A los trabajadores les está prohibido asistir a su jornada de trabajo acompañado de sus hijos, en casos muy especiales podrán solicitar autorización expresa y anticipada a su jefe inmediato superior.
- 43) Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del Contrato Individual de trabajo, de las disposiciones legales, de este mismo Reglamento Interior de Trabajo, del Manual de Labores Agrícolas, y de los diversos estatutos y normas de la empresa.
- 44) Realizar cualquier daño o pérdida por su culpa, negligencia o descuido, o por el des-obedecimiento de órdenes, cause el empleado en los elementos, maquinarias, equipos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio del cargo o la labor asignada. Siempre que se pruebe ante Tribunal Competente según Artículo tres del Acuerdo Gubernativo 7-80
- 45) Certificar a la empresa, para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario o de horas extraordinarias, séptimos días, festivos o días de asueto nacional, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad. Igualmente pasar a la empresa cuentas de cobro por viáticos no causados.
- 46) Realizar cualquier acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
- 47) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones legales contenidas en su Contrato Individual de Trabajo.
- 48) Cometer cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de producción y herramientas que el empleado reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellas en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta de manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por el patrono o en la oportunidad en que debe hacerlo.
- 49) No admitirán en los vehículos a personas extrañas a la empresa o la función del trabajador responsable del vehículo, salvo autorización superior o casos excepcionales debidamente comprobados. No deben usar los vehículos para fines diferentes a los que está destinado, ni deberán utilizarse para enseñar a manejar a otros trabajadores, salvo los casos que tenga autorización previa, de la autoridad competente.
- 50) Presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, drogas o estupefacientes, en cuyo caso no se les permitirá el ingreso.
- 51) Trabajar en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas.
- 52) Introducir al trabajo, bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes, gaseosas, comida, cigarros, cosméticos.
- 53) Dedicarse a juegos de azar durante el trabajo o en horas de descanso, en el interior de las instalaciones de la empresa.
- 54) Fumar o encender cigarrillos o fuegos en los lugares próximos en donde se encuentran materiales inflamables o donde este expresamente prohibido.

- 55) Tomar sus alimentos en horas de trabajo o en los lugares que no sean los indicados para ello, ya que existe el comedor.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse conforme lo establecido en el presente Reglamento y la ley. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

PROHIBICIONES AL PATRONO

Artículo 43.- Además de las prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo, y demás disposiciones legales en vigor, se prohíbe al patrono:

- 1) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus productos, así como artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- 2) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- 3) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- 4) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador como garantía o a título de indemnización.
- 5) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo de que se trate de las impuestas por la ley.
- 6) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- 7) Intervenir, influir o coaccionar a los trabajadores en cuanto a su libre opinión o disposiciones de tipo político o religioso.
- 8) Permitir que se desarrollen los trabajos de producción sin cumplir con los requisitos de seguridad e higiene que señale el Reglamento de Higiene y Seguridad.
- 9) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos bajo coacción a la libertad de conciencia de los trabajadores.
- 10) Hacer en el establecimiento y en horas de trabajo, propagando política, electoral o contraria a las instituciones creadas por la Constitución Política de la República.
- 11) Permitir que los trabajadores coman en los lugares donde trabajan, actos que deberán realizar en los lugares que previamente se han destinado para ello, como lo es el comedor.
- 12) Hacer discriminaciones por razón de raza, religión, sexo, edad, discapacidad u opiniones políticas en sus trabajadores.
- 13) Obligar a los trabajadores que operen bajo condiciones subestándares o que cometan actos inseguros.
- 14) Hacer descuentos o deducciones del salario de los trabajadores que no estén estipulados en la Ley, artículos 2 y 3 del Acuerdo Gubernativo 7-80 y el artículo 60 literal e) del Código de Trabajo.

- 15) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.
- 16) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.
- 17) Permitir que los trabajadores laboren en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes u otra condición anormal análoga.

MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 44.- El empleador y todos los trabajadores deberán atender y cumplir todas las instrucciones del relativas a la seguridad e higiene en el trabajo en horas de labor, así como las que emanen de las Autoridades de Trabajo, Sanitarias y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social así mismo están obligados a cumplir las normas legales establecidas en el presente Reglamento Interior de Trabajo, las establecidas por los sistemas de aseguramiento de calidad e inocuidad que la empresa determine y además deberán observar las siguientes:

Medidas obligatorias para el trabajador:

- 1) Observar estrictamente todas las medidas de seguridad e higiene que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o cualquiera otra autoridad competente.
- 2) Someterse a los exámenes médicos que prescriba el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en los períodos y horas que ésta exija.
- 3) Someterse a los tratamientos preventivos que ordene el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- 4) En caso de enfermedad, seguir las instrucciones o tratamientos que ordenen los médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En todo caso, la incapacidad para trabajar solo podrá acreditarse con certificados expedidos por tales médicos, también por médicos avalados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.).
- 5) Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicárselo al jefe inmediato de la empresa dentro del primer día de enfermedad, en las localidades en donde el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social haya asumido el riesgo de enfermedad, el trabajador deberá solicitar directamente

y de inmediato los servicios del Instituto para los mismos fines. Si el trabajador que no diere el aviso mencionado o no se sometiere al examen o visita, se considerará que su falta de asistencia es injustificada para los efectos que sean pertinentes.

- 6) Todo accidente de trabajo será comunicado inmediatamente al jefe inmediato de la empresa o al empleado que haga sus veces, para que éste procure los primeros auxilios y provea el transporte para llevarlo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para la asistencia del médico del Instituto sin demora. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará la fecha en que la incapacidad cesa.
- 7) De todo accidente se llevará un registro especial, indicando la hora, fecha, sector y circunstancias en que ocurrió, los nombres de los testigos presenciales si los hubiere, expresando sistemáticamente lo que éstos puedan declarar.
- 8) Todo trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y que aunque no lo inhabilite para el trabajo pueda constituir peligro para la sanidad personal por ser contagiosas, será aislado provisionalmente hasta que el médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social certifique si puede reanudar tareas o debe retirarse definitivamente.
- 9) La empresa no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios y a llevarlos al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.)
- 10) Tampoco responderá de la agravación que se presente en lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demostrado sin justa causa, enviada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.).
- 11) Conforme instrucciones que reciban, usar forzosamente el vestuario, el equipo necesario y los implementos recomendados para el trabajo y de protección correspondientes, como zapatos adecuados, anteojos, mascarillas y cascos en las áreas en las que estas medidas de precaución sean requeridas, en cuyo caso será asumido por la empresa. Al manipular y almacenar productos, materiales y combustibles, observar las indicaciones técnicas y el cuidado necesario.
- 12) No transitar por lugares expresamente prohibidos o que sean peligrosos a menos que sea absolutamente indispensable para la finalidad de las labores que están encomendadas, en cuyo caso deben tomarse las precauciones que la prudencia aconseja.
- 13) Hacer inmediatamente del conocimiento del patrono o su jefe inmediato para su pronta corrección, cualquier deficiencia en las instalaciones eléctricas, máquinas u otras que pongan en peligro la salud, seguridad o vida de los trabajadores.
- 14) No dejar tirado en los pasillos o lugares de tránsito habitual, herramientas u otros objetos.
- 15) No derramar agua, substancia grasosa o cualquier otro material, en los pasillos o lugares por donde habitualmente se transita.

- 16) Usar los implementos de protección y las herramientas adecuadas y recomendadas para cada trabajo y depositarlos en los lugares destinados para el efecto.
- 17) Abstenerse de operar maquinaria y equipo cuyo manejo no corresponda a sus actividades normales.
- 18) Abstenerse de manejar, computadoras, cajas registradoras, monta cargas, cargadores y en general cualquier vehículo sin tener autorización expresa para ello, así como hacerlo a velocidad mayor que la permitida por los reglamentos respectivos.
- 19) En caso de descompostura de las máquinas a su cargo o servicio, abstenerse de tratar de arreglarlas y dar aviso al jefe inmediato superior para que revise y repare.
- 20) Abstenerse de manchar y ensuciar las paredes.
- 21) El personal de oficina mantendrá limpias sus máquinas de escribir, calcular y sumar y muebles que utilicen y la computadora.
- 22) Conocer la localización y el uso de extinguidores.
- 23) Todo el personal específico encargado para el efecto así como todos los demás miembros del personal, deberán conservar en completa limpieza las tomas de agua, comedor, sanitarios, baños, objetos y lugares frecuentes de uso individual.
- 24) Para el transporte de materia prima y productos terminados, se utilizarán siempre que sea posible, carretillas de características adecuadas a la carga que deban soportar.
- 25) Al trabajar en escaleras y en otros lugares peligrosos de donde puedan sufrir caídas, los trabajadores tomarán todas las medidas necesarias para su seguridad.
- 26) Ningún trabajador podrá modificar por su propia cuenta los aparatos o dispositivos de protección adaptados a los equipos de cómputo.
- 27) Hacer uso de los extintores de incendio en caso de emergencia.
- 28) Utilizar el servicio sanitario velando porque se mantengan limpios.
- 29) Observar las medidas de prevención o higiénicas prescritas por las autoridades del ramo.
- 30) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o enfermedades profesionales.
- 31) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal del trabajador o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- 32) Respetar y cumplir con las medidas de sanidad, higiene y seguridad establecidas, y utilizar el equipo de protección personal (EPP) que recomiende la empresa.
- 33) Someterse a todas las medidas de control y seguridad que establezca la empresa, en la forma, día que ella señale.
- 34) Observará todas las disposiciones de seguridad que la empresa determine, así como se obliga a utilizar en la forma, diseños y colores establecidos por la empresa los uniformes, distintivos y demás insignias de identificación establecidas para el uso del personal. En igual forma el personal se obliga a

brindar un trato de amabilidad, cortesía y educación a los usuarios complementarios asociados al puesto para el logro de las funciones principales del mismo.

Medidas obligatorias para el empleador:

- 1) La Empresa podrá ordenar en cualquier momento las medidas profilácticas o preventivas que a su juicio sean necesarias con el fin de proteger la salud de los trabajadores y para evitar la propagación o el contagio de enfermedades.
- 2) Cumplir estrictamente con las disposiciones contenidas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- 3) Cumplir con las medidas de prevención de accidentes que el IGSS, ha establecido para tal efecto, así como todas aquellas que han establecido o encomendado las autoridades de trabajo y Previsión Social y servicios de salud.
- 4) Mantener al alcance de los trabajadores agua purificada (potable).
- 5) Mantener en la empresa el número suficiente de extintores en buen estado, capacitando al personal para su uso, los mismos se deben mantener colocados en lugares visibles y adecuados.
- 6) Proveer a los trabajadores del equipo y material necesario tendiente a prevenir las enfermedades profesionales.
- 7) Dar aviso a la Inspección General de Trabajo dentro de los tres días de sucedido cualquier accidente o del conocimiento de cualquier enfermedad profesional.
- 8) Proveer en la Empresa un ambiente de trabajo con iluminación y ventilación adecuada y espacios suficientes.
- 9) Mantener convenientemente instalados y en buen estado de funcionamiento por lo menos 01 inodoro por cada 25 hombres y 01 por cada 15 mujeres.
- 10) Colocar las señales de peligro debidamente visibles.
- 11) Mantener un lugar adecuado y equipado para comedor de trabajadores en condiciones de higiene y salubridad.
 - a) Que los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene.
- 12) Mantener convenientemente instalados un botiquín médico, quirúrgico, provisto con artículos de primeros auxilios medicamentos y elementos tales como:

MEDICAMENTOS:

Acetaminofén
 Aspirinas
 Efervescentes para dolor estomacal
 Efervescentes para resfriado
 Pastillas para dolor muscular
 Agua oxigenada
 Alcohol
 Mercurocromo
 Antigripales
 Antidiarreicos

ELEMENTOS

Gasas estériles
 Esparadrapos
 Vendas
 Curitas, toallas
 Bolsas para agua o hielo
 Guantes esterilizados
 Toallas sanitarias
 Termómetro
 Tijeras
 Algodón.

PROCEDIMIENTO DE PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL

Primeros auxilios por cuadro de heridas

Tipo	Agente Causal	Manifestaciones	Riesgo	Atención
Abrasivo	Frotación, roce con objetos ásperos.	Desprendimiento superficial de la piel, sangrado en gotitas.	Infección.	Curación, y cubrir solo si es muy extenso
Cortante	Objeto con filo (navajas, hojas de afeitar, metales y objetos con aristas).	Heridas finas y sangrado.	Hemorragia. Infección.	Detener hemorragia. Curación. Trasladar a un centro asistencial.
Punzante	Instrumentos con punta (clavos, alambres, astillas, etcétera).	Abertura estrecha y profunda. Daño mínimo de la piel. Sangrado escaso	Infección (tétanos), hemorragia interna. daños órganos internos.	Curación. Traslado inmediato a un centro asistencial
Contusas	Objetos romos, caídas, aplastamientos.	Cortes irregulares, hinchazón. Presencia de cuerpos extraños tales como (tierra o astillas).	Hemorragia. Infección.	Traslado a un centro asistencial.

Primeros auxilios para grados de quemaduras

Grado	Manifestación	Atención de Primeros auxilios	Precauciones
Uno	Enrojecimiento de la primera capa de la piel. Dolor	Sumergir la zona afectada bajo un chorro con baja presión de agua fría.	Trasladar a un centro asistencial.
Dos	Aparición de ampollas por quemadura en la segunda capa de la piel. Dolor intenso.	Sumergir el área afectada bajo un chorro con baja presión de agua fría. Cubrir con un paño limpio. Trasladar a un centro asistencial.	No romper ni vaciar las ampollas. No aplicar pomadas ni soluciones.
Tres	Destrucción de la piel y tejidos, pudiendo llegar al hueso. Aspecto arrugado y color blanco. Sin dolor (por lesión en terminaciones nerviosas).	Cubrir rápidamente con un paño limpio. Traslado inmediato a un centro asistencial	No retirar la ropa adherida. Cubrir zonas lesionadas. Si el centro asistencial esta lejos del sitio del accidente y el herido esta consciente de líquidos a tomar en pequeños sorbos.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 45.- Las faltas o incumplimientos de los trabajadores a sus obligaciones, a las leyes de trabajo y previsión social y al presente reglamento serán sancionadas de la forma siguiente:

Se establecerán las medidas a aplicar por incumplimiento o faltas a las obligaciones de los trabajadores que determine la Empresa, así como de las normas legales establecidas, determinando las categorías de medidas disciplinarias o grados de sanciones y plazo de aplicación de ellas.

a) AMONESTACIÓN VERBAL

Que corresponderá cuando el trabajador haya incurrido en falta leve y se aplicará en privado, debiendo escuchar al trabajador afectado, y dejando constancia escrita adjunta a su expediente.

b) AMONESTACIÓN ESCRITA

Se efectuará en caso de reincidencia en falta leve del trabajador o cuando a criterio de la empresa la magnitud de la falta amerite tal sanción.

c) SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO SIN GOCE DE SALARIO.

Se aplicará hasta un plazo no mayor de 8 días. Corresponderá a esta medida cuando se reincida en las faltas que dieron lugar a la amonestación escrita o bien cuando la magnitud de la falta así lo requiera. En todo caso la graduación de los días de suspensión atenderá:

- 1) Al tiempo que el trabajador haya servido.
- 2) A su comportamiento habitual.
- 3) A la temeridad de la falta.
- 4) A la gravedad de la misma.
- 5) A la magnitud del daño.
- 6) Inmoralidad.
- 7) Premeditación.
- 8) Reincidencia.

Además, antes de aplicar esta medida disciplinaria se oirá previamente al trabajador que resulte afectado corriéndole audiencia por el plazo de 48 horas dejando constancia escrita, y a los compañeros de trabajo que el indique, como prueba de descargo. Si la falta cometida fuera de tal magnitud que no amerite el despido se podrá suspender al trabajador, aunque no se le haya llamado la atención por falta leve o por escrito.

DESPIDO: Se hará efectivo cuando se incurra en las faltas graves y se den las causales establecidas en los artículos 64 con previo apercibimiento, y 77 del Código de Trabajo, en el presente Reglamento y en el contrato individual de trabajo.

Todos los trabajadores son responsables ante la empresa por los daños intencionales o que por culpa, negligencia o descuido, ocasionen en los edificios, plantas empacadoras, máquinas, materias primas, cultivos, elementos o productos de la empresa.

La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquél. El abandono del cargo constituye terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador.

Artículo 46.- Cualquier terminación del Contrato de Trabajo que provenga de la voluntad unilateral del trabajador o sin justa causa deberá dar aviso previo al empleador, de conformidad con las normas siguientes:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación al menos.

- b) Después de seis meses de servicio continuos, pero menos de un año con diez días de anticipación al menos.
- c) Después de un año de servicios continuos de un año pero menos de cinco años con quince días de anticipación por lo menos, y
- d) Después de cinco años de servicios continuos con treinta días de anticipación por lo menos.

Estos preavisos deben ser dados por el trabajador por escrito a su jefe inmediato.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 47.- La Empresa procurará por los medios a su alcance mantener la estabilidad de sus trabajadores, así como remunerarles con salarios justos de conformidad con el trabajo realizado. Así mismo procurará estimular y mejorar a los trabajadores que se distinguen en sus labores.

Artículo 48.- En las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores será norma invariable, procurar el arreglo directo de las divergencias que pudieren suscitarse o surgir eliminando en lo posible la intervención de terceros.

Artículo 49.- En lo relativo a los demás derechos y obligaciones que corresponde al patrono y a los trabajadores, estos se regirán por lo previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales y sus Reglamentos así como por aquellas disposiciones que emita la Empresa dentro del ámbito de su competencia o creadas mediante negociación colectiva.

Artículo 50.- Todos los trabajadores de la Empresa tienen la obligación de conocer y cumplir las disposiciones de éste reglamento, y no será motivo de excusa el desconocimiento del mismo.

Artículo 51.- El patrono procurará proporcionar a los trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo colaborando con las Instituciones Oficiales encargadas de la planificación o desarrollo de los recursos humanos y la formación profesional de los trabajadores.

Artículo 52.- La Empresa contribuirá con los programas de recreación en beneficio de los trabajadores y sus familias.

Artículo 53.- Para efectuar cualquier cambio modificación o derogatorias del presente reglamento se requerirá los mismos procedimientos que para su aprobación. No obstante cualquiera disposición legal que se promulgara que implique un mejoramiento de las condiciones establecidas en el presente reglamento quedará incorporada al mismo.

Artículo 54.- El presente Reglamento Interior de Trabajo, al ser aprobado por la Inspección General de Trabajo entrará en vigor quince días después de haber sido puesto en conocimiento de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 59 del Código de Trabajo.



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL**

GUATEMALA C.A.

REF.: MIAV/av/DGR/RL/043/2012

NUM.: _____

Al contestar sírvase mencionar el número y referencia de esta nota

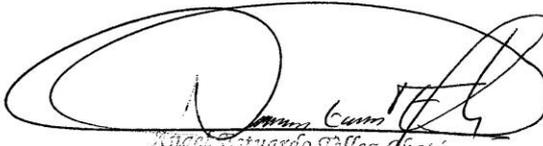
**DIRECCION GENERAL DE TRABAJO, DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL
GUATEMALA, VEINTICINCO DE OCTUBRE DE DOS MIL DOCE.**

Se tiene a la vista para analizar y resolver solicitud planteada por **Carla Caballeros** Directora Ejecutiva Camara Del Agro, puede ser notificada en 12 calle 1-25 zona 10, Edificio Geminis 10 Torre Norte oficina 909-01010 Guatemala, quien solicita se analice el **Formato De Contrato Individual De Trabajo Salario Por Productividad Por Tiempo Definido**, para ser incluidos dentro del Manual del Código de Conducta de Cámara del Agro, utilizado en el Plan de Capacitación a Empresas Agrícolas en el 2013.

CONSIDERANDO

Que el formato de Contrato Individual de Trabajo presentado por **Carla Caballeros Directora Ejecutiva de Camara Del Agro**, se ha analizado y se ha verificado que llena los requisitos que la Ley Laboral establece; por lo que es procedente que la entidad pueda elaborar sus Contratos Individuales de Trabajo en el formato analizado tomando en cuenta que si consignara en el Contrato Individual de Trabajo, situaciones que contradigan la ley laboral las mismas serán Nulas Ipso jure como lo establece la ley laboral; II) Notifíquese.


Lic. **MARIO IVÁN ALVARADO VIQUE**
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL


Angel Estuardo Velles Jiatá
SECRETARIO A.I.
DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

SALARIO POR PRODUCTIVIDAD POR TIEMPO DEFINIDO

Nosotros: por una parte, (REPRESENTANTE EMPLEADOR) de ____ años de edad, ____ (estado civil), ____ (nacionalidad), ____ (profesión u oficio), ____ (sexo), domiciliado del Departamento de ____ y vecino del municipio de ____, identificándome con la cédula de vecindad número de orden ____ guión ____ y de registro ____ extendida por el Alcalde Municipal de ____ Departamento de ____, actuando en representación de la entidad “____”; y, por la otra, ____ (Nombre trabajador), de ____ años de edad, ____ (estado civil), ____ (nacionalidad), ____ (profesión u oficio), ____ (sexo), vecino del Municipio de ____, departamento de ____, identificándome con la cédula de vecindad número de orden ____ guión ____ y de registro ____ extendida por el Alcalde Municipal de ____ Departamento de ____; en lo sucesivo y para los efectos de este contrato, nos denominaremos, “PATRONO” o “EMPLEADOR” y “TRABAJADOR”, respectivamente, manifestando expresamente que por este acto celebramos **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: DEL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL: La relación de trabajo se inicia el día ____ de ____ del año ____.

SEGUNDA: DEL CARGO Y SERVICIOS DEL TRABAJADOR: El trabajador deberá desempeñar su trabajo con la eficiencia y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar indicados por el patrono, ocupando el cargo de ____, correspondiéndole, en consecuencia, prestar los servicios inherentes al mismo y que, de manera enunciativa y no limitativa, son los siguientes:

- a).....,
- b).....,
- c).....,
- d).....

El trabajador cumplirá con las obligaciones que sean inherentes a su cargo, las establecidas en el Código de Trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias de la materia.

TERCERA: DEL LUGAR DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS El lugar de trabajo será en ____, o en cualquier otro lugar en que fuere designado por el empleador.

CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO La duración del presente contrato de ____ meses; en consecuencia, la relación laboral concluye sin responsabilidad para las partes al concluir el plazo indicado.

QUINTA: JORNADA DE TRABAJO La jornada ordinaria será fijada dentro de los límites diarios y semanales establecidos por la ley, así: jornada ordinaria diurna ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas a la




Lic. MARIO WÁN ALFARÓ VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

semana; jornada ordinaria mixta de siete horas diarias y de cuarenta y dos a la semana; y jornada ordinaria nocturna de seis horas diarias y de treinta y seis horas a la semana.

SEXTA: DEL SALARIO Y FORMA DE PAGO En observancia de lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes, se pacta un sistema de remuneración por productividad. Conforme el mismo, el trabajador devengará el monto salarial que genere y que corresponda según la tabla de actividades y productividad establecida para cada una de ellas por el Patrono y de conocimiento previo del trabajador, conforme el anexo al presente contrato. En todo caso, cuando el total de la remuneración que resulte de la aplicación del sistema salarial por productividad establecido sea inferior al salario mínimo vigente, el empleador se compromete a pagar la suma que sea necesaria para que el trabajador perciba la totalidad de este último. El salario será pagado en moneda de curso legal en la República de Guatemala, en forma semanal (), quincenal () o mensual (); en el caso de que el día de pago sea inhábil el pago se efectuará el día hábil anterior o posterior. Adicionalmente, el empleador pagará al trabajador, la Bonificación Incentivo contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República y sus reformas (Decretos 7-2000 y 37-2001 ambos del Congreso de la República), en las mismas condiciones de forma y tiempo pactadas para el pago del salario ordinario. El patrono podrá determinar que el pago tenga lugar dentro del centro de trabajo o por medio de depósito directo en cuenta bancaria del trabajador.

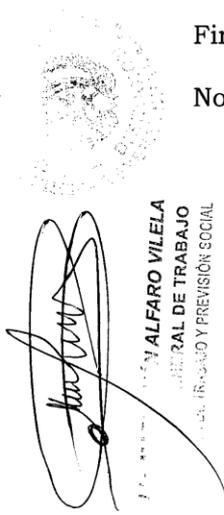
SÉPTIMA: OTRAS PRESTACIONES Las vacaciones, bonificación anual del Decreto 42-92 del Congreso de la República y aguinaldo se pagarán al trabajador de conformidad con la ley.

El presente contrato individual de trabajo se suscribe en el Municipio de _____, Departamento de _____, el día ____ de _____ de _____, en tres ejemplares: uno para cada una de las partes y uno que el patrono remitirá a la Dirección General de Trabajo.

Firma: _____

Nombre del Empleador

(Firma o huella digital del dedo pulgar de la mano derecha)



Nombre del Trabajador

CONSTANCIA DE TRABAJO
SALARIO FIJO

Por medio de la presente se HACE CONSTAR que el(la) señor(a): _____ ha celebrado contrato individual de trabajo, en forma verbal, con _____, iniciándose la relación laboral correspondiente el día _____, conforme las condiciones laborales siguientes:

- a) SALARIO: _____ () mensual () quincenal () semanal () diario. Adicionalmente, el empleador pagará al trabajador, la Bonificación Incentivo contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República y sus reformas (Decretos 7-2000 y 37-2001 ambos del Congreso de la República), en las mismas condiciones de forma y tiempo pactadas para el pago del salario ordinario. El patrono podrá determinar que el pago tenga lugar dentro del centro de trabajo o por medio de depósito directo en cuenta bancaria del trabajador.
- b) JORNADA DE TRABAJO: La jornada ordinaria será fijada dentro de los límites diarios y semanales establecidos por la ley, así: jornada ordinaria diurna ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas a la semana; jornada ordinaria mixta de siete horas diarias y de cuarenta y dos a la semana; y jornada ordinaria nocturna de seis horas diarias y de treinta y seis horas a la semana.
- c) PUESTO DE TRABAJO: El trabajador desempeñará el cargo de _____

En todo caso, el patrono garantiza al trabajador el pago del salario mínimo vigente.

Y para efectos de lo preceptuado en el artículo 27 del Código de Trabajo, se extiende la presente constancia en el municipio de _____, Departamento de _____ el día _____.




Lic. MARIO IVÁN ALFARO VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Firma del empleador/representante del empleador.

ACEPTADO: (firma o huella digital del trabajador)



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL**

GUATEMALA C.A.

REF.:	DRL/Of. 045 -2012.
NUM.:	

Al contestar sírvase mencionar el número y referencia de esta nota

DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL: GUATEMALA, VEINTICINCO DE OCTUBRE DE DOS MIL DOCE.

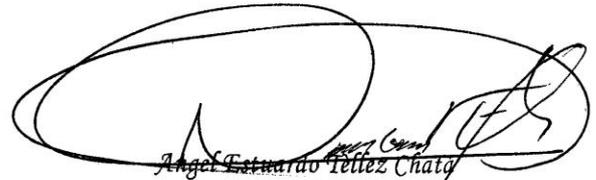
Se tiene a la vista para analizar y resolver solicitud planteada **Carla Caballeros, Directora Ejecutiva** de la **Cámara del Agro**, puede ser notificada en la 12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10 Torre Norte oficina 909-01010 Guatemala, quien solicita se analice el Formato de Constancia de Trabajo Salario por Productividad, para ser incluidos dentro del Manual del Código de Conducta de Cámara del Agro, utilizado en el Plan de Capacitación a Empresas Agrícolas en el 2013.

CONSIDERANDO:

I) Que el Formato de Constancia de Trabajo Salario por Productividad, presentado por **Carla Caballeros, Directora Ejecutiva** de **Cámara del Agro**. Se ha analizado y se ha verificado que llena los requisitos que la Ley Laboral establece; por lo que es procedente que la entidad pueda elaborar sus Contratos Individuales de Trabajo en el formato analizado tomando en cuenta que si consignará en el Contrato Individual de Trabajo, situaciones que contradigan la Ley Laboral las mismas serán Nulas Ipso Jure como lo establece la Ley Laboral; II) Notifíquese.


LIC. MARIO IVÁN ALFARO VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL




Ángel Estuardo Téllez Chata
SECRETARIO A.I.
DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



**CONSTANCIA DE TRABAJO
SALARIO POR PRODUCTIVIDAD**

Por medio de la presente se HACE CONSTAR que el(la) señor(a): _____ ha celebrado contrato individual de trabajo, en forma verbal, con _____, iniciándose la relación laboral correspondiente el día _____. Se pactó que el salario sea determinado conforme el sistema de remuneración por productividad, el cual corresponderá a la tabla de rendimiento siguiente:

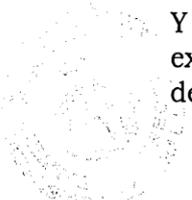
ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	VALOR

En todo caso, el patrono garantiza al trabajador el pago del salario mínimo vigente. Adicionalmente, el empleador pagará al trabajador, la Bonificación Incentivo contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República y sus reformas (Decretos 7-2000 y 37-2001 ambos del Congreso de la República), en las mismas condiciones de forma y tiempo pactadas para el pago del salario ordinario. El patrono podrá determinar que el pago tenga lugar dentro del centro de trabajo o por medio de depósito directo en cuenta bancaria del trabajador.

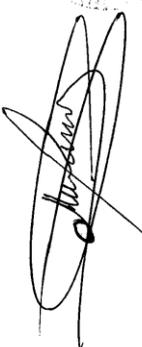
Y para efectos de lo preceptuado en el artículo 27 del Código de Trabajo, se extiende la presente constancia en el municipio de _____, Departamento de _____ el día _____.

Firma del empleador/representante del empleador.

ACEPTADO: (firma o huella digital del trabajador)



Lic. MARIO IVÁN ALFARO VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL





**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL**
GUATEMALA C.A.

REF.: **MIAV/av/DGR/RL/045/2012**

NUM.:

Al contestar sírvase mencionar el número y referencia de esta nota

**DIRECCION GENERAL DE TRABAJO, DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL
GUATEMALA, VEINTICINCO DE OCTUBRE DE DOS MIL DOCE.**

Se tiene a la vista para analizar y resolver solicitud planteada por Carla Caballeros Directora Ejecutiva **Camara Del Agro**, puede ser notificada en 12 calle 1-25 zona 10, Edificio Geminis 10 Torre Norte oficina 909-01010 Guatemala, quien solicita se analice el, **Formato de Contrato Individual de Trabajo Salario por Productividad por Tiempo Indefinido** para ser incluidos dentro del Manual del Código de Conducta de Cámara del Agro, utilizado en el Plan de Capacitación a Empresas Agrícolas en el 2013.

CONSIDERANDO

Que el formato de Contrato Individual de Trabajo presentado por **Carla Caballeros Directora Ejecutiva de Camara Del Agro**, se ha analizado y se ha verificado que llena los requisitos **que la Ley Laboral establece; por lo que es procedente que la entidad pueda elaborar sus Contratos Individuales de Trabajo en el formato analizado tomando en cuenta que si consignara en el Contrato Individual de Trabajo, situaciones que contradigan la ley laboral las mismas serán Nulas Ipso jure como lo establece la ley laboral; II) Notifíquese.

**** OBSERVACIONES:** Tener en cuenta que en caso de proceder una eventual indemnización, el total de lo percibido por el trabajador, como salario por productividad, se tendrá como salario para el cálculo sin proceder ningún descuento art. 88 Código de Trabajo art. 2 Acuerdo Gubernativo No. 7-80.

Lic. **MARIO JUAN TORRES**
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL



Angel Estuardo Téllez Chato

Angel Estuardo Téllez Chato
SECRETARIO A.I.
DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

SALARIO POR PRODUCTIVIDAD POR TIEMPO INDEFINIDO

Nosotros: por una parte, (REPRESENTANTE EMPLEADOR) de ____ años de edad, ____ (estado civil), ____ (nacionalidad), ____ (profesión u oficio), ____ (sexo), domiciliado del Departamento de ____ y vecino del municipio de _____, identificándome con la cédula de vecindad número de orden ____ guión ____ y de registro _____ extendida por el Alcalde Municipal de _____ Departamento de _____, actuando en representación de la entidad “_____”; y, por la otra, ____ (Nombre trabajador), de ____ años de edad, ____ (estado civil), ____ (nacionalidad), ____ (profesión u oficio), ____ (sexo), vecino del Municipio de _____, departamento de _____, identificándome con la cédula de vecindad número de orden ____ guión ____ y de registro _____ extendida por el Alcalde Municipal de _____ Departamento de _____; en lo sucesivo y para los efectos de este contrato, nos denominaremos, “PATRONO” o “EMPLEADOR” y “TRABAJADOR”, respectivamente, manifestando expresamente que por este acto celebramos **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: DEL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL: La relación de trabajo se inicia el día ____ de ____ del año ____.

SEGUNDA: DEL CARGO Y SERVICIOS DEL TRABAJADOR: El trabajador deberá desempeñar su trabajo con la eficiencia y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar indicados por el patrono, ocupando el cargo de _____, correspondiéndole, en consecuencia, prestar los servicios inherentes al mismo y que, de manera enunciativa y no limitativa, son los siguientes:

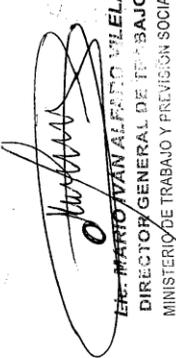
- a).....,
- b).....,
- c).....,
- d).....

El trabajador cumplirá con las obligaciones que sean inherentes a su cargo, las establecidas en el Código de Trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias de la materia.

TERCERA: DEL LUGAR DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS El lugar de trabajo será en _____, o en cualquier otro lugar en que fuere designado por el empleador.

CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO La duración del presente contrato es por tiempo indefinido.

QUINTA: JORNADA DE TRABAJO La jornada ordinaria será fijada dentro de los límites diarios y semanales establecidos por la ley, así: jornada ordinaria diurna ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas a la semana; jornada ordinaria mixta de siete horas diarias y de cuarenta y dos


E. MARIO VAN ALFERO VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

a la semana; y jornada ordinaria nocturna de seis horas diarias y de treinta y seis horas a la semana.

SEXTA: DEL SALARIO Y FORMA DE PAGO En observancia de lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes, se pacta un sistema de remuneración por productividad. Conforme el mismo, el trabajador devengará el monto salarial que genere y que corresponda según la tabla de actividades y productividad establecida para cada una de ellas por el Patrono y de conocimiento previo del trabajador, conforme el anexo al presente contrato. En todo caso, cuando el total de la remuneración que resulte de la aplicación del sistema salarial por productividad establecido sea inferior al salario mínimo vigente, el empleador se compromete a pagar la suma que sea necesaria para que el trabajador perciba la totalidad de este último. El salario será pagado en moneda de curso legal en la República de Guatemala, en forma semanal (), quincenal () o mensual (); en el caso de que el día de pago sea inhábil el pago se efectuará el día hábil anterior o posterior. Adicionalmente, el empleador pagará al trabajador, la Bonificación Incentivo contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República y sus reformas (Decretos 7-2000 y 37-2001 ambos del Congreso de la República), en las mismas condiciones de forma y tiempo pactadas para el pago del salario ordinario. El patrono podrá determinar que el pago tenga lugar dentro del centro de trabajo o por medio de depósito directo en cuenta bancaria del trabajador.

SÉPTIMA: OTRAS PRESTACIONES Las vacaciones, bonificación anual del Decreto 42-92 del Congreso de la República y aguinaldo se pagarán al trabajador de conformidad con la ley.

El presente contrato individual de trabajo se suscribe en el Municipio de _____, Departamento de _____, el día ____ de _____ de _____, en tres ejemplares: uno para cada una de las partes y uno que el patrono remitirá a la Dirección General de Trabajo.

Firma: _____

Nombre del Empleador

(Firma o huella digital del dedo pulgar de la mano derecha)

Nombre del Trabajador




MARIO IVÁN ALFARO VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL**

GUATEMALA C.A.

REF.:	DRL/Of. 052 -2012.
NUM.:	

Al contestar sírvase mencionar el número y referencia de esta nota

DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL: GUATEMALA, CINCO DE DICIEMBRE DE DOS MIL DOCE.

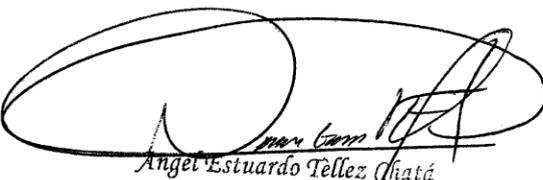
Se tiene a la vista para analizar solicitud planteada **Carla Caballeros, Directora Ejecutiva** de la entidad **CAMARA DEL AGRO**, solicita se analice el Formato de Contrato Individual de Trabajo con Salario por Hora a Plazo Indefinido para ser utilizado en la entidad **CAMARA DEL AGRO**.

CONSIDERANDO:

I) Que el Formato de Contrato Individual de Trabajo con Salario por Hora a Plazo Indefinido presentado por **Carla Caballeros, Directora Ejecutiva** de la entidad **CAMARA DEL AGRO**. Se ha analizado y se ha verificado que llena los requisitos que la Ley Laboral establece; por lo que es procedente que la entidad pueda elaborar sus Contratos Individuales de Trabajo en el formato analizado tomando en cuenta que si consignara en el Contrato Individual de Trabajo situaciones que contradigan la Ley Laboral las mismas serán Nulas Ipso Jure como lo establece la Ley; II) Notifíquese.


LIC. MARIO IVÁN ALFARO VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL




Angel Estuardo Tellez Chatá
SECRETARIO A.I.
DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



(CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
CON SALARIO POR HORA A PLAZO INDEFINIDO)

Nosotros: por una parte, (REPRESENTANTE EMPLEADOR) de ____ años de edad, ____ (estado civil), ____ (nacionalidad), ____ (profesión u oficio), ____ (sexo), domiciliado del Departamento de Guatemala y vecino del municipio de Guatemala, identificándome con la cédula de vecindad número de orden ____ guión ____ y de registro ____ extendida por el Alcalde Municipal de ____ Departamento de ____, actuando en representación de la entidad “____”; y, por la otra, ____ (Nombre trabajador), de ____ años de edad, ____ (estado civil), ____ (nacionalidad), ____ (profesión u oficio), ____ (sexo), vecino del Municipio de ____, departamento de ____, identificándome con la cédula de vecindad número de orden ____ guión ____ y de registro ____ extendida por el Alcalde Municipal de ____ Departamento de ____; en lo sucesivo y para los efectos de este contrato, nos denominaremos, “PATRONO” o “EMPLEADOR” y “TRABAJADOR”, respectivamente, manifestando expresamente que por este acto celebramos **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, de conformidad con las siguientes cláusulas:

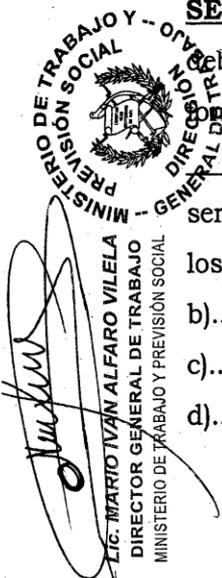
PRIMERA: DEL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL: La relación de trabajo se inicia el día ____ de ____ del año ____.

SEGUNDA: DEL CARGO Y SERVICIOS DEL TRABAJADOR: El trabajador deberá desempeñar su trabajo con la eficiencia y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar indicados por el patrono, ocupando el cargo de _____, correspondiéndole, en consecuencia, prestar los servicios inherentes al mismo y que, de manera enunciativa y no limitativa, son los siguientes: a).....,

b).....,

c).....,

d).....



El trabajador cumplirá con las obligaciones que sean inherentes a su cargo, las establecidas en el Código de Trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias de la materia.

TERCERA: DEL LUGAR DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS El lugar de trabajo será en _____, o en cualquier otro lugar en que fuere designado por el empleador.

CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO La duración del presente contrato es por tiempo indefinido.

QUINTA: JORNADA DE TRABAJO La jornada ordinaria será fijada dentro de los límites diarios y semanales establecidos por la ley, así: jornada ordinaria diurna ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas a la semana; jornada ordinaria mixta de siete horas diarias y de cuarenta y dos a la semana; y jornada ordinaria nocturna de seis horas diarias y de treinta y seis horas a la semana.

SEXTA: DEL SALARIO Y FORMA DE PAGO De conformidad con lo establecido en el artículo 88 de Código de Trabajo, se pacta que la forma de cálculo del salario, para efectos de su pago, sea por hora. Queda convenido el monto de _____ (Q____) por hora efectiva de trabajo, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo de Fijación de Salario Mínimo respectivo. El salario será pagado en moneda de curso legal en la República de Guatemala, en forma: semanal () quincenal () mensual (); en el caso de que el día de pago sea inhábil el pago se efectuará el día hábil anterior o posterior. Adicionalmente, el

empleador pagará al trabajador, la Bonificación Incentivo contenida en el Decreto 78-89 Congreso de la República y sus reformas (Decretos 7-2000 y 37-2001 ambos del Congreso de la República), en las mismas condiciones de forma y tiempo pactadas para el pago del salario ordinario. El patrono podrá determinar que el pago tenga lugar dentro del centro de trabajo o por medio de depósito directo en cuenta bancaria del trabajador.

SEPTIMA: OTRAS PRESTACIONES Las vacaciones, bonificación anual del Decreto 42-92 del Congreso de la República y aguinaldo se pagarán al trabajador de conformidad con la ley.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Lic. MARIO IVÁN ALFARO VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

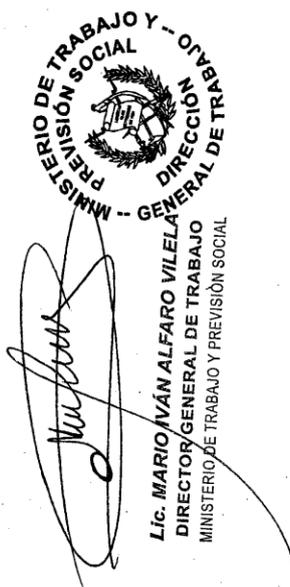
El presente contrato individual de trabajo se suscribe en el Municipio de _____,
Departamento de _____, el día ____ de _____ de _____, en tres
ejemplares: uno para cada una de las partes y uno que el patrono remitirá a la
Dirección General de Trabajo.

Firma: _____

Nombre del Empleador

(Firma o huella digital del dedo pulgar de la mano derecha)

Nombre del Trabajador





**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL**

GUATEMALA C.A.

REF.:	DRL/Of. 044 -2012.
NUM.:	

Al contestar sírvase mencionar el número y referencia de esta nota

DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL: GUATEMALA, VEINTICINCO DE OCTUBRE DE DOS MIL DOCE.

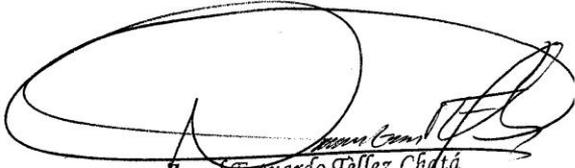
Se tiene a la vista para analizar y resolver solicitud planteada **Carla Caballeros, Directora Ejecutiva** de la *Cámara del Agro*, puede ser notificada en la 12 calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10 Torre Norte oficina 909-01010 Guatemala, quien solicita se analice el Anexo de Formato de Contrato Individual de Trabajo Regulación del Sistema de Remuneración por Productividad, para ser incluidos dentro del Manual del Código de Conducta de Cámara del Agro, utilizado en el Plan de Capacitación a Empresas Agrícolas en el 2013.

CONSIDERANDO:

I) Que el Anexo de Formato de Contrato Individual de Trabajo Regulación del Sistema de Remuneración por Productividad presentado por **Carla Caballeros, Directora Ejecutiva** de *Cámara del Agro*. Se ha analizado y se ha verificado que llena los requisitos que la Ley Laboral establece; por lo que es procedente que la entidad pueda elaborar sus Contratos Individuales de Trabajo en el formato analizado tomando en cuenta que si consignará en el Contrato Individual de Trabajo, situaciones que contradigan la Ley Laboral las mismas serán Nulas Ipso Jure como lo establece la Ley Laboral; II) Notifíquese.


Lic. MARIO IVÁN ALFARO VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL




Angel Estuardo Téllez Chátá
SECRETARIO A.I.
DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



ANEXO 1

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

REGULACIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR PRODUCTIVIDAD

En el Municipio de _____, departamento de _____, el día _____, comparecen, por una parte el señor _____, en representación del patrono la entidad _____; y, por la otra, el trabajador _____, quien desempeña el cargo de _____, con el objeto de convenir las **BASES DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR PRODUCTIVIDAD** pactado en el respectivo contrato individual de trabajo, conforme los siguientes puntos:

PRIMERO: DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR PRODUCTIVIDAD De conformidad con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, con el ánimo de promover la competitividad de la empresa y aumentar el ingreso de los trabajadores, en el Contrato Individual de Trabajo celebrado entre las partes, se pactó, para efectos del cálculo y pago del salario, un sistema de remuneración por productividad. Con base en dicho sistema, se conviene que el monto del salario del trabajador se fije exclusivamente en función de su rendimiento en el trabajo.

SEGUNDO: DE LA TABLA DE ACTIVIDADES Y PRODUCTIVIDAD En los términos consignados en el punto primero del presente convenio, para determinar el monto del salario correspondiente al trabajador, se establece la TABLA DE ACTIVIDADES Y PRODUCTIVIDAD siguiente:

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	VALOR



Lic. MARIO IVÁN ALFARO VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

En todo caso, el patrono garantiza al trabajador el pago del salario mínimo vigente.

TERCERO: DE LA VIGENCIA DE LA TABLA DE RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD Con el ánimo de preservar la eficacia del sistema de remuneración convenido, se pacta que los estándares de rendimiento y productividad contemplados en la Tabla establecida, sean revisados periódicamente.

El presente convenio, como anexo del Contrato Individual de Trabajo celebrado entre las partes, forma parte integrante del mismo; ambos deben considerarse de manera conjunta para su interpretación y cumplimiento.

Firma: _____

Nombre del Empleador

(Firma o huella digital del dedo pulgar de la mano derecha)

Nombre del Trabajador



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mario Vilela".

Lic. MARIO IVÁN ALFARO VILELA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LINEAMIENTOS BÁSICOS AMBIENTALES DEL SECTOR AGRO

Cámara del Agro
Guatemala 



Contenido

	PAG
1. Contexto	05
2. Legislación	06
3. Factores:	
1. Aire	10
2. Agua	12
3. Aguas residuales	14
4. Suelo	16
5. Biodiversidad (Flora y Fauna)	18
6. Residuos sólidos	20
7. Manejo de residuos tóxicos o peligrosos	22
4. Entidades Rectoras y Delegaciones	24
5. Proceso de Evaluación Ambiental	30
6. Glosario	34



Contexto

Como Ambiente podemos definir todos los sistemas y elementos que nos rodean, entre ellos se encuentran los recursos naturales y los elementos artificiales. Los recursos naturales son susceptibles al cambio debido a las acciones del hombre, identificándose los mismos como impactos, los cuales pueden ser positivos o adversos, percibiéndose ellos como cualquier cambio en la composición física o química de un elemento, medio o recurso natural.

La naturaleza es por excelencia, el proveedor de materia prima más grande para las actividades productivas del hombre. Los recursos, tales como el suelo, agua y aire, son tomados como base para dichas actividades; sin embargo, la característica común de estos recursos es la no renovabilidad y el agotamiento.

Debido al aumento de las necesidades de los países, los usos que se le dan a los recursos naturales se han diversificado, optimizándose en muchos casos. No obstante, debido al crecimiento mismo, la disposición de los recursos ha ido mermando y los remanentes, en algunos casos, han sido afectados.

Aunque el hombre ha utilizado desde la antigüedad a la naturaleza como fuente de alimento y trabajo, fue hasta en la segunda mitad del siglo pasado, cuando se tomó conciencia del agotamiento de los recursos y se iniciaron esfuerzos por orientar el manejo de los mismos y el control de su impacto.

Guatemala es signataria de convenios relacionados a la temática ambiental y su conservación desde la década de 1970, y en el año 1986 desarrolló su propia normativa para el manejo del ambiente. Paulatinamente la normativa se ha enriquecido con reglamentos específicos, y aunque aún se inicia, se cuenta con una base legal para las actividades productivas que se desarrollan en el país. El espíritu de la normativa ambiental es la sostenibilidad

de los recursos naturales, manejando así los impactos negativos sobre poblaciones y los sistemas productivos.

Nuestro país se encuentra ubicado en la coyuntura de 3 placas tectónicas, y esta condición, aunque le otorga una vulnerabilidad y riesgo intrínseco, lo enriquece debido a la diversidad biológica y geológica que esto representa.

Guatemala integra el grupo de 19 países megadiversos a nivel mundial, los cuales representan el 70% de la biodiversidad de la tierra.

Guatemala cuenta con suelos ideales para su explotación agroindustrial, áreas forestales naturales y recursos hídricos superficiales y subterráneos abundantes. Todo lo anterior funciona de hábitat para una biodiversidad de fauna extensa.

A continuación se presenta este documento sobre “Lineamientos Básicos Ambientales para el Desarrollo Sostenible del Sector Agro”, el cual busca ser fuente de información sobre los aspectos ambientales más susceptibles de sufrir impacto debido a las actividades productivas de la agroindustria de Guatemala. También ofrece la base legal de la materia en el país, así como de las instituciones rectoras de la misma.

LEGISLACIÓN

Normativa nacional

- Ley de Protección y Mejoramiento del ambiente (Decreto No. 68-86)
- Reglamento de Evaluación Control y Seguimiento Ambiental (Acuerdo Gubernativo No. 431-2007)
- Política Marco de Gestión Ambiental (Acuerdo Gubernativo No. 791 – 2003)
- Política Nacional de Producción más Limpia (Acuerdo Gubernativo No. 258-2010)
- Reglamento de las Descargas y Reuso de Aguas Residuales y de la Disposición de Lodos (Acuerdo Gubernativo No. 236-2006)
- Política Nacional de Cambio Climático (Acuerdo Gubernativo No. 329-2009)
- Ley Marco para Regular la Reducción de la Vulnerabilidad, la Adaptación Obligatoria ante los Efectos del Cambio Climático (Decreto No. 7-2013)
- Política Nacional para el Manejo Integral de los Residuos y Desechos Sólidos (Acuerdo Gubernativo No. 111-2005)
- Política Nacional de Humedales de Guatemala (Basada en Decreto Legislativo No. 4-88 del Congreso de la República)
- Política Nacional de Diversidad Biológica (Acuerdo Gubernativo No. 220-2011)
- Ley de Áreas Protegidas (Decreto No. 4-89)
- Reglamento de Ley de Áreas Protegidas (Acuerdo Gubernativo No. 759-90)
- Política para el Manejo Integral de las Zonas Marino Costeras de Guatemala (Acuerdo Gubernativo No. 328-2009)
- Ley Forestal (Decreto No. 101-96)
- Reglamento de Ley Forestal (Resolución No. 02.43.2005 de la Junta Directiva del INAB)
- Reglamento para el Aprovechamiento del Mangle (Resolución No. 01.25.98 de la Junta Directiva del INAB)
- Programa para el Uso y Manejo Seguro de Plaguicidas (Acuerdo Ministerial No. 021-97)
- Reglamento sobre el Registro, Comercialización y Control de Plaguicidas Agrícolas y Sustancias Afines (Acuerdo Gubernativo No. 377-90)
- Triple Lavado (Norma COGUANOR NGO 44086)

Normativa internacional y Certificaciones de mercado

Norma ISO 14001

Norma que describe los requisitos para el sistema de gestión ambiental de una organización. Se puede usar para certificación/registro o para la auto declaración del sistema de gestión mismo.

OBJETIVOS DEL MILENIO

Estos objetivos fueron establecidos por 189 países miembros de la comunidad de las Naciones Unidas, durante la Cumbre del Milenio en el año 2000. Se planteó el cumplimiento para el año 2015 y abarcan temas de desarrollo integral (salud, educación, ambiente), haciendo énfasis en el compromiso decidido de los países desarrollados hacia el tercer mundo. Para medir el cumplimiento cada objetivo cuenta con indicadores específicos. El objetivo No. 7 está dirigido al desarrollo sostenible y orienta la política y planes de los países hacia su cumplimiento:



Objetivo 7:
Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

FSC

Organización no lucrativa establecida en 1993 que se dedica a promover el manejo responsable de los bosques del mundo. El Forest Stewardship Council A.C. (FSC), promueve un manejo ambientalmente apropiado, socialmente beneficioso y económicamente viable de los bosques del mundo. Cuenta con estándares específicos en base a los cuales otorga certificaciones.

RAINFOREST ALLIANCE

Organización internacional no lucrativa dedicada a la conservación de la biodiversidad y el aseguramiento del desarrollo sostenible a nivel mundial. Se enfoca primordialmente en asegurar el manejo de bosques, granjas y sistemas productivos en general, a través de estándares de sostenibilidad. Enlaza empresas suscritas con consumidores sensibilizados al tema, los cuales se constituyen en compradores y usuarios de productos y servicios.

Ofrece respaldo a consumidores y productores mediante certificaciones y sellos (Rainforest Alliance Certified™ seal and Rainforest Alliance Verified).

Convenios suscritos por Guatemala, con aplicación para el sector agro	AÑO
Convención Relativa a los Humedales de Importancia Internacional Especialmente como Hábitat de Aves Acuáticas (RAMSAR)	1971
Declaración de Estocolmo	1972
Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES)	1973
Convenio de Viena para la Protección de la Capa de Ozono	1985
Protocolo de Montreal Relativo a Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono	1987
Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación.	1989
Convenio Centroamericano para la Protección del Ambiente Convenio Constitutivo de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo	1990
Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo	1992
Convenio sobre Diversidad Biológica	1992
Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)	1992
Convenio Centroamericano de Biodiversidad	1992
Convenio Regional sobre Cambios Climáticos	1993
Convenio Centroamericano sobre Cambio Climático	1994
Convenio Centroamericano de Bosques	1994

Convenios suscritos por Guatemala, con aplicación para el sector agro	AÑO
Convenio para el Establecimiento de la Zona de Turismo Sustentable del Caribe	1994
Convención de las Naciones Unidas de la Lucha Contra la Desertificación en Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación en Particular en África Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible (ALIDES)	1994
Convención Interamericana para la Protección y Conservación de las Tortugas Marinas	1996
Protocolo de Kioto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático	1997
Protocolo de Montreal	1999
Declaración del Milenio	2000
Declaración de Johannesburgo de Desarrollo Sostenible	2000
Protocolo de Cartagena sobre Seguridad de la Biotecnología del Convenio sobre la Diversidad Biológica	2000
Tratado Internacional sobre los Recursos Fitogenéticos para la Alimentación y la Agricultura	2001
Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP)	2001
Convenio de Cooperación para la Protección y el Desarrollo Sustentable de las Zonas Marinas y Costeras del Pacífico Nordeste en Centroamérica	2002
Acuerdo entre los Gobiernos de Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Estados Unidos de América sobre Cooperación Ambiental	2005

AIRE

DEFINICIÓN

El aire es el conjunto de gases que integran la atmósfera, es indispensable para la subsistencia de seres vivos acuáticos y terrestres. Se emplea como fuente de vida, medio de transporte para las aves, olores, semillas y material particulado en general. Está conformado por nitrógeno, oxígeno, argón, dióxido de carbono, vapor de agua y otros.

¿CÓMO SE IMPACTA?

El aire se impacta por la emisión de gases resultantes de la quema de combustibles y de residuos, tanto vegetales como sintéticos; así como los gases que emanan de los campos de cultivo para la aplicación de fertilizantes y de la materia en descomposición. El ruido excesivo también se considera un tipo de impacto.

¿CÓMO MEDIR SUS VARIACIONES O CALIDAD?

Para medir la calidad del aire se debe caracterizar la fuente a fin de determinar la presencia de los compuestos emitidos. La emisión de partículas se mide al contabilizar la presencia de éstas en una muestra según la cantidad de partículas por millón, suspendidas en el ambiente. La emisión de gases se determina en función de la presencia de éstos y se cuantifican en microgramos por metro cúbico de gas.

El nivel de presión sonora se determina a través de la cantidad de decibeles generados por una fuente emisora.

¿QUÉ ACTIVIDADES NO SE DEBEN REALIZAR?

- No se debe permitir la exposición continua de personal a fuentes emisoras de gases, partículas, ruido y vibraciones sin ningún tipo de equipo de protección personal.
- Dejar chimeneas de agro transformación sin filtros.
- Dejar sin mantenimiento, los equipos que produzcan ruido y vibración, para evitar que se generen valores de presión sonora que obliguen al uso de equipo de protección personal.
- Para evitar la emisión de olores y gases por descomposición, se debe procurar el aislamiento de áreas de tratamiento en donde éstos se puedan generar.

¿CÓMO SE MITIGA?

Se deben controlar los movimientos de tierra y limpieza de áreas por medio de riego para evitar que las partículas se suspendan. Utilización de transporte y equipo que sea eficiente en el uso de combustibles. Evitar la quema de residuos vegetales (rastrajo, hojas secas), y sintéticos (plásticos, duroport). Aplicación correcta y eficiente de los fertilizantes. Tratamiento apropiado a los desechos orgánicos para evitar malos olores y emisión de metano. Se debe optar por fuentes de energía que tengan como materia prima recursos renovables o con emisiones bajas. Si se realizan actividades que produzcan olores fuertes, éstas deben de ser confinadas.

REFERENCIA A LEGISLACIÓN

En Guatemala no se cuenta con normativa específica para la regulación de la emisión de los gases de efecto invernadero. Tampoco se cuenta con normativa específica para la regulación de calidad de aire, ruido y gases; la referencia que se utiliza son los parámetros establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Organización Panamericana de la Salud (OPS). El INSIVUMEH cuenta con estaciones de medición e Indicadores de Calidad de Aire a nivel regional a lo largo del país.

AGUA

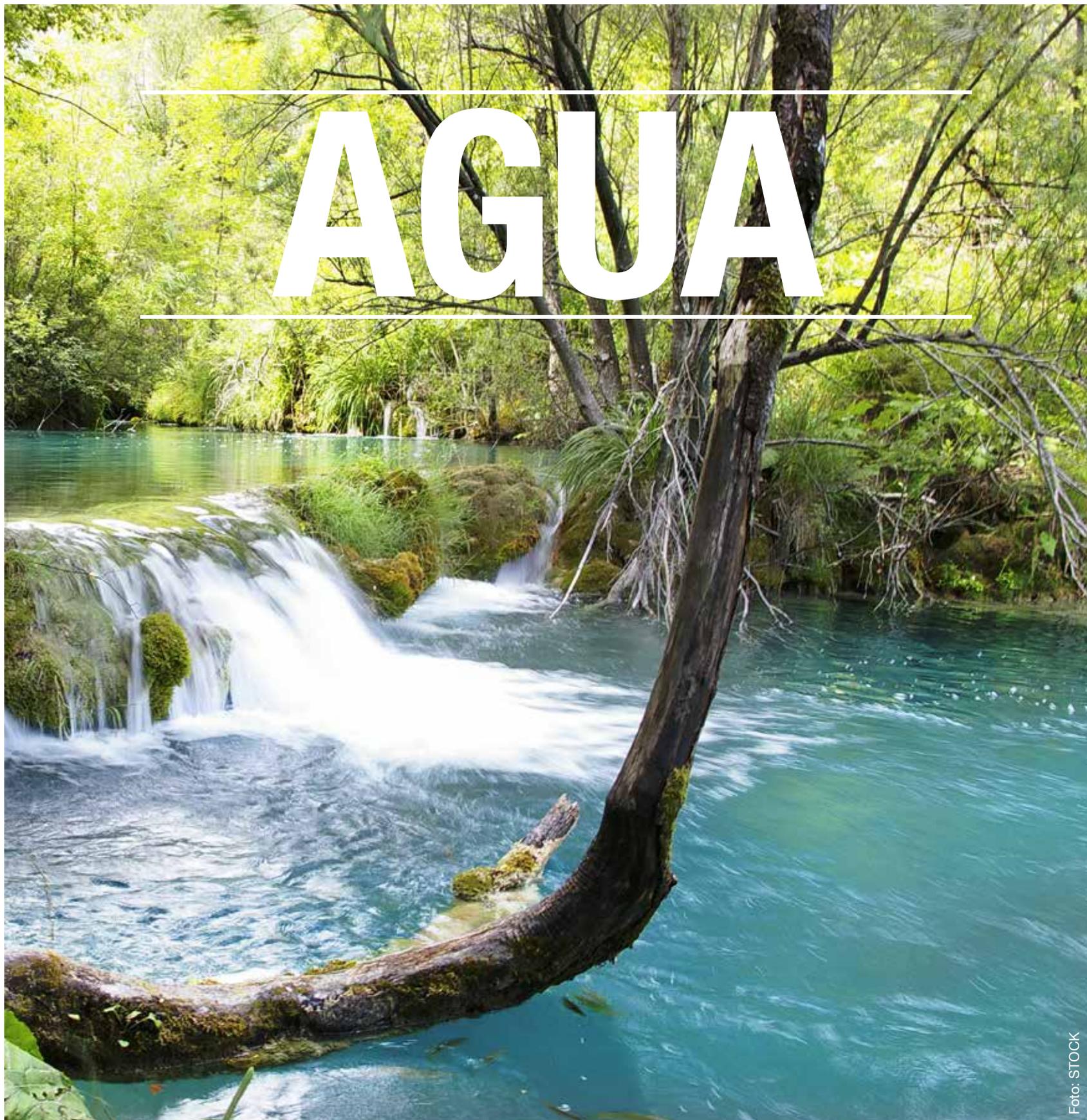


Foto: STOCK

DEFINICIÓN

Substancia líquida no renovable, encontrada de manera subterránea (subsuelo) y superficial (ríos y lagos), que constituye la base de la vida y del desarrollo humano; aunque cubre $\frac{3}{4}$ de la superficie de la tierra solo el 0.01% está disponible para el uso y consumo de los seres vivos, puesto que la mayoría está en los mares, los polos y la atmósfera. Está compuesta por hidrógeno y oxígeno.

¿CÓMO SE IMPACTA?

El sector agro impacta en el recurso hídrico a través de la generación de residuos líquidos y sólidos, así como del uso de las fuentes superficiales y subterráneas, ya que es vital para la sostenibilidad de la actividad productiva.

Con las actividades del sector agro, los impactos se pueden generalizar de la siguiente manera:

1. Uso del recurso: actividades domésticas, actividades productivas de transformación y riego agrícola, entre otras.
2. Efluentes de aguas residuales ordinarias.
3. Efluentes de aguas residuales especiales.
4. Descarga de residuos sólidos orgánicos e inorgánicos.

¿CÓMO MEDIR SU CALIDAD?

La calidad del agua se determina caracterizándola a través de los análisis fisicoquímicos y bacteriológicos para verificar su composición.

¿QUÉ ACTIVIDADES NO SE DEBEN REALIZAR?

- No se deben descargar aguas residuales de ningún tipo hacia fuentes superficiales de agua o directamente al subsuelo sin ningún tratamiento previo. Tampoco se deben verter desechos sólidos, químicos, aceites o combustibles a estas fuentes.

¿CÓMO SE MITIGA?

Evitar la descarga directa de líquidos a cuerpos de agua, a menos que se haya tratado previamente. Se deben proteger las cuencas de las fuentes superficiales (ríos, lagos, quebradas, nacimientos), manteniendo los bosques que se ubican en sus límites. De encontrarse las cuencas degradadas, se debe impulsar la reforestación y limitar las actividades que se realizan en sus márgenes y que puedan generar impactos adversos potenciales. Evitar la descarga de desechos sólidos sobre las fuentes de agua e implementar la utilización del manejo integrado de plagas, así como promover la aplicación correcta y eficiente de agroquímicos. También se debe realizar un buen manejo del suelo, incluyendo las prácticas para evitar la erosión. Se debe impulsar la protección y recuperación de tierras de vocación forestal, especialmente cerca de ríos y nacimientos.

REFERENCIA A LEGISLACIÓN

No se cuenta con una ley específica que regule el acceso o uso del agua. Se cuenta con normativa que tiene una relación directa con este recurso en relación a las descargas que recibe.

- Reglamento de las Descargas y Reuso de Aguas Residuales y de la Disposición de Lodos (Acuerdo Gubernativo No. 236-2006).

AGUAS RESIDUALES



Foto: Byron Meneses, ICC. Azúcar de Guatemala.

DEFINICIÓN

Es la descarga líquida que resulta después de haber empleado agua dentro de algún proceso o actividad, quedando en ella residuos del mismo. Este proceso puede ser doméstico (residencias) o industrial (procesos productivos).

¿CÓMO SE GENERA?

Las aguas residuales domésticas provienen de sanitarios, duchas, lavatrastos, etc. Las aguas residuales industriales se generan en procesos de manufactura y transformación de insumos y/o recursos en los que el agua se utiliza para limpiar equipo, procesar materia prima y productos.

¿CÓMO SE MANEJA?

Se debe contar con sistemas para su recolección separativa según su tipología. El efluente de cada uno de éstos debe ser tratado para cumplir los requerimientos de la normativa.

¿CÓMO MEDIR SU CALIDAD?

La calidad o características del agua residual se mide realizando análisis fisicoquímicos y bacteriológicos de la misma. La normativa vigente establece límites máximos permisibles para los parámetros establecidos, que varían según la etapa que corresponda.

¿QUÉ ACTIVIDADES NO SE DEBEN REALIZAR?

- El agua residual no debe ser vertida directamente al subsuelo ni a ninguna fuente hídrica sin previo tratamiento y cumpliendo la normativa.

REFERENCIA A LEGISLACIÓN

Dentro de Guatemala se cuenta con normativa específica para la descarga de aguas residuales, la misma está dirigida específicamente al establecimiento de límites permisibles para descargar, según los parámetros que sean aplicables al tipo de agua residual.

- Reglamento de las Descargas y Reuso de Aguas Residuales y de la Disposición de Lodos (Acuerdo Gubernativo No. 236-2006)

SUELO

A photograph of a banana plantation. The plants are arranged in neat rows, and the ground is covered with plastic mulch in shades of blue and white. The word "SUELO" is written in large, bold, white capital letters across the center of the image. The background shows more rows of banana plants stretching into the distance under bright sunlight.

Foto: Apib

DEFINICIÓN

Podemos definir al suelo como la parte superficial de la corteza de la tierra. Está compuesto de minerales, materia orgánica, agua, etc. Cuenta con capa superior, subsuelo y roca madre. Sirve de base para las actividades humanas, productivas y el crecimiento de flora terrestre. Existe diversidad de tipos, los cuales varían según su composición química y características físicas, lo que establece su vocación de uso.

¿CÓMO SE IMPACTA?

El suelo se impacta si se disponen sobre él, compuestos que no cumplen con la regulación respectiva. También se degrada y afecta debido a movimiento de tierra en laderas, provocando su inestabilidad, lo que a su vez crea el riesgo de deslaves y/o hundimientos. Otra forma de afectarse se da cuando se remueve la cobertura vegetal dejándolo completamente expuesto a la erosión del aire y del agua, sin aprovechamiento del potencial agrícola y forestal.

¿CÓMO MEDIR SU CALIDAD?

Se pueden realizar estudios geológicos y específicos de suelos para verificar su calidad, vocación y/o su capacidad de soporte y de drenaje.

¿QUÉ ACTIVIDADES NO SE DEBEN REALIZAR?

- No se debe descargar sobre él ningún desecho que no esté regulado por la normativa específica.
- No se deben realizar cortes o movimientos de tierra sin un manejo y tratamiento de pendientes.

¿CÓMO SE MITIGA?

Se debe garantizar su estabilidad manteniendo sobre él siempre una cobertura vegetal. Cuando se realizan cortes en laderas, se deben estabilizar utilizando bermas de alivio y dotándolo de drenaje de agua pluvial. Se le debe dar el uso según su vocación para garantizar su

subsistencia y calidad. Los suelos que no son de relieve plano deben contar con prácticas que ayuden a evitar la erosión.

REFERENCIA A LEGISLACIÓN

En Guatemala no se cuenta con legislación específica para el uso o manejo de suelos, pero sí existe normativa que guarda relación con la protección de suelos:

- Reglamento de las Descargas y Reuso de Aguas Residuales y de la Disposición de Lodos (Acuerdo Gubernativo No. 236-2006).
- Política Nacional para el Manejo Integral de los Residuos y Desechos Sólidos (Acuerdo Gubernativo No. 111-2005).
- Norma Coguanor NGO 44 086

Foto: Alex Guerra, ICC. Azúcar de Guatemala.

BIODIVERSIDAD

FLORA Y FAUNA

DEFINICIÓN

Es el conjunto de ecosistemas, especies y variedad genética con que cuenta un área. No sólo se refiere a la flora y fauna nativa, sino también a los cultivos y sus variedades. Mantener la diversidad de flora y fauna es importante para el equilibrio de los ecosistemas y sistemas de producción.

¿CÓMO SE IMPACTA?

La reducción o pérdida de biodiversidad va relacionada directamente a la degradación de los hábitats y ecosistemas, consecuencia de distintas actividades productivas y de crecimiento de centros urbanos. Lo anterior se refleja en la reducción y migración de especies de fauna y reducción o supresión de especies de flora.

¿CÓMO SE MANEJA?

En las distintas actividades productivas que conforman el sector agro, se pueden realizar inventarios de especies tanto de flora como de fauna, y actualizarlos periódicamente.

¿QUÉ ACTIVIDADES NO SE DEBEN REALIZAR?

- La extracción de especies tanto de flora y fauna debe ser controlada y prohibida según su condición e identificación dentro de la normativa respectiva. También debe monitorearse el traslado de especies dentro de las regiones.

¿CÓMO SE PROTEGE?

Para proteger la biodiversidad se deben realizar las actividades económicas y productivas en general, bajo estrategias de manejo y control de impactos. De esta forma se pueden conservar los ecosistemas y sus especies endémicas e indicatoras. Al concluir proyectos y actividades productivas se deben implementar programas de restitución y conservación para continuar el ciclo de la vida de estas especies. Se deben seguir los lineamientos nacionales e internacionales relacionados al tema y verificar su cumplimiento.

Guatemala cuenta con un tercio del territorio declarado como área protegida; ésta tiene restricciones de uso para actividades y cuenta con controles y regulaciones, todo en función del resguardo de la diversidad biológica. Fuera de ella, las actividades productivas pueden tomar

medidas para el favorecimiento de la biodiversidad, como los corredores biológicos a orillas de ríos, barrancos, zanjones y áreas de bajo potencial agrícola. También se debe promover la reforestación de laderas y áreas de pendiente pronunciada, ya que así se protege flora, fauna y ciclo del agua. El manejo de desechos deriva directamente en la conservación de la flora y la fauna.

REFERENCIA A LEGISLACIÓN

Debido a la diversidad biológica que posee Guatemala, existe normativa específica para su regulación y manejo. Por la importancia que ésta tiene dentro de las diferentes actividades productivas, y el impacto que genera sobre los ecosistemas de la región, también se cuenta con convenios suscritos a nivel internacional en la temática.

- Política Nacional de Humedales de Guatemala (Basada en Decreto Legislativo No. 4-88 del Congreso de la República)
- Política Nacional de Diversidad Biológica (Acuerdo Gubernativo No. 220-2011)
- Ley de Áreas Protegidas (Decreto No. 4-89)
- Reglamento de Ley de Áreas Protegidas (Acuerdo Gubernativo No. 759-90)
- Política para el Manejo Integral de las Zonas Marino Costeras de Guatemala (Acuerdo Gubernativo No. 328-2009)
- Ley Forestal (Decreto No. 101-96)
- Reglamento de Ley Forestal (Resolución No. 02.43.2005 de la Junta Directiva del INAB)
- Reglamento para el Aprovechamiento del Mangle (Resolución No. 01.25.98 de la Junta Directiva del INAB)

DESECHOS SOLIDOS



DEFINICIÓN

Es el material sólido que se produce como residuo de una actividad. Por sus características físicas y mecánicas ya no puede ser utilizado de la misma forma en el mismo proceso. Existen varias clasificaciones, pero por su origen, los desechos sólidos pueden ser orgánicos (a partir de productos naturales) o inorgánicos (generados por productos artificiales que no provienen directamente de la naturaleza).

¿CÓMO SE GENERA?

Los desechos sólidos se producen como resultado de los residuos que se generan a partir de cualquier actividad humana y productiva. Una vez finalizado cualquier tipo de proceso, se obtienen como merma o subproducto, volúmenes de diferentes materiales.

¿CÓMO SE MANEJA?

Para el manejo de los desechos sólidos es fundamental eficientar los procesos, ya que así éstos se reducen y ahorran costos. Para su manejo y empleo como un subproducto, debe clasificarse según origen (orgánico e inorgánico). Dependiendo de sus características pueden utilizarse como subproductos, materia prima para reciclaje o biomasa. Se cuenta con una clasificación general para su manejo listada a continuación:

- Orgánicos: Papel, residuos de comida y productos naturales.
- Inorgánicos: Aluminio, vidrio, metal ferroso, metal no ferroso, desechos electrónicos, tóxicos y peligrosos.

¿CÓMO CLASIFICARLOS?

Los desechos sólidos deben colocarse de forma separativa según su origen, en depósitos que los contengan de forma física y limiten su mezcla con otros residuos. Posteriormente se caracterizan y se deben pesar para obtener su volumen en libras o toneladas. Los

desechos sólidos se deben recolectar con clasificación en la fuente a efecto de facilitar el manejo y disposición final.

¿QUÉ ACTIVIDADES NO SE DEBEN REALIZAR?

- No deben dejarse desechos sólidos sin manejo, y tampoco descartarse libremente en ríos, carreteras, calles, parques, plazas, playas y cualquier lugar público o privado.

REFERENCIA A LEGISLACIÓN

En Guatemala no se cuenta con un reglamento o ley específica para desechos sólidos, solamente con una política y reglamentación para tipología de desechos, la cual es:

- Política Nacional para el Manejo Integral de los Residuos y Desechos Sólidos (Acuerdo Gubernativo No. 111-2005),



**RESIDUOS
TÓXICOS**

DEFINICIÓN

Son desechos que se caracterizan por contener cantidades residuales de sustancias que representan alto riesgo para la salud, seguridad humana y para el ambiente en general. Pueden ser sólidos, líquidos o gaseosos.

¿CÓMO SE GENERA?

Se generan al realizar actividades productivas que involucran el empleo de un compuesto capaz de producir una reacción química o física, que sin control, puede convertirse en fuente de alto riesgo para cualquier ser vivo.

¿CÓMO SE MANEJA?

Los residuos tóxicos o peligrosos cuentan con procedimientos específicos para su manejo, tanto a nivel de desecho sólido, gaseoso o líquido. Se deben almacenar por separado siguiendo protocolos establecidos según el grado de toxicidad del compuesto.

¿QUÉ ACTIVIDADES NO SE DEBEN REALIZAR?

- No se deben verter o depositar directamente en el suelo o en fuentes hídricas.
- En el caso de los envases que han sido utilizados para trasegar o envasar compuestos tóxicos o peligrosos, no deben reutilizarse para almacenar sustancias para el consumo humano (agua o alimentos).

REFERENCIA A LEGISLACIÓN

En Guatemala se cuenta con reglamentación específica para el manejo de estos residuos, así como programas y procedimientos de soporte para la implementación de esta normativa.

- Clasificación de los Envases Vacíos de Plaguicidas (Acuerdo Ministerial No. 166-2005)
- Programa para el Uso y Manejo Seguro de Plaguicidas (Acuerdo Ministerial No. 021-97)
- Código de Salud (Decreto No. 90-97)
- Reglamento sobre el Registro, Comercialización y Control de Plaguicidas Agrícolas y Sustancias Afines (Acuerdo Gubernativo No. 377-90)
- Triple Lavado (Norma COGUANOR NGO 44086)

ENTIDADES

RECTORAS Y DELEGACIONES



Foto: STOCK



MINISTERIO DE AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Entidad del sector público especializada en materia ambiental y de bienes y servicios naturales, a la cual le corresponde proteger los sistemas naturales que desarrollen y den sustento a la vida en todas sus manifestaciones y expresiones. Asimismo, fomentar una cultura de respeto y armonía con la naturaleza y protegiendo, preservando y utilizando racionalmente los recursos naturales, con el fin de lograr un desarrollo transgeneracional, articulando el quehacer institucional, económico, social y ambiental, con el propósito de forjar una Guatemala competitiva, solidaria, equitativa, inclusiva y participativa.



CONSEJO NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS

Entidad pública, autónoma y descentralizada, encargada de asegurar la conservación y el uso sostenible de las áreas protegidas y la diversidad biológica de Guatemala. El CONAP trabaja por una Guatemala en la que el patrimonio natural y cultural se conserva en armonía con el desarrollo social y económico, donde se valora la conexión entre los sistemas naturales y la calidad de vida humana y en donde las áreas que sostienen todas las formas de vida persisten para las futuras generaciones.



MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN

Entidad encargada de consensuar y administrar políticas que propicien el desarrollo sustentable del sector agropecuario, forestal e hidrobiológico a través de regulaciones claras y estables, acceso a recursos productivos, promoción de la empresarialidad, organización, competencia y modernización.



INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES

Entidad estatal, autónoma, descentralizada, con personalidad jurídica, patrimonio propio e independencia administrativa. Es el órgano de dirección y autoridad competente del sector público agrícola en materia forestal.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES - MARN -

DELEGACIÓN	TELÉFONO	DIRECCIÓN	CORREO ELECTRÓNICO
Región II			fnavarro@marn.gob.gt
Alta Verapaz	79522635	5av. 1-32 zona 1, Cobán Alta Verapaz	altaverapaz@marn.gob.gt
Baja Verapaz	79540805	2a. calle final zona 1 Entrada Estadio Las Rosas, Salamá B. V.	bajaverapaz@marn.gob.gt /sergio01@gmail.com
Región III			agrosalama@gmail.com
Amasurli	79305731	Aldea El Relleno Bajo Puente Río Dulce, Livingston Izabal	amasurli@marn.com
Izabal	79429620	13 calle entre 7ma. y 8va Ave., Puerto Barrios, Izabal	izabal@marn.gob.gt
El Progreso	79387034	Barrio El Golfo, frente a las antiguas Oficinas del Ferrocarril	progreso@marn.gob.gt
Zacapa	79416011	16 calle 13 Ave. zona 3 Edificio de Gobierno Segundo Nivel a un costado del Hospital de Zacapa	zacapa@marn.gob.gt
Chiquimula	79426458	9a. Ave. 3-80, zona 1 Chiquimula, Chiquimula.	chiquimula@marn.gob.gt
Región IV			Jrobledo@marn.gob.gt
Santa Rosa	78865541	4a. calle 2-09 zona 3 Colonia China, Santa Rosa	santarosa@marn.gob.gt
Jutiapa	78440403	Calle 15 de Septiembre 5-40 zona 3 Jutiapa	jutiapa@marn.gob.gt
Jalapa	79225129	Final Calzada Justo Rufino Barrios, Lotificación Alcazar, Manzana 4, Llano Grande, Jalapa	jalapa@marn.gob.gt eurrutia@marn.gob.gt
Región V			
Escuintla	78893402	1a. calle 1-80 zona 4 Colonia Itzucintlan	escuintla@marn.gob.gt
Sacatepéquez	78320017	6a. Ave. Norte No. 69 Interior Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, Antigua Guatemala	sacatepequez@marn.gob.gt
Chimaltenango	78397909	5a. Ave. 1-89 "B" zona 4, Chimaltenango.	chimaltenango@marn.gob.gt
Región VI			carlosmargarito@gmail.com
Quetzaltenango	7767-6001	24a. Ave. 12-75 zona 3, Quetzaltenango	quetzaltenango@marn.gob.gt
San Marcos	77603475	3a calle 3-68, zona 4 Cantón El Mozquito, San Pedro Sacatepéquez, San Marcos	sanmarcos@marn.gob.gt
Sololá	77621857	3a. Ave. 12-05 zona 1, Barrio San Antonio, Sololá.	jlalvarado@marn.gob.gt/solola@marn.gob.gt
Totonicapán	77664442	2a. calle 14-13 zona 2 Totonicapán	totonicapan@marn.gob.gt
Región VI-A			jagarcia@marn.gob.gt
Retalhuleu	77717214	7a. calle 4-75 zona 1, Retalhuleu, Retalhuleu.	retalhuleu@marn.gob.gt
Suchitepéquez	78679480	Casa No. 08, Colonia San Bartolomé zona 2, Mazatenango, Suchitepéquez	suchitepequez@marn.gob.gt alcantarap_70@hotmail.com
Región VII			jdeleón@marn.gob.gt
Quiché	77563418	9a. Ave. 0-53 zona 3, Santa Cruz del Quiché.	quiche@marn.gob.gt
Huehuetenango	77645594	5a. Ave. "A" 5-116 zona 1 Colonia El Centro, Huehuetenango	huehuetenango@marn.gob.gt
Región VIII			chepinelo@gmail.com
Petén	79264229	Centro de Gobierno de Petén ubicado en las antiguas instalaciones del FYDEP,	peten@marn.gob.gt
Ampi		Nuevo San José, a un costado de la Radio Solar, Petén	ampi@marn.gob.gt

CONSEJO NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS - CONAP -

SEDE	DIRECCIÓN	TELÉFONO
CONAP ALUX Región I	52 Avenida 0-62 zona 2 Mixco, Molino de las Flores	2433-6745 2435-3803
CONAP LAS VERAPACES Región II	3ª. Calle y 11ª. Avenida zona 1 Parque Las Victorias, Cobán, Alta Verapaz	7723-8503
SUB REGIONAL SALAMÁ	2ª. Calle final, Contiguo a Estadio de Fútbol Las Rosas Z. 1 Salamá Baja Verapaz	7954-0868
CONAP NOR-ORIENTE Región III	4ª. Avenida 19 y 20 Calle, Barrio El Cangrejal. Puerto Barrios, Izabal, atrás del Colegio Itz'agual	7948-0565 7942-9679
CONAP RÍO DULCE Región III	Aldea Fronteras, Barrio La Iglesia Católica, Río Dulce, Izabal	7954-0868
CONAP ORIENTE Región III	5ª Avenida 4-40 zona 2 Barrio La Reforma, Edificio de Obras Públicas, Zacapa Cubre Chiquimula y Progreso	7941-6532
CONAP RÍO DULCE Región III	Aldea Fronteras, Barrio La Iglesia Católica, Río Dulce, Izabal	7954-0868
CONAP SUR-ORIENTE Región IV	5ª. Avenida 7-50 zona 1 Barrio Latino, Jutiapa Cubre Jalapa y Santa Rosa	7844-6160
CONAP ALTIPLANO CENTRAL Región VI	3ª. Avenida 7-50 zona 1 Barrio San Antonio Sololá, El Quiché	7762-4048
CONAP ALTIPLANO OCCIDENTAL Región VI	Quetzaltenango 4ª. Calle 21-53 zona 3 San Marcos 7ª. Calle 14-26, zona 3, Cantón San Antonio, Edificio MARN Tonicapán Huehuetenango Cantón Chuscaj zona 4 Municipio de Chiantla, adjunto a los campos de fútbol.	7767-1885
CONAP COSTA SUR Región VI	8a. Ave. 5-40. Lotificación Kech zona 4, Retalhuleu Cubre Escuintla, Suchitepéquez Sub-sede del Parque Nacional SIPACATE NARANJO Aldea El Paredón, La Gomera Escuintla	7771-3181
SUB-REGIONAL POPTÚN	7ª. Calle 10-31 zona 4 Barrio El Porvenir, Edificio de Segeplan	7927-8237
SUB-REGIONAL SAYAXCHÉ	Barrio La Esperanza	7928-6200

No.	Sede Departamental	Dirección	Teléfono	Correo Electrónico
1	Alta Verapaz	Finca Sachamach, Km.210 Cobán, Alta Verapaz	7952-1321	magaaltaverapaz@hotmail.com
2	Baja Verapaz	Barrio Abajo Calle 0-04 San Jerónimo, Baja Verapaz, Frente al Parque	7940-2525	magabajaverapaz@yahoo.com
3	Chimaltenango	2ª. Calle 3-36 zona 4 Chimaltenango	7839-7855	magachinaltenango@yahoo.com
4	Sacatepéquez	Calle San Sebastián No. 01 Instalaciones COREDUR, Antigua Guatemala	7832-6898	magasacatepequez@yahoo.com
5	Chiquimula	6ª. Ave. Final Sur, Costado Puente El Molino, Chiquimula	7942-2431	magachiquimula4@yahoo.com
6	El Progreso	Barrio El Porvenir, frente a Planta del INDE, Guastatoya	7945-2214	magaprogreso@yahoo.com
7	Escuintla	Salida a Sta. Lucía Cotzumalguapa, Km. 58 Escuintla	7888-1268 -7889-5650	magaescuintla@yahoo.com
8	Guatemala	12 Ave. 19-01 zona 1	2220-5232	magaguatemala@yahoo.com
9	Huehuetenango	Laboratorio Epidemiología MAGA, Segundo Carrizal, zona 3 Huehuetenango	7769-1226	magahuehuetenango@yahoo.com
10	Izabal	5ª. Ave. 19 calle esquina, Puerto Barrios, Izabal	7948-6553	magaizabal@yahoo.com
11	Jalapa	2ª. Ave. 4-41 zona 1, Barrio La Esperanza, Jalapa	7922-2017	magajalapa@yahoo.com
12	Jutiapa	Km. 123.5 Aldea Acequia Grande, El Progreso, Jutiapa	7844-0519	magajutiapa@yahoo.com
13	Petén	1ª. Ave. 3-33 zona 1, Poptún, Petén	7927-7239	magapoptun@gmail.com
14	Quetzaltenango	4ª. Calle 21-53 zona 3, Quetzaltenango	7767-4925 - 7767-4944	magaxela@yahoo.com
15	Quiché	0 Ave. 11-34 zona 4, Sta. Cruz del Quiché	7755-2625	magaquiche@yahoo.com
	Retalhuleu	Estación Pucá, Calzada Las Palmas, zona 6 Retalhuleu	7771-2344 - 7771-2313	magareu3@yahoo.com
17	San Marcos	Km. 242 Aldea San Isidro Chamac, San Pedro Sacatepéquez	7762-9123	magasanmarcos@yahoo.com
18	Santa Rosa	4ª. Calle 2-60 zona 3, Colonia China, Cuilapa	7886-5702	magasantarosa06@yahoo.com
19	Sololá	5ª. Ave. 14-93 zona 1, Edificio MAGA, Barrio El Carmen, Sololá	7762-3465	magasolola@yahoo.com
20	Suchitepéquez	7ª. Ave. 8-22 zona 1 Segundo Nivel, Mazatenango	7872-3722 - 7872-5940	magasuchi@yahoo.com
21	Totonicapán	11 Ave. 2-33 zona 2, Totonicapán	7766-2039	magatoto3@yahoo.com
22	Zacapa	Calzada entrada a Bosques de San Julián, Zacapa	7941-2019 - 7941-0319	magazacapa@yahoo.com



Foto: Alex Guerra, ICC, Azúcar de Guatemala

INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES - INAB -

REGIÓN	DEPARTAMENTO	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO
I	Metropolitana	2321-4500, 23214501	region1@inab.gob.gt
II	Cobán	7951-3051	region2@inab.gob.gt
II-1	Tactic	7952-9234	tactic@inab.gob.gt
II-2	Rabinal	7938-8799	rabinal@inab.gob.gt
II-3	Cobán	7951-3051	coban@inab.gob.gt
II-4	San Jerónimo	7940-2928	sanjeronimo@inab.gob.gt
II-5	Fray Bartolomé de las Casas	7952-0220	fraybartolome@inab.gob.gt
II-6	Ixcán, Playa Grande	7755-7810	ixcan@inab.gob.gt
II-7	Eco Región Lachúa Salacuim	4032-6197	salacuim@inab.gob.gt
III	Zacapa	7941-3431	region3@inab.gob.gt
III-1	Izabal	7947-8507	izabal@inab.gob.gt
III-2	Zacapa	7941-3910	zacapa@inab.gob.gt
III-3	Chiquimula	7942-3093	chiquimula@inab.gob.gt
III-4	El Progreso	7945-1753	progreso@inab.gob.gt
IV	Jutiapa	7844-1729	region4@inab.gob.gt
IV-1	Jalapa	7922-5390	jalapa@inab.gob.gt
IV-2	Santa Rosa	7886-5687	cuilapa@inab.gob.gt
V	Chimaltenango	7839-3869	region5@inab.gob.gt
V-1	Antigua Guatemala	7831-1851	sacatepequez@inab.gob.gt
V-2	Chimaltenango	7839-7008	chimaltenango@inab.gob.gt
VI	Quetzaltenango	7767-0708	region6@inab.gob.gt
VI-1	Quetzaltenango	7761-0531	quetzaltenango@inab.gob.gt
VI-2	San Marcos	7760-1105	sanmarcos@inab.gob.gt
VI-3	Totonicapán	7768-9044	totonicapan@inab.gob.gt
VI-4	Sololá	7762-3613	solola@inab.gob.gt
VII	Quiché	7755-3092	region7@inab.gob.gt
VII-1	Santa Cruz	7755-3093	quiche@inab.gob.gt
VII-2	Huehuetenango	7768-1390	huehuetenango@inab.gob.gt
VII-3	Nebaj	7755-8013	nebaj@inab.gob.gt
VII-4	Soloma	7780-6091	soloma@inab.gob.gt
VIII	Petén San Benito	7927-4491	region8@inab.gob.gt
VIII-1	San Francisco	7927-4490 / 4492	sanbenito@inab.gob.gt
VIII-2	Poptún	7927-8241	poptun@inab.gob.gt
VIII-3	Sayaxché	7928-6154	sayaxche@inab.gob.gt
VIII-4	La Libertad	7944-0684	lalibertad@inab.gob.gt
IX	Mazatenango	7871-8596	region9@inab.gob.gt
IX-1	Mazatenango	7872-0092	mazatenango@inab.gob.gt
IX-2	Escuintla	7888-0277	escuintla@inab.gob.gt
IX-3	Retalhuleu	7771-4553	retalhuleu@inab.gob.gt
IX-4	Coatepeque	7775-1207	coatepeque@inab.gob.gt



INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN AMBIENTAL Y PROCESO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL

Dentro de la normativa guatemalteca se cuenta con la Ley de Ambiente (Decreto No. 68-86), la cual establece que para todo proyecto, obra, industria o actividad es necesaria la presentación de un estudio de impacto ambiental.

Esta ley tiene vigencia desde el año 1986, y para la implementación del Proceso de Evaluación Ambiental, se cuenta con el Reglamento de Evaluación, Control y Seguimiento (Acuerdo Gubernativo No. 431-2007). Los procedimientos para la evaluación de un proyecto están detallados en esta ley y son específicos según el tamaño del mismo y la actividad productiva que se evalúa. Para la categorización de ellos, se emplea el Listado Taxativo, el cual se basa en parámetros específicos para cada proyecto (número de empleados, extensión de área, etc.), e indica el tipo de instrumento ambiental aplicable. A continuación se lista y describen los instrumentos con los que se cuenta en Guatemala y un diagrama sobre el Proceso de Evaluación Ambiental.

Evaluación Ambiental Inicial

Instrumento de evaluación empleado para proyectos nuevos, que poseen un número reducido de personas y realizan una actividad productiva que no genera impactos significativos (Proyectos Categoría C). Considera la localización del área del proyecto, con respecto a áreas ambientalmente frágiles y áreas con planificación territorial, así como la existencia o no de un marco jurídico, con el objetivo de que el -MARN- determine la necesidad de presentar otro instrumento de evaluación ambiental o emita la resolución que corresponda al caso concreto.

Diagnóstico Ambiental Inicial

Instrumento utilizado para la misma categoría de proyectos que la evaluación ambiental inicial, pero que se encuentran en fase de operación (Proyecto Categoría C).

Plan de Gestión Ambiental

Documento que incluye información relativa a la organización de medidas y compromisos ambientales de un proyecto. Incluye los responsables de su ejecución y el cronograma de actividades. En determinados casos, en la evaluación ambiental de proyectos, obras, industrias o actividades de moderado impacto, el Plan de Gestión Ambiental es solicitado como complemento de la evaluación ambiental Inicial (Proyectos Categoría B2).

Estudio de Impacto Ambiental

Instrumento que por medio del análisis, identifica y valora los impactos que sobre el ambiente ejercerá un proyecto, obra, industria o actividad nueva (Proyectos Categoría B1 y A.)

Proporciona un análisis temático preventivo reproducible e interdisciplinario de los efectos potenciales de una acción propuesta y sus alternativas prácticas en los diferentes medios y área geográfica determinada.

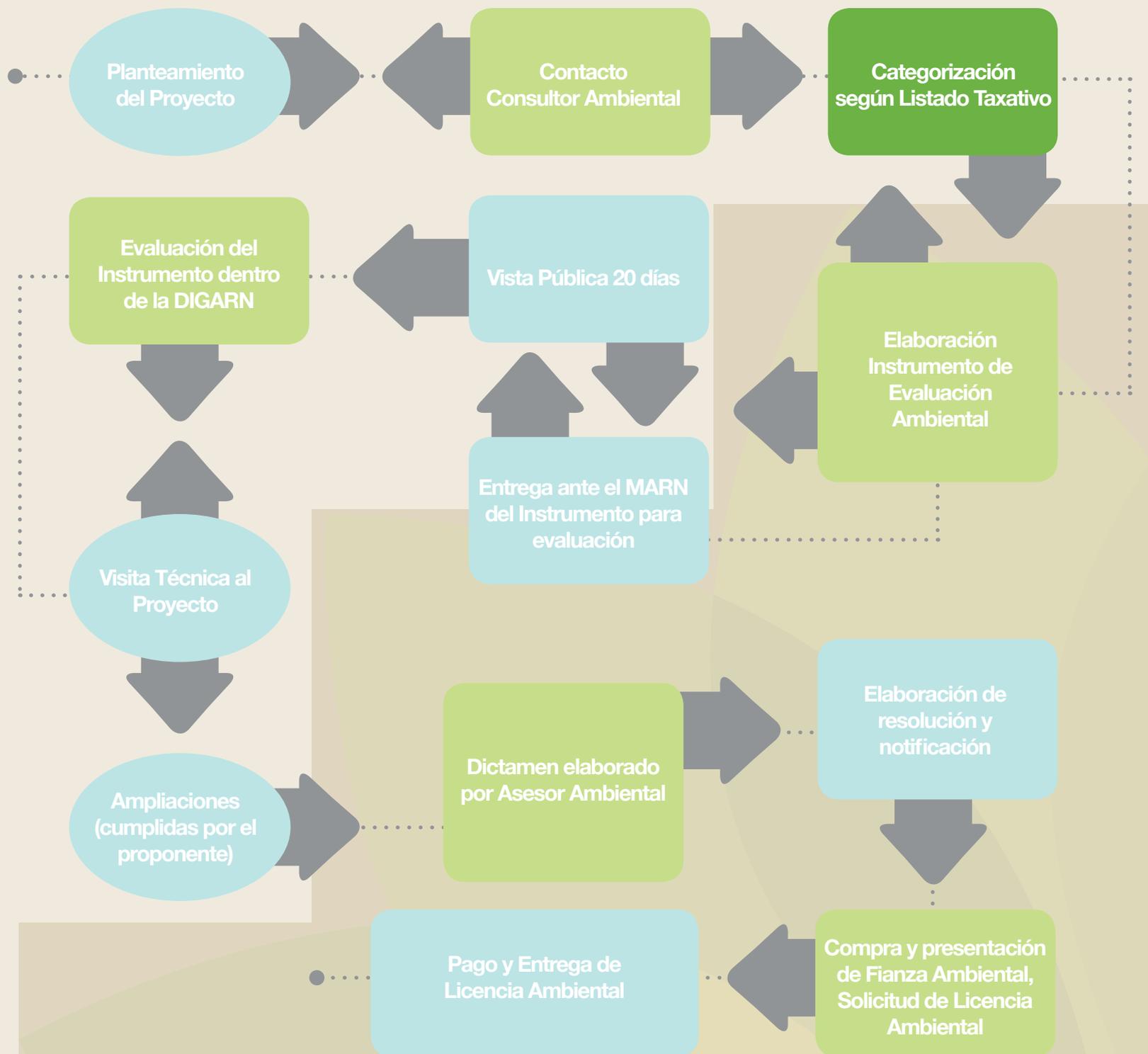
Determina los potenciales riesgos e impactos ambientales en su área de influencia e identifica vías para mejorar su diseño e Implementación para prevenir, minimizar, mitigar o compensar impactos ambientales adversos y potenciar sus impactos positivos. Para la validación social del análisis realizado en el estudio, se realiza una publicación en el periódico y una consulta social.

Diagnóstico Ambiental

Este instrumento, al igual que el Estudio de Impacto Ambiental, evalúa proyectos de la Categoría B1 y A; pero a diferencia de los estudios, los proyectos evaluados por el diagnóstico, ya se encuentran en fase de operación.

Para la elaboración de todos los instrumentos, el MARN, cuenta con términos de referencia específicos, y dependiendo de la magnitud del proyecto se elaboran términos específicos.

PROCESO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL



Este diagrama fue elaborado por Cámara del Agro y Green Development para una mejor comprensión del Proceso de Evaluación Ambiental. (Para ampliar esta información consultar el Acuerdo Gubernativo No. 431-2007 “Reglamento de Control, Evaluación y Seguimiento Ambiental”)

Glosario

Berma: Espacio llano, cornisa, o barrera elevada que separa dos zonas.

COGUANOR: Comisión Guatemalteca de Normas.

CONAP: Consejo Nacional de Áreas Protegidas.

COPs: Contaminantes Orgánicos Persistentes.

Coyuntura: conjunto de circunstancias que intervienen en la resolución de un asunto importante.

Cuenca: área de terreno que drena agua en un punto común, como un riachuelo, arroyo, río o lago cercano. Cada cuenca pequeña drena agua en una cuenca mayor que, eventualmente, desemboca en el océano.

DIGARN: Dirección de Gestión Ambiental y Recursos Naturales.

Efluente: Descargas de aguas servidas o residuales emitidas por viviendas y/o industrias hacia un cuerpo receptor.

Endémica: propio y exclusivo de determinadas localidades o regiones.

FSC: Forest Stewardship Council (Consejo de Administración Forestal).

Humedal: zona de la superficie terrestre que está temporal o permanentemente inundada, regulada por factores climáticos y en constante interrelación con los seres vivos que la habitan.

INSIVUMEH: Instituto Nacional de Sismología, Vulcanología, Meteorología e Hidrología.

ISO: International Organization for Standardization (Organización Internacional de Normalización).

Intrínseco: Característico, esencial.

MARN: Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales.

Mermar: bajar o disminuir algo o consumirse una parte de ello.

Mitigar: Medidas de intervención dirigidas a reducir o atenuar riesgos.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

OPS: Organización Panamericana de la Salud.

Optimizar: buscar la mejor manera de realizar una actividad.

PIB: Producto Interno Bruto.

PPA: Paridad del Poder Adquisitivo.

Remanente: aquello que queda de algo.

Tipología: estudio y clasificación de tipos que se practica en diversas ciencias.

Créditos

Valoramos y reconocemos a quienes colaboraron en la elaboración de este documento:

Dirección Ejecutiva:

Carla Caballeros

Producción:

Amilcar Ordóñez

Gloria García

GREEN DEVELOPMENT

Revisión Técnica:

Comisión Ambiental Cámara del Agro:

Rosa María Aguilar, ANACAFÉ

Francisco Anzueto, ANACAFÉ

Ana Chan, Cámara del Agro

Luis Gálvez, ANACAFÉ

Alex Guerra, ICC, Azúcar de Guatemala

Geraldina Mancilla, ASAZGUA

Byron Meneses, Azúcar de Guatemala

Blanca Prado, FUNDAZÚCAR, Azúcar de Guatemala

Edgar Quijada, APIB

Susana Siekavizza, GREPALMA

Diseño y diagramación:

estudiotrevo.com

Este documento de Cámara del Agro se publicó en Guatemala en Marzo 2014. Se autoriza su reproducción total o parcial, siempre y cuando se cite la fuente.

Especial agradecimiento, al Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales del Gobierno de Guatemala, por el acompañamiento brindado en la elaboración de este documento de información sobre “Lineamientos Básicos Ambientales para el Desarrollo Sostenible del Sector Agro”, como parte de la alianza estratégica entre ambas instituciones, base para la implementación de acciones futuras conjuntas.



Cámara del Agro Guatemala



Guatemala, Centro América
Tels. 23353003 – 23352996 – 23352997
E-mail: info@camaradelagro.org

 /Camara del Agro
 @CamagroGuate
www.camaradelagro.org

Con el apoyo de:



ANTECEDENTES

La población mundial aumentará mil millones en los próximos doce años, según Naciones Unidas; lo que significa el crecimiento sostenido del mercado de alimentos y productos agrícolas, representando oportunidades para los productores guatemaltecos, pero también grandes desafíos en materia de vulnerabilidad ante el clima y desastres naturales, gestión de desarrollo sostenible, inversión y tecnología, entre otros.

La Política Ambiental se deriva de nuestra visión a largo plazo: **“producir alimentos para el mundo, generando empleo productivo, digno y sostenible en Guatemala”**. Y se suma al compromiso del Modelo de Responsabilidad Ambiental Empresarial del sector privado organizado (CACIF); alineándose y complementando los esfuerzos y programas de los diferentes socios de Cámara del Agro, como: los del Centro Guatemalteco de Investigación para la Caña de Azúcar (CENGICAÑA), el Instituto Privado del Cambio Climático (ICC), y otros impulsados por ANACAFE como el programa cooperativo regional para el desarrollo tecnológico y modernización de la caficultura PROMECAFE (del cual es socio), o iniciativas como la publicación del Green Book (2008), y el Módulo del Clima de la Red de Agricultura Sostenible (2011), la Guía Técnica de la Caficultura y el Manual del Beneficiado Húmedo del Café, entre otros.

Así mismo, la Política Ambiental, toma en cuenta el Principio 8 de la Política Laboral de Cámara del Agro, sobre “Medio Ambiente”, la legislación nacional ambiental y la legislación internacional vinculante.

OBJETIVO

Contribuir con el desarrollo sostenible y la competitividad del sector agro, promoviendo buenas prácticas de gestión ambiental en las cadenas de valor y la observancia de la legislación ambiental.

FUNDAMENTOS

Normativa Nacional

Normativa Internacional vinculante, y Certificaciones de los mercados

Principio 8 de la Política Laboral de Cámara del Agro: **“Medio Ambiente”**



FACTORES CLAVE

Los Principios de nuestra política ambiental se resumen en el compromiso con el desarrollo sostenible, promoviendo buenas prácticas de gestión ambiental enfocadas principalmente a estos 7 factores:



SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Objetivo del Milenio 7: **“Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente”**.

Indicadores de gestión del sector agro

ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN



a. Cumplimiento de la legalidad:

- Promoción y capacitación a socios del cumplimiento de la normativa jurídica en materia ambiental.
- Diagnóstico ambiental sectorial e institucional
- Lineamientos básicos ambientales para el desarrollo sostenible del sector agro.
- Capacitación y asistencia técnica



b. Protección, Conservación y Preservación del Ambiente

Acciones que contemplen la adaptación, mitigación, y el desarrollo de capacidades para garantizar la sostenibilidad de las actividades productivas del sector y la reducción de la vulnerabilidad en materia de cambio climático.

- Acciones para disminuir efectos del cambio climático.
- Acciones para evitar los efectos de la incidencia del cambio climático que no se pueden modificar.
- Desarrollo de capacidades y formación de recurso humano capacitado para responder a la problemática del cambio climático.



c. Diálogo social para el desarrollo sostenible

Impulsar el modelo de responsabilidad ambiental empresarial del sector privado, incluyendo los elementos de la Política Ambiental de Cámara del Agro en las propuestas y participación del sector en los siguientes foros:

- Consejo Nacional de Cambio Climático
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología -CONCYT-
- Consejo Consultivo de la Unidad Ejecutora de Conservación Vial -COVIAL-
- Consejo Nacional de Desarrollo Agropecuario -CONADEA-
- Escuela Nacional Central de Agricultura -ENCA-
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-
- Entre otras entidades



POLÍTICA AMBIENTAL SECTOR AGRO



“Producimos alimentos para el mundo, generando empleo productivo, digno y sostenible en Guatemala”



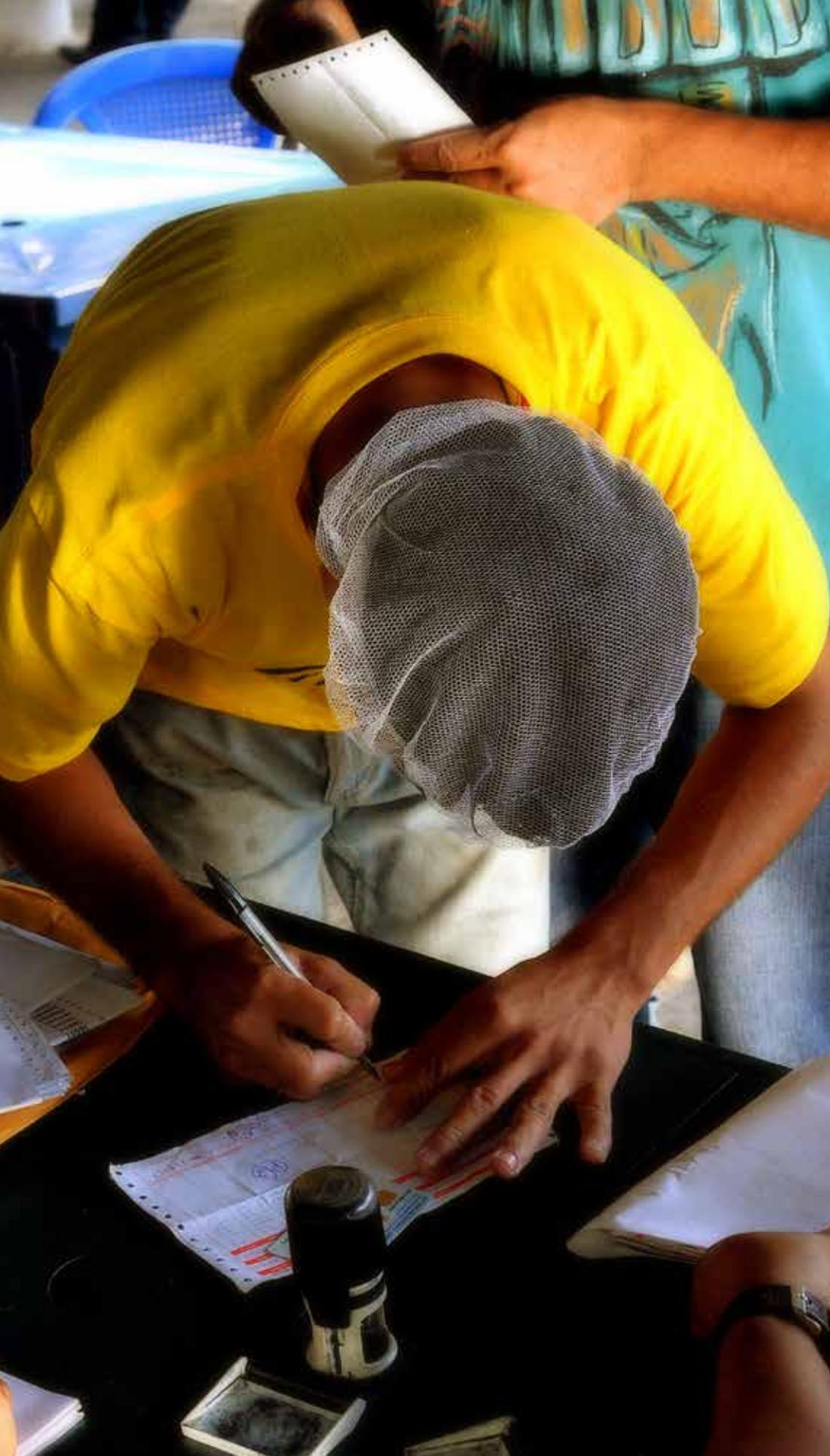
Guatemala, Centro América
Tels. 23353003 – 23352996 – 23352997
E-mail: info@camaradelagro.org

 /Camara del Agro
 @CamagroGuate
www.camaradelagro.org



Gremial de Hueleros





Manual de Buenas Prácticas Laborales

Cámara del Agro
Guatemala 

Principios de observancia
laboral y ambiental





Un ambiente sano hace una producción eficiente

Un ambiente laboral fundamentado en valores, una operación transparente y enfocada a producir más y mejores productos son ingredientes que el sector agro considera vitales para contribuir a un desarrollo sostenible que permita el crecimiento y bienestar de los guatemaltecos, así como un país competitivo y eficiente.

Visto desde una perspectiva global, el agro representa hoy día cerca de la mitad de la Población Económicamente Activa del país y esta cifra nos sigue resultando lógica ya que el 39.4% del territorio nacional es de vocación agrícola, según la ficha estadística de país (Ficha Estadística Guatemala, BCIE, 2012).

Por lo anterior, promover entre sus asociados el objetivo planteado es una de las metas de la Cámara del Agro. Como un aporte a esta visión, impulsa una Política Laboral que permite habilitar al gremio a conocer su situación actual a través de indicadores sociales y económicos medibles (auditorías amigables) y visualizar sus avances y logros en el tiempo.

La divulgación y puesta en marcha del presente manual busca convertirse en una herramienta de observancia

laboral y ambiental para sus socios, que de manera práctica les permita recopilar información sistematizada sobre los niveles de cumplimiento de sus metas, la identificación de las áreas a fortalecer y la promoción de acciones correctivas que contribuyan a alcanzar la visión de largo plazo que persigue el sector agropecuario: “El sector agro es y, es percibido, como un sector vital para el desarrollo económico y social de país, gracias a la contribución activa y eficiente de sus miembros”.

A través de este esfuerzo, Cámara del Agro reitera su genuino interés de contribuir a la transformación del sector agrícola nacional en la columna vertebral del Desarrollo Rural, de la Seguridad Alimentaria y la Competitividad.

Utilizando como base los nueve “Principios de Observancia Laboral y Ambiental”, que contempla la legislación laboral nacional y los Convenios Fundamentales de la OIT ratificados por Guatemala, el presente manual se enfoca en mejorar la competitividad de los centros de trabajo afiliados a las distintas gremiales que componen la Cámara del Agro, con la perspectiva de generar con ello un impacto positivo en la economía global del país.



Estas son nuestras bases legales:

La orientación y sugerencias plasmadas en el presente manual tienen sus fundamentos en las siguientes leyes y normativas vigentes:

- La Constitución Política de la República de Guatemala
- El Código de Trabajo
- Los Convenios y Tratados Internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala.

Esta es nuestra propuesta:

La vigilancia del Manual de Buenas Prácticas Laborales de Cámara del Agro busca fortalecer áreas muy importantes para el desarrollo del sector, y su prioridad es generar un efecto positivo en las siguientes:

- Motivar a la creación de una Cultura de Legalidad para el sector agrícola guatemalteco.
- Fortalecer el proceso de revisión de objetivos del sector y convertirlos en mecanismos de mejora continua.
- Convertirse en un programa de prevención de conflictos laborales.

Contenido

PAG

Política Laboral (Principios)

El Manual de Buenas Prácticas Laborales de Cámara del Agro es un compendio sencillo que describe los principios de la Política Laboral vigente adaptada específicamente a las empresas y colaboradores del sector. Estos principios se presentan en los nueve puntos siguientes:

- | | | |
|----|---|----|
| 1. | Tu eficiencia define tu crecimiento (Igualdad) | 06 |
| 2. | Asociarte es tu elección (Libertad de Asociación) | 09 |
| 3. | Tus retribuciones serán justas (Salarios y Jornadas) | 12 |
| | Cálculos exactos según la Ley | 18 |
| 4. | Tu trato será sin distinciones (No discriminación) | 22 |
| 5. | Los niños y niñas a la Escuela (Prohibición de trabajo infantil) | 25 |
| 6. | Tu eres primero en tu lugar de trabajo (Salud y Seguridad en el Trabajo) | 28 |
| 7. | El trabajo digno hace a la persona (Prohibición del trabajo forzado) | 34 |
| 8. | En tu lugar de trabajo cuidamos los recursos (Medio Ambiente) | 37 |
| 9. | Tu integridad es nuestra responsabilidad (Respeto a la integridad física de las personas) | 40 |

Anexos

Para el manejo sencillo del Manual de Buenas Prácticas Laborales, esta publicación agrega varios anexos al final de texto, los cuales agregan valor al contenido y permiten una mejor comprensión de los temas presentados, Por su tamaño y especificidad, algunos de estos se incluyen como una herramienta electrónica que puede manejarse de manera integral o independiente del manual.

Impresos:

- | | | |
|------|-----------------------|----|
| I. | Contacto socios | 43 |
| II. | Información consultas | 44 |
| III. | Glosario | 49 |

En formato electrónico, para uso del administrador de recursos humanos, modelos autorizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Guatemala:

- | | | |
|------|---|--|
| V. | Modelos de constancias y contratos individuales de trabajo autorizados por la Dirección General de Trabajo. | |
| VI. | Modelo de Reglamento Interior de Trabajo autorizado por la Inspección General de Trabajo. | |
| VII. | Resolución y opinión favorable de la Dirección General de Trabajo y la Inspección General de Trabajo. | |

TU EFICIENCIA DEFINE TU CRECIMIENTO

IGUALDAD



Los seres humanos somos libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, deben tener iguales oportunidades y responsabilidades.

ESTO ES LO QUE CREEMOS:

En el sector agrícola reconocemos la igualdad de todos los seres humanos en cuanto a derechos y obligaciones, de manera que todo colaborador del sector debe ser respetado en su dignidad y recibir las mismas oportunidades y responsabilidades en igualdad de condiciones. Esto significa que:

- Cada colaborador recibirá un trato equitativo o en lo referente a sus obligaciones, así como tendrá una retribución justa y equivalente a su esfuerzo, habilidades, conocimientos y destreza.
- Asimismo, a igual trabajo o labor desempeñada en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad se deberá otorgar igual salario.

SEÑALES DE ALERTA:

- Cuando se dan deficiencias notorias de equidad, que pueden reflejarse como privilegios inmerecidos o regaños injustificados.
- Pago de salarios diferentes a varios colaboradores por realizar labores similares bajo las mismas condiciones.
- Trato preferencial a ciertas personas, como prebendas, beneficios u horarios especiales (favoritismo).

PRÁCTICAS QUE SÍ APOYAMOS:

- Cuando el centro de trabajo se asegura que el principio de igualdad es respetado desde la contratación del colaborador, su reclutamiento, oportunidades de capacitación, promoción de puestos, pago de salarios y terminación de contratos.
- El centro de trabajo cuenta con una política salarial definida, así como un manual de descripción de puestos que incluye la escala de salarios de acuerdo a las habilidades y funciones que debe desempeñar el colaborador.



LO QUE LA LEY NOS DICE:

Constitución Política de la República:

- “Igualdad de salario para igual trabajo prestado, en igualdad de condiciones de eficiencia y antigüedad”. (Art. 102, Inciso “C”)

Código de Trabajo:

- “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad de la misma, clima y condiciones de vida. A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria” (Art. 89)

Otras normas:

- C.103 de la OIT Convenio sobre la protección de la maternidad
- C.19 de la OIT Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo)
- C.100 de la OIT Convenio sobre la igualdad de remuneración
- C.156 de la OIT Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

PREGUNTAS FRECUENTES:

¿Qué elementos deben tomarse en cuenta para la fijación de salarios en cada clase de trabajo?

Se deben tomar en cuenta factores específicos del tipo de trabajo; los siguientes elementos pueden tomarse como base:

- Intensidad de la labor que se realizará
- Calidad del desempeño esperado
- Clima donde se desarrolla la labor
- Condiciones de vida en el área

¿Puedo despedir a una colaboradora en estado de embarazo o período de lactancia?

No. La ley no permite que se despida a una colaboradora por estar embarazada pues goza de inamovilidad, salvo que sea por causa justificada originada por falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 del C. de T. En este caso, el

empleador debe gestionar el despido ante los Tribunales de Trabajo y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. (Artículo 151 inciso c. del C. de T.)

¿Qué requisito debe cumplir la colaboradora en estado de embarazo para gozar de inamovilidad?

Es suficiente con que de aviso de su estado al empleador y dentro de los 2 siguientes meses deberá aportar certificación médica de su estado. (Artículo 151 inciso d. del C. de T.)

¿Cómo goza la colaboradora de su descanso pre y post-parto como retribución del 100% de su salario?

La ley permite que descanse durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes a este; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que goce de 84 días efectivos de descanso. (Artículo 152 del C. de T.)

¿Tiene derecho la colaboradora en época de lactancia a alimentar a su hijo en el lugar donde trabaja?

Si, tiene derecho a media hora dos veces al día durante sus labores. Sin embargo, la colaboradora puede acumular las dos medias horas y entrar una hora después del inicio de su jornada o salir una hora antes de que ésta finalice. (Artículo 153 del C. de T.)

¿Cuánto tiempo dura el período de lactancia?

Dura 10 meses contados a partir del día en que la madre retorne a sus labores. (Artículo 153 del C. de T.)

¿Puedo efectuarle algún descuento a la colaboradora en época de lactancia relativo al tiempo que ésta utilice para alimentar a su hijo?

No, la hora diaria a la que tiene derecho debe ser remunerada. (Artículo 153 del C. de T.)

ASOCIARTE, ES TU ELECCIÓN

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN



ESTO ES LO QUE CREEMOS:

El derecho y el respeto al derecho de asociarse o no, es uno de los principios que cultiva la filosofía del sector agro. Esto significa que cualquier colaborador que desea organizarse, o asociarse con otros para alcanzar algún fin común, tiene el derecho de hacerlo, siempre que las acciones de esta agrupación respeten la legalidad institucional.

- La opción de asociarse de forma libre, según su elección, intereses y afinidad es un derecho de los colaboradores del sector.
- Asimismo, el respeto al derecho de no participar en asociaciones u organizaciones es un valor que defiende el gremio. Esto significa que nadie está obligado a asociarse, ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares.
- El empleador, por aparte, respeta las decisiones de asociación de sus colaboradores y no toma por ello medidas en su contra.



El centro de trabajo respeta el derecho del colaborador a formar o asociarse en la agrupación de su elección con base en los principios de libertad y democracia. Asimismo, respeta el derecho a no hacerlo si no lo desea.

SEÑALES DE ALERTA:

- Cuando el supervisor impide al colaborador a participar en cualquier iniciativa de asociación o agrupación.
- O bien, obligar al colaborador a participar en alguna asociación o agrupación.
- Penalizar, restringir o discriminar a los colaboradores que participan en asociaciones o agrupaciones.
- Bloquear o interferir en las acciones que los colaboradores realizan en las agrupaciones a las que pertenecen.

PRÁCTICAS QUE SÍ RESPALDAMOS:

- Los colaboradores tienen el derecho de asociarse libremente y celebrar pactos o convenios colectivos con la empresa.
- El centro de trabajo tiene una política escrita, que establece que los colaboradores tienen el derecho de formar o participar en asociaciones u otras organizaciones.
- El centro de trabajo impulsa sistemas para establecer mejores relaciones con sus colaboradores.
- El centro de trabajo tiene canales de comunicación formal, que incluye herramientas como un buzón de sugerencias para que sus colaboradores puedan expresar sus problemas, intereses y preocupaciones a la alta gerencia.

LO QUE LA LEY NOS DICE:

Constitución Política de la República:

- “Se reconoce el derecho de libertad de asociación con excepción de los casos de colegiación profesional que es obligatorio”. (Art. 34)

Código de Trabajo:

- “Se prohíbe a los patronos obligar o intentar que los trabajadores no se asocien o se retiren de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, también prohíbe influir en sus decisiones religiosas y políticas”. (Art. 62, Inciso “C y D”)

Otras normas:

- Art. 38-45; 49-56; 206-234; 239-257; 374, 376, 379, 380, 381 Código de Trabajo.
- Acuerdo Gubernativo 143-96 - Reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales.
- Acuerdo Gubernativo 221-94 - Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado.
- C87 OIT. Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación.
- C11 OIT Convenio sobre el derecho de asociación (Agricultura).
- C98 OIT Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.
- C154 OIT Convenio sobre la negociación colectiva.

PREGUNTAS FRECUENTES:

¿Cuáles pueden ser ejemplo de distintas formas de asociarse?

Los colaboradores pueden asociarse o no libremente para perseguir un objetivo común en distintos tipos de asociaciones, como por ejemplo: asociaciones solidaristas, comités ad-hoc, sindicatos, grupos deportivos, cooperativas, entre otras.

¿Qué es un Pacto Colectivo?

Es un acuerdo que se celebra entre un grupo de colaboradores y un empleador, con el propósito de definir, de mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo y otros aspectos que se relacionan o dependen de este. (Artículo 49 C. de T.)

¿A quiénes se aplica el Pacto Colectivo?

El Pacto Colectivo de condiciones de trabajo debe normar y tener validez equivalente a una Ley para:

- Las partes que lo suscribieron
- El resto de colaboradores de la empresa al momento de ser suscrito
- Los colaboradores que sean contratados en un futuro por la empresa (Artículo 50 del C. de T.)

¿Cuándo es obligatorio elaborar y poner en vigor un Reglamento Interior de Trabajo?

Cuando el empleador de trabajo permanente a diez o más colaboradores. (Artículo 58 del C. de T.)

¿Cuántos colaboradores se requieren para formar un sindicato?

Se requiere el consentimiento por escrito de 20 colaboradores. (Artículo 216 del C. de T.)

¿Puede un colaborador pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente?

No. (Artículo 212 del C. de T.)

¿Hay colaboradores que legalmente no puedan pertenecer a un sindicato?

Si hay algunos colaboradores que legalmente no pueden participar en sindicatos, entre ellos están los extranjeros, representantes del empleador y otros colaboradores de alto rango que por su posición jerárquica dentro de la empresa están obligados a defender de modo preferente los intereses del empleador. (Artículo 212 del C. de T.). Además de los mayores de 14 años y menores de 18 en el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

¿Puedo despedir a los colaboradores por participar en la formación de un sindicato?

La ley no permite que se despida a un colaborador por participar en la formación de un sindicato. A partir del momento en que se de aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo, los organizadores de un sindicato gozan de inamovilidad, hasta 60 días después de la inscripción de la organización. (Artículo 209 del C. de T.)

¿Cuánto tiempo dura la inamovilidad del Comité Ejecutivo de un sindicato?

Todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta 12 meses después de haber cesado en el desempeño de sus puestos en la organización.

¿Qué sucede si despido a mis colaboradores por participar en la formación de un sindicato?

El o los colaboradores afectados deben ser reinstalados en 24 horas y el empleador será sancionado con una multa equivalente a entre 20 y 50 salarios mínimos mensuales vigentes, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. (Artículo 209 del C. de T.)

¿Cómo debo proceder para despedir a un colaborador que goza de inamovilidad por las causas previstas en el Artículo 77 del C. de T.?

Iniciar un incidente de cancelación de contrato de trabajo para que se autorice el despido.



TUS RETRIBUCIONES SERÁN JUSTAS

SALARIOS Y JORNADAS

ESTO ES LO QUE CREEMOS:

En el sector agropecuario el colaborador es lo más importante, por ello garantizamos que su aporte a la producción sea valorado y recompensado de manera justa y equitativa, asimismo, reconocemos y respetamos las horas necesarias para el descanso del colaborador. Resaltamos la importancia de velar por los siguientes principios:

- Establecer parámetros salariales y jornadas de trabajo apegadas a lo que mandan las leyes vigentes del país.
- La remuneración debe empezar en el rango del salario mínimo vigente, y siempre incluir la bonificación de ley establecida en el Decreto 78-89 (Reformado por el Decreto 37-2001).
- De ninguna forma el salario (total o parcialmente) puede pagarse en mercadería, vales o cupones que sustituyan la moneda, lo cual contraviene la ley.
- Hacemos el pago del salario en el lugar de trabajo, directamente al colaborador y en su totalidad, al finalizar el período de trabajo estipulado en el contrato, que puede ser por semana, quincena o mes.
- Ni la ley, ni la ética del gremio permite realizar descuentos al salario como medida disciplinaria.
- Garantizamos también el pago de beneficios adicionales que corresponden al colaborador asalariado como vacaciones, descanso semanal, asuetos, feriados, bonificación anual y aguinaldo.
- La empresa colabora con un libro de salarios autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- La jornada extraordinaria de trabajo es voluntaria y es remunerada con el 50% más del salario correspondiente a la jornada ordinaria, tal como lo indica la ley.
- En la empresa respetamos el descanso del colaborador, así como los límites de las jornadas diarias y semanales.

El centro de trabajo remunera a sus colaboradores de acuerdo al salario base mínimo vigente y paga los beneficios adicionales que establece la ley.

También respeta las limitaciones de las jornadas y remunera éstas de acuerdo a lo que establece la ley.

SEÑALES DE ALERTA:

- Cuando el pago del salario es inferior al salario mínimo vigente que establece la ley.
- Omisión en el pago de la bonificación incentivo.
- Omisión en el pago de prestaciones legales o su cálculo erróneo.
- Deducciones al salario fuera de las que establece la ley.
- Carencia de sistemas o métodos para registrar el total de horas trabajadas diariamente por los trabajadores.
- Pago tardío, o atrasado, del salario y/o de las prestaciones de ley.
- Nóminas de pago incompletas, o falta de registro de pago de salario, prestaciones, vacaciones, etc.
- Cuando el empleador excede el límite de trabajo de 12 horas diarias.
- Cuando el empleador y sus colaboradores no están inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- No permitir a los colaboradores gozar del séptimo día de descanso, asuetos y/o vacaciones.
- Negar a los colaboradores el descanso para el almuerzo dentro de la jornada diaria de trabajo, el cual como mínimo debe ser de 30 minutos.

PRÁCTICAS QUE SÍ APOYAMOS:

- El centro de trabajo tiene un sistema o método de registro de horas, que asegura que la jornada extraordinaria se les pague a todos los colaboradores en forma justa.
- Se entrega a los colaboradores una boleta de pago que claramente indica las horas extras y su compensación.
- El centro de trabajo cuenta con un Reglamento Interior de Trabajo en el que se establecen las jornadas de labores. Este instrumento está autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Ver Modelo de Reglamento en Anexos)
- Dentro de la política de la empresa se establece que las horas extras de trabajo son voluntarias.
- La empresa cuenta con un sistema de papeleta de firma de aceptación para colaboradores que respalda que las horas extras son realizadas voluntariamente.
- Los colaboradores son compensados por todas las horas trabajadas de acuerdo con la ley. Asimismo, las horas extras son compensadas de la forma establecida por el Código de Trabajo.
- El centro de trabajo cuenta con un mecanismo o registro de los aumentos salariales con base en la antigüedad, eficiencia y productividad del colaborador.
- El centro de trabajo coloca en un lugar visible una descripción escrita de la forma de cálculo y pago de salarios. Se entrega una copia de este documento a los colaboradores al ser contratados. (Ver fórmulas de cálculo en siguiente sección)
- El centro de trabajo tiene relojes marcadores u otro método similar para registrar el tiempo de trabajo y el cálculo de pago.
- El empleador del sector agro se asegura que los colaboradores sepan qué descuentos tienen sus salarios y a qué corresponden.

LO QUE LA LEY NOS DICE:

Constitución Política de la República

- “Todo trabajo será equitativamente remunerado...” (Art. 102 inciso b)
- “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.” (Art. 102 inciso g)
- “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley serán remunerados. (Art. 102 inciso h)
- “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos”. (Art. 102 inciso i)

Código de Trabajo:

- “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste.” (Art. 88)
- “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligran las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando...” (Art.122)



Otras normas:

- Arts. 88 al 103,115; 116 al 137; 151 a 155 del Código de Trabajo.
- Decreto 76-78 (Aguinaldo).
- Decreto 79-89 (Bonificación Incentivo) modificado por el Decreto 37-2001.
- Decreto 42-92 (Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público).
- C.95 de la OIT Convenio sobre la protección del salario.
- C.99 de la OIT Convenio sobre los métodos de fijación de salarios mínimos (agricultura).
- C.131 de la OIT Convenio sobre la fijación de salarios mínimos.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿En qué forma debe hacerse efectivo el salario?

El salario debe ser pagado en forma completa en cada período y en moneda de curso legal. De acuerdo con la Ley, no se puede pagar el salario, total o parcial en especie, es decir, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro elemento representativo con que se pretenda sustituir la moneda. (Artículo 90 del C. de T.)

¿Puede realizarse el pago de salarios a los colaboradores en día no hábil o fuera de las instalaciones de trabajo?

Salvo convenio escrito entre colaborador y empleador, de lo contrario el pago del salario debe hacerse en el lugar donde los colaboradores prestan sus servicios y durante las horas

de trabajo, o bien inmediatamente después de que éstas concluyan. (Artículo 95 del C. de T.)

¿Qué es jornada extraordinaria de trabajo y cómo se calcula su pago?

Una jornada extraordinaria es el trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de tiempo de la jornada ordinaria de trabajo, también se le llama “horas extras”. Debe ser remunerada, por lo menos, con un cincuenta por ciento más del salario mínimo o del salario (superior al mínimo) que hayan convenido las partes. (Artículo 121 C. de T.)

¿Cuál es el límite de horas semanales de la jornada diurna ordinaria?

La jornada diurna ordinaria no puede exceder de 44 horas de trabajo efectivo a la semana, que para efectos de pago de salario deben ser contabilizadas como 48 horas. (Artículo 102 inciso g, Constitución Política de la República; 116 Código de Trabajo)

¿Qué colaboradores no están sujetos a límites de jornadas?

- Los representantes del empleador;
- Los que laboran sin supervisión superior inmediata;
- Los colaboradores que ocupan puestos de vigilancia o posiciones que dependan de su sola presencia;
- Los que cumplan su función fuera del local donde esté establecida la empresa; por ejemplo, agentes comisionistas que tengan carácter de colaboradores; y
- Los colaboradores que desempeñan labores que por su naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo (Artículo 124 C. de T.)

¿Cómo se calcula el pago del séptimo día?

Se calcula con base en el promedio del salario diario ordinario y extraordinario devengado durante los últimos 6 días laborados durante la semana inmediata anterior. (Artículo 126 y 128 C. de T.)

¿Cómo se calcula el pago de los días de descanso semanal y días de asueto que son laborados?

Debe pagarse al colaborador, además del salario que le corresponde por el día de descanso semanal o por el asueto, el tiempo trabajado, el cual debe calcularse como extraordinario (Artículos 127 tercer párrafo y 129 del C. de T.)

¿A partir de qué momento adquiere un colaborador el derecho a gozar de vacaciones?

Para tener derecho a gozar de vacaciones el colaborador deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año. (Artículo 131 C. de T.)

¿Pueden descontarse del período de vacaciones las faltas injustificadas al trabajo?

No, las faltas injustificadas al trabajo no pueden ser descontadas del período de vacaciones, a menos que hayan sido pagadas al colaborador. (Artículo 135 C. de T.)

¿En qué casos está obligado el patrono a otorgar licencia con goce de sueldo y por cuánto tiempo?

Existe obligación de conceder licencia con goce de sueldo en los siguientes casos:

- Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres o hijos, 3 días.
- Por contraer matrimonio, 5 días
- Por nacimiento de hijo, 2 días
- Por haber autorizado expresamente otros permisos o licencias y se haya convenido que serán bien retribuidos.
- Por tener que responder a citaciones, por el tiempo que tome la comparecencia. (Artículo 61 inciso O del C. de T.)
- Por desempeño de una función sindical a miembros del Comité Ejecutivo.

¿En qué consiste el derecho de inamovilidad del que gozan las madres colaboradoras?

El derecho de inamovilidad es el que gozan las colaboradoras en estado de embarazo y período de lactancia, a no ser despedidas salvo por causa justificada originada en falta grave, siempre que se cuente con la autorización previa de un juez de trabajo. (Artículo 151 del C. de T.)

¿Debe incluirse el salario extraordinario para el cálculo del aguinaldo?

Si, el aguinaldo debe ser calculado tomando como base el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante el último año laborado. (Decreto 76-78)

¿Debe incluirse la bonificación incentivo para el cálculo de indemnizaciones y otras prestaciones?

No, la bonificación incentivo no constituye salario y por lo tanto, no incrementa su valor para el cálculo de indemnizaciones por tiempo servido, aguinaldo, etc. (Artículos 2 y 3 Decreto 78-89 modificado por el Decreto 37-2001)

¿Sobre qué base se debe calcular la bonificación anual (Bono 14)?

Sobre el promedio de salarios ordinarios devengados por el colaborador del 01 de julio del año anterior al 30 de junio del presente año. (Artículo 2 Decreto 42-92)

¿En qué casos está el empleador obligado a pagar indemnización por tiempo de servicios?

En los casos de despido injustificado (Artículo 78 C. de T.) y despido indirecto (Artículo 79 C. de T.)

¿Qué prestaciones deben pagarse al colaborador en caso de renuncia o despido justificado?

Aguinaldo, Bonificación Anual (Bono 14) y vacaciones pendientes que no se hubieren gozado. (Artículos 102 inciso j y 106 Constitución Política de la República; 133 del C. de T.; 3 del Decreto 42-92; 5 del Decreto 76-78);

¿Qué obligaciones tiene el empleador a la terminación del contrato?

Al finalizar el contrato, cualquiera que fuera la causa, el empleador está obligado a entregar al colaborador un documento en el que exprese:

- La fecha de su entrada y de su salida.
- Clase de trabajo que efectuó durante ese tiempo.
- El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.

Si el colaborador lo solicita, se deberá incluir además:

- o Forma en que trabajó
- o Causas de terminación del contrato (Artículo 87 del C. de T.)

¿En qué consiste la indemnización Post-mórtem?

En una prestación que debe pagar el empleador al cónyuge, conviviente, hijos menores o incapacitados de un colaborador, que no goza de la protección del IGSS, y que fallece estando a su servicio. Dicha prestación equivale a un mes de salario por cada año laborado, y la referencia de cálculo no será menor al del último salario recibido por el colaborador. Se otorga hasta el límite máximo de 15 meses si se trata de empresas con 20 o más colaboradores, y de 10 meses en caso de empresas con menos de 20 colaboradores.

También deberán cancelarse a los beneficiarios lo correspondiente a aguinaldo proporcional, bonificación del fallecido. (Artículo 102 inciso P de la Constitución Política de la República; Artículo 1-3 Decreto 23-79)

¿Cómo se fija el salario mínimo para las actividades agrícolas?

A través del trabajo que realizan la Comisión Paritaria respectiva y la Comisión Nacional del Salario, y se oficializa mediante Acuerdo Gubernativo. Para el 2013 el salario mínimo vigente es de Q.8.93 la hora ordinaria; Q.71.40 el día; y Q.2,171.75 al mes, más la Bonificación Incentivo de Q.250.00 = Q.2,421.75. Cada año deberá publicarse en el Diario Oficial el salario mínimo respectivo.

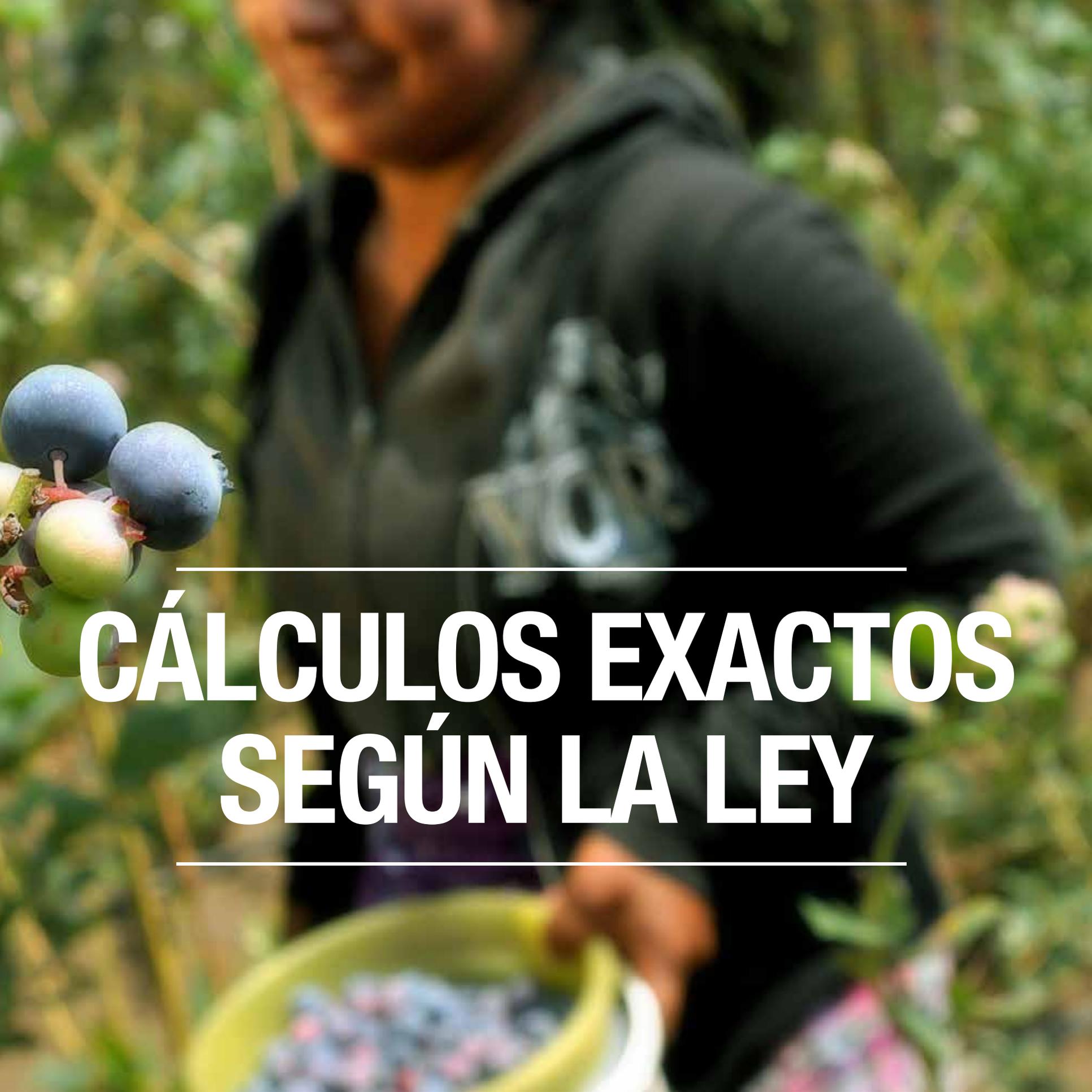
¿A partir de cuando se debe llevar un libro de salarios?

Cuando la empresa ocupe permanentemente a 10 colaboradores o más.

¿En qué consiste la indemnización por tiempo servido?

Es la retribución económica que el empleador debe pagar al colaborador cuando da por finalizada la relación laboral por causa de despido injustificado, y es equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos. Si los servicios no alcanzan a un año, se calcula en forma proporcional al plazo trabajado. Se debe tomar en cuenta la fecha en que dio inicio la relación de trabajo y su monto debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados durante los últimos 6 meses o el tiempo que haya laborado. (Artículo 82 del C. de T.)





**CÁLCULOS EXACTOS
SEGÚN LA LEY**

RELACIÓN LABORAL:

Se debe tomar en cuenta para el efecto legal el año de 365 días, meses según calendario y los días adicionales, agregando así también un día ya que si no tomamos la resta de complejos no tomaríamos el día del inicio de la relación laboral. Ejemplo:

FECHA DE TERMINACIÓN : 2004/05/20

FECHA DE INICIO: 1995/02/15

09 03 05 + 1 = 3,381 días laborados

FUNDAMENTO LEGAL: Artículo 45 de la ley del Organismo judicial.

Indemnización por tiempo de servicio



FUNDAMENTO LEGAL:

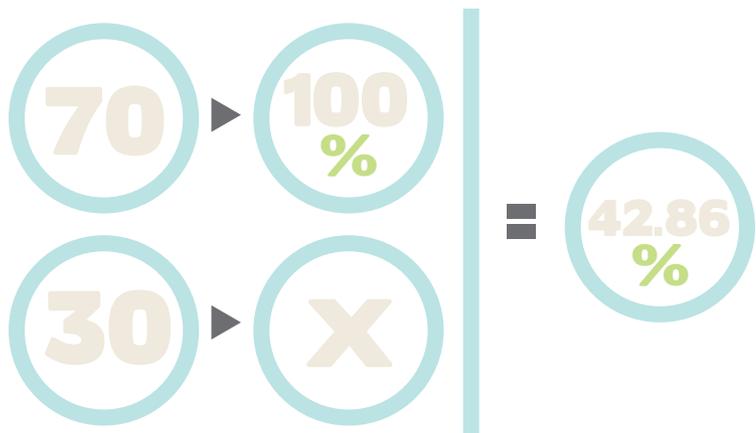
Artículo. 82 C de T., Artículo. 1 Convenio 95, Artículo. 90 Dto. 76-78, Artículo. 4o. Dto. 42-92, Artículo. 88 C. de T. "c", Artículo. 90 último párrafo del Código de Trabajo, Artículo. 93 C. de Trabajo, Artículo. 89 C. de Trabajo, Artículo. 15 C. de Trabajo

Bonificación incentivo



FUNDAMENTO LEGAL:

Decreto Número 37-2001 del Congreso de la República



Ventajas Económicas

La regla de tres utilizada, aporta de manera sencilla la cantidad a utilizarse en el cálculo de las ventajas económicas. 70 es lo que recibe el trabajador como pago nominal y 30 es el complemento para el salario real.

Nota: Con relación al rubro de VENTAJAS ECONÓMICAS se sugiere operarlas aparte de la indemnización, y que la persona que opera deberá tener el debido conocimiento de qué se pueda considerar como ventajas.

FUNDAMENTO LEGAL:

Artículos: 90, 93, 88 Código de Trabajo y Artículo 1 del Convenio 95.



Cálculo de vacaciones

FUNDAMENTO LEGAL:

DECRETO 42-92, Artículo 1o.

Convenio 95, Artículo 88 Literales a, b, c, del Código de Trabajo



Bono 14

FUNDAMENTO LEGAL:

DECRETO 42-92, Artículo 1o. Convenio 95, Artículo 88 Literales a, b, c, del Código de Trabajo



Aguinaldo

FUNDAMENTO LEGAL:

Artículo 102 literal "J" Constitución de la República, Decreto 76-78 Ley reguladora del Aguinaldo

Artículo 1 Convenio 95, Artículo 88 del Código de Trabajo.



Horas extraordinarias

$$\text{Salario devengado} \div 30 \div 08 \times 1.5$$

Valor extra diurno

$$\text{Salario devengado} \div 30 \div 07 \times 1.5$$

Valor extra mixto

$$\text{Salario devengado} \div 30 \div 06 \times 1.5$$

Valor extra nocturno

$$\text{Salario devengado} \div 30 \div 12 \times 1.5$$

Valor extra agentes de seguridad y guardianes

Salario devengado

FUNDAMENTO LEGAL:
Artículo 12 numeral 2 CONVENIO 95.

FUNDAMENTO LEGAL:
Artículos 121, 124, 148 inciso C, 149, del Código de Trabajo.

Ajuste salario mínimo

$$\text{Salario Legal} - \text{Salario pagado} \div 30 \times \text{Tiempo pendiente por ajustar} \times -05$$

Salario Legal

Salario pagado

30 Días

Tiempo pendiente por ajustar

TU TRATO SERÁ SIN DISTINCIONES

NO DISCRIMINACIÓN



ESTO ES LO QUE CREEMOS:

En el sector agro nos aseguramos de que nuestros colaboradores sean evaluados únicamente por la habilidad y conocimiento que poseen para realizar su trabajo, considerando para ello los siguientes lineamientos:

- Todos los seres humanos somos libres e iguales en dignidad y derechos.
- El hombre y la mujer, sin importar su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.
- El trato equitativo se refiere a todos los aspectos. Los colaboradores serán contratados, capacitados, promovidos y remunerados con base en su capacidad para realizar el trabajo y estarán libres de cualquier tipo de abuso verbal, físico y de cualquier otra práctica discriminatoria.
- Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otras condiciones que perjudiquen su dignidad.
- Dar un trato igual a todos sin reparar en características personales, es un principio por el cual velamos en el sector.

SEÑALES DE ALERTA:

- Exigir pruebas de embarazo al momento de contratar colaboradoras.
- Tomar medidas disciplinarias o terminación de contratos con argumentos basados en características personales del colaborador.
- Asimismo, variaciones en el pago de salarios, beneficios o ascensos con base en características personales del colaborador.
- Reducción de salario a colaboradoras que regresan de su descanso post-parto.
- Contratación exclusiva de personal de determinada raza, religión, estado civil, u otra condición que no sea relevante para el desempeño del trabajo.

PRÁCTICAS QUE SÍ RESPALDAMOS:

- Cuando en el centro de trabajo, finca, granja, hacienda, planta, procesadora, empacadora, fábrica, etc. se cuenta con una política escrita contra la discriminación y con mecanismos para asegurar que se cumpla. En esta se establece que los colaboradores son contratados sin consideración de género, raza, nacionalidad, color, religión, edad, maternidad o estado civil.
- Cuando el centro de trabajo cuenta con descripciones de los puestos de trabajo que ofrece y éstos se refieren solamente a “calificaciones ocupacionales”, no a características personales.
- Los colaboradores reciben el mismo trato por sus características personales, tales como edad, género, raza o estado civil.
- El centro de trabajo asegura que el pago del salario y los beneficios de sus colaboradores se establezca fuera de consideraciones de género, nacionalidad, raza, color, religión, edad, maternidad o estado civil.

Ni la raza, origen social, religión, discapacidad, género, orientación sexual o afiliaciones serán motivos de retribución, amonestación, medidas de disciplina o despido de un colaborador.



LO QUE LA LEY NOS DICE:

Constitución Política de la República:

- “Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que fuera su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni otras condiciones que menoscaben su dignidad”. (Art. 4)

Código de Trabajo:

- “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros de donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo...” (Art. 137 bis Código de Trabajo)

Otras normas:

- Art. 151 Código de Trabajo.
- Convenio 19,100,111,154,156 de OIT.

PREGUNTAS FRECUENTES:

1. ¿Puede incluirse en los anuncios de puestos vacantes requisitos como sexo, raza, religión o nacionalidad de los aspirantes?

No. Es una falta a la ética que el empleador anuncie por cualquier medio sus ofertas de empleo especificando como requisito para una plaza el sexo, la raza, la etnia y el estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo se requiera de una persona con determinadas características. En este caso, el patrono deberá solicitar una autorización de la IGT y de la Oficina Nacional de la Mujer. (Art. 151, inciso a del C. de T.)

2. ¿Puede realizarse algún tipo de examen médico a los aspirantes a un puesto de trabajo?

Si, sin embargo, deben limitarse únicamente a aquellos exámenes médicos necesarios para el tipo de trabajo a realizar. No pueden realizarse pruebas de embarazo a las colaboradoras. (Art. 63 del C. de T.)

LOS NIÑOS Y NIÑAS A LA ESCUELA

PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL



ESTO ES LO QUE CREEMOS:

El sector agro considera que el trabajo debe reservarse para las personas que hayan llegado a la mayoría de edad, momentos en que empieza su vida productiva. Considera factible, en algunos casos, el empleo a jóvenes mayores de 14 años, siempre que estas contrataciones se apeguen a los requisitos de ley. En esa línea de ideas, nuestra filosofía incluye lo siguiente:

- La prohibición incuestionable de contratar trabajo infantil.
- El trabajo de menores, debe darse sólo en casos excepcionales y en estricto cumplimiento de la autorización y requisitos conforme a la ley. Además, debe ser compatible con su edad, estado físico y desarrollo intelectual.
- La jornada de trabajo de menores no debe ser mayor a 7 horas diarias.
- El sector no aprueba, por ningún motivo, el trabajo de menores en jornada nocturna y extraordinaria.
- Sugiere la verificación de la edad de cada colaborador antes de emplearlo.
- Asimismo, la verificación de la autenticidad de los documentos de identificación que le presenta el colaborador.
- Desaprueba de forma contundente, que menores trabajen en lugares insalubres y peligrosos.

DEFINICIONES:

- Trabajo infantil: Según la OIT suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.
- Trabajo de menores: Según el Artículo 31 del Código de Trabajo, tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del Código de Trabajo, sus reglamentos y las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan 14 años o más.
- Trabajo peligroso: Según la OIT es el trabajo que pone en peligro el desarrollo, físico, mental o moral del niño, sea por su naturaleza o por las condiciones en las que se efectúa.

El centro de trabajo no emplea a niños o niñas, y respeta las limitaciones que establece la ley para la contratación de menores.

SEÑALES DE ALERTA:

- Permite el trabajo de menores en lugares insalubres o peligrosos.
- El empleador acepta documentación incompleta que no permite verificar la edad de los trabajadores.
- Cuando la empresa permite la presencia de niños o menores en la planta, aunque no se encuentren laborando en el lugar.

PRÁCTICAS QUE SÍ APOYAMOS:

- La política de contratación en el centro de trabajo del sector agropecuario siempre asegura que la edad mínima para optar al trabajo es acorde a la establecida en la ley.
- Considera importante mantener los expedientes de cada colaborador actualizados, así como asegurarse de que tales expedientes incluyan información básica del colaborador y copia de los documentos que lo identifican.
- El centro de trabajo mantiene un listado de los nombres de los colaboradores menores, que tienen restricción para laborar en ciertas jornadas y operaciones. Se asegura asimismo, que éstos no trabajan en horas restringidas o en puestos peligrosos.
- Considerando la importancia de su desarrollo integral, el centro de trabajo incentiva a los colaboradores jóvenes a asistir a clases nocturnas y a participar en programas educacionales.

LO QUE LA LEY NOS DICE:

Constitución Política de la República:

- “Los menores de 14 años no pueden ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral”. (Art. 102, Inciso “L”)

Código de Trabajo:

- “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”. (Art. 147)

Otras normas:

- Art. 147 a 150 Código de Trabajo.
- Decreto No. 27-2003 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Reformado por el Decreto No. 02-04.
- Acuerdo Gubernativo No. 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.
- Acuerdo Gubernativo No. 112-2006 Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora.
- Acuerdo Gubernativo No. 347-2002 Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.
- Acuerdo Ministerial No. 11-2005 Nueva denominación de la Unidad del Menor Trabajador.
- Acuerdo Ministerial No. 141-2005 que modifica el Acuerdo Ministerial 4-93 Creación de la Unidad del Menor Trabajador.
- Acuerdo Ministerial No. 11-94 Reglamento de la Comisión del Menor Trabajador.
- Acuerdo Ministerial 435 “B”-2003 Unidad Especial de Inspectores de Trabajo para la atención y supervisión de la observancia de las leyes de trabajo y previsión social en todos aquellos lugares y centros de trabajo en donde se tenga conocimiento que se encuentran laborando niños, niñas y adolescentes trabajadores.
- C.10 de la OIT Convenio sobre la edad mínima en la agricultura.
- C.138 OIT. Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- C.182 de la OIT Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Quiénes necesitan autorización escrita de la IGT para trabajar? En casos de excepción calificada, la IGT puede extender autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años, o para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Artículo 149 del C. de T. (Artículo 149 y 150 del C. de T.).

¿Qué deben probar los interesados en que la IGT les extienda una autorización escrita para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años? Que el menor va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por pobreza extrema de sus padres o encargados; Que se trata de trabajos livianos, y que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación. (Art. 150 del C. de T.).

¿Puede un menor trabajar horas extras o en turnos nocturnos?

De acuerdo con la ley vigente, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria están prohibidos para los menores de edad (Art.148, inciso c del C de T.). Por ello, el empleador del sector agro es muy cuidadoso y respetuoso de la ley cuando tiene en su planilla a estos colaboradores.

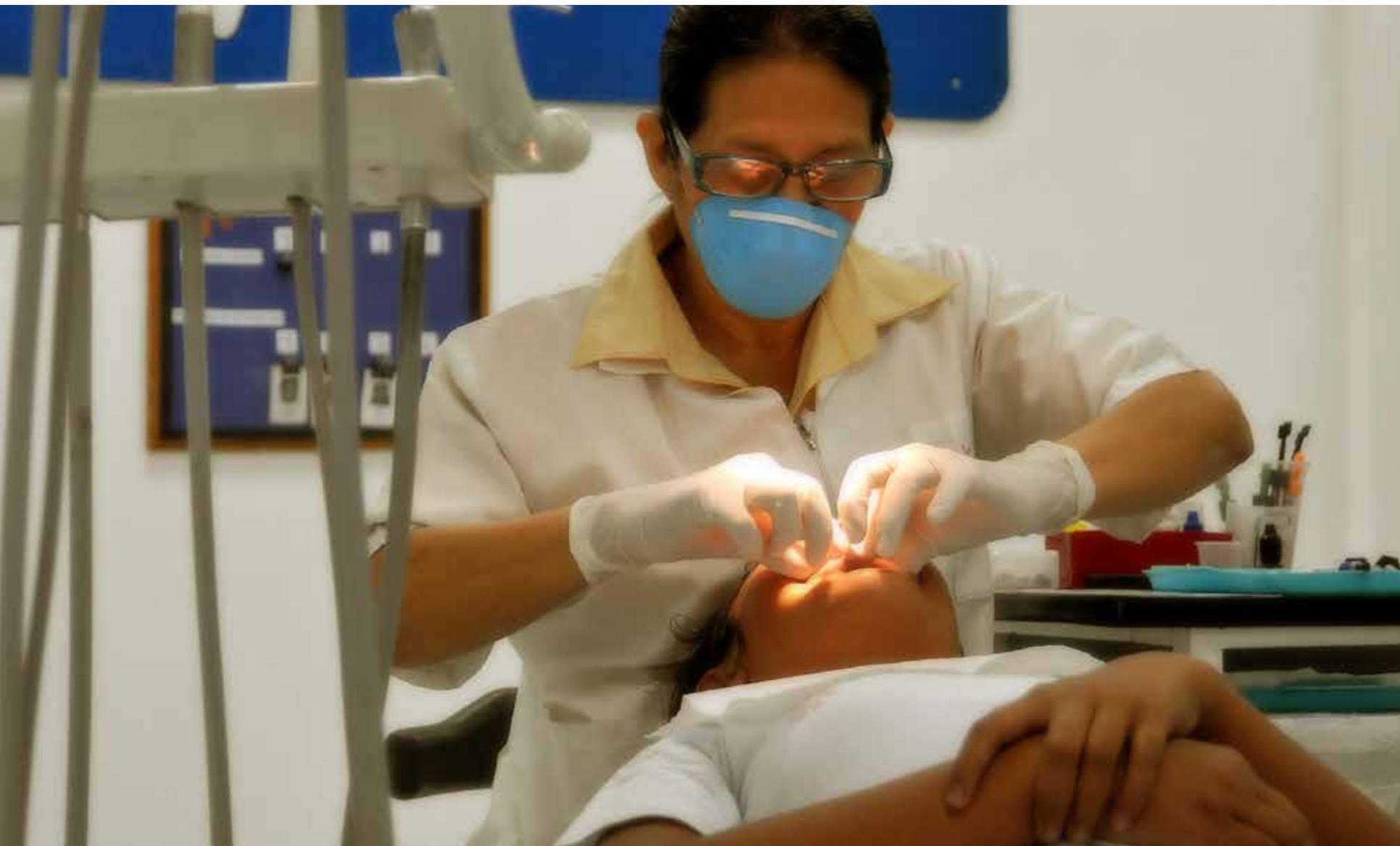
¿Cómo se debe disminuir la jornada ordinaria diurna de un trabajador menor de edad?

En una hora diaria y seis horas a la semana para los mayores de 14 años; y en dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos. (Artículo 149 del C. de T.)



TÚ ERES PRIMERO EN TU LUGAR DE TRABAJO

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



Las condiciones en las instalaciones de la empresa son seguras, limpias y de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables en materia de salud y seguridad ocupacional



ESTO ES LO QUE CREEMOS:

Favorecer las condiciones para la persona en su lugar de trabajo será siempre un interés prioritario para el empleador del sector, con la certeza de que unas condiciones seguras y un entorno agradable contribuyen a mejorar el ambiente laboral y la productividad del colaborador. Para lograrlo considera necesario tomar en cuenta:

- La adopción de las prácticas preventivas necesarias para proteger de manera eficaz la vida, seguridad y salud de los colaboradores de la empresa.
- Contar con un plan de prevención de accidentes en el trabajo, que tome en cuenta las características de la maquinaria, el equipo y los procesos que exige la labor, para que las operaciones se realicen con el mayor grado de seguridad posible y eficientemente. Esto implica que maquinaria y procesos están sujetos a inspección y mantenimiento de forma permanente.
- Contar con un plan de prevención de enfermedades profesionales, que incluya la reducción y eliminación de las causas que las provocan.
- Programas de capacitación para los colaboradores en temas relacionados con la salud y la seguridad ocupacional.
- Promoción de un ambiente de mutuo respeto.

SEÑALES DE ALERTA:

- Colocar a su personal en puestos que impliquen un grado de riesgo sin tomar las medidas de precaución correspondientes.
- Funcionar en instalaciones inadecuadas o peligrosas.
- Mantener las salidas de emergencia cerradas o bloqueadas, o no contar con éstas.
- Cuando la empresa tiene servicios básicos limitados o inadecuados en número y tamaño con relación al número de colaboradores (comedor, sanitarios).
- Cuando las instalaciones no cuentan con salidas secundarias.
- Insuficiente número de extinguidores de fuego o fuera de servicio.
- Carencia de un plan de evacuación.
- Falta de controles de iluminación, ventilación y temperatura.
- Falta de registros de mantenimiento y de revisión de la maquinaria utilizada.
- Carencia de agua para consumo de los colaboradores.
- No contar con el equipo de seguridad adecuado para sus colaboradores.
- No adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, etc.

- Carecer de prácticas que promuevan un ambiente laboral sano.
- Carecer de un botiquín de primeros auxilios provisto de los insumos necesarios para emergencias según normativa del IGSS. (Ver en Anexos el Acuerdo 1414 de la Gerencia del IGSS que reforma el Acuerdo 1102).
- Carencia de controles de protección para la maquinaria y las instalaciones.
- Falta de locales para cambio de ropa, con separaciones adecuadas para hombres y mujeres, en casos necesarios.
- Carencia de señalizaciones, advertencias y folletos que indiquen los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, tanto para la salud como para la integridad de los colaboradores.
- Incumplir con el envío del aviso del listado de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la Inspección General de Trabajo.

PRÁCTICAS QUE SÍ APOYAMOS:

- Que el centro de trabajo cuente con un Programa de Salud y Seguridad Ocupacional escrito que indica cómo se manejan los problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Este plan incluye roles y responsabilidades del personal, así como las actividades necesarias para promover un alto nivel de salud y seguridad en el centro de trabajo; también indica los pasos que está tomando la empresa para asegurarse que las áreas de riesgos de salud y seguridad están identificadas y señalizadas.
- Que la empresa organice un comité de salud y seguridad formado por el empleador y sus colaboradores.
- Se provee educación acerca de salud y seguridad a todos los colaboradores.
- El personal recibe entrenamiento para operar la maquinaria de la empresa de manera segura y efectiva.
- La empresa que realiza regularmente simulacros de incendio y evacuación de emergencia.
- La empresa que organiza una Brigada de Accidentes y una Brigada Contra Incendios.



LO QUE LA LEY NOS DICE:

Código de Trabajo:

- “Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello deberá adoptar las medidas necesarias...”. (Art. 197).

Otras normas:

- Art. 122, 124, 145 y del 197 bis al 205 del Código de Trabajo.
- Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Acuerdo Gubernativo No. 359-91 Normas reglamentarias para la aplicación del Convenio Internacional del Trabajo Número 161, Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo; modificado por el Artículo 24 del Decreto del Congreso de la República No. 64-92, que reforma el Código de Trabajo.
- Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social (Acuerdo 1118 de la Junta Directiva del IGSS).
- Reglamento de inscripción de patronos en el Régimen de Seguridad Social (Acuerdo 1123 de la Junta Directiva del IGSS).
- Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia (Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del IGSS).
- Acuerdo 1257, Modificaciones al Acuerdo 1124 de la Junta Directiva, Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia.
- Reglamento sobre la Protección a Enfermedad y Maternidad (Acuerdo 410 de la Junta Directiva del IGSS).
- Reglamento de Asistencia Médica (Acuerdo 466 de la Junta Directiva del IGSS).
- Reglamento de Prestaciones en Dinero (Acuerdo 468 de la Junta Directiva del IGSS).
- Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes (Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del IGSS).
- Reglamento del Programa Especial de Protección para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios (Acuerdo

1292 de la Junta Directiva del IGSS).

- C.161 OIT Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿En qué consiste la indemnización por accidentes de trabajo?

Es el monto que se paga por perjuicios al colaborador en caso que pierda algún miembro principal, quede incapaz en forma permanente o fallezca, como consecuencia directa de una acción o inacción por parte del empleador, que puede consistir en:

- Actuar con negligencia al no cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias
- No adoptar medidas necesarias para evitar que se repitan accidentes ocurridos en el pasado
- No prestar atención a la indicación que hicieran por escrito los colaboradores sobre una situación de riesgo. (Artículo 197 bis del C. de T.)

¿Cuál es el monto de esta indemnización?

El monto será fijado de mutuo acuerdo por las partes, se conoce como indemnización abierta porque las partes de común acuerdo sin intervención de terceros fijan la cantidad a pagar y si no existe acuerdo será fijado por un Juez de Trabajo. (Artículo 197 bis del C. de T.)

¿Es obligatorio que mi empresa cuente con un Comité de Higiene y Seguridad?

Sí, de acuerdo con el Artículo 10 del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo hay que crear este comité.

¿Cuál es la función del Comité de Higiene y Seguridad?

Su función es velar porque se mantengan buenas condiciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo, dar sugerencias para prevenir accidentes, el buen funcionamiento y buen estado de la maquinaria y herramientas. Asimismo, reportar a la Dirección o Gerencia de la empresa los riesgos que detecte para la salud de los colaboradores.

¿Quiénes deben formar el Comité de Higiene y Seguridad en mi empresa?

Debe ser integrado con representantes del empleador y de los colaboradores. Esto permitirá que las acciones preventivas y correctivas que se propongan estén avaladas por ambas partes.

¿Cómo empleador, a partir de cuántos colaboradores estoy obligado a inscribirme en el Régimen de Seguridad Social?

A partir de tres (3) o más colaboradores (Artículo 2 Acuerdo No. 1123, Junta Directiva del IGSS, Reglamento de Inscripción de patronos en el régimen de Seguridad Social)

¿Cómo se clasifican los empleados inscritos al IGSS?

Se clasifican en tres categorías: 1) Persona Individual; 2) Más de una persona como empleador y/o contratos de negocios en participación; 3) Persona Jurídica.

¿Dónde y cómo se inscriben las empresas al IGSS?

En el departamento de Guatemala, en la División de Registro de Patronos y Trabajadores, Oficinas Centrales del IGSS, 2º. Nivel. En el resto del país, en las Delegaciones y Cajas Departamentales. Para hacerlo, el empleador debe presentar sus registros salariales y/o contables, identificación del o los propietarios (individual o persona jurídica), documentos que acreditan la propiedad y otros que indiquen los inspectores patronales de acuerdo con la actividad empresarial.

¿Qué es un certificado de trabajo del IGSS?

Es el documento que los afiliados o beneficiarios del régimen de seguridad social están obligados a presentar al IGSS para solicitar los beneficios correspondientes. Debe ser extendido por los empleadores o representantes a requerimiento del afiliado, de un familiar o del IGSS directamente.

¿Cuáles son mis obligaciones al estar formalmente inscrito en el Régimen de Seguridad Social?

a) Descontar de la totalidad del salario que devenguen los colaboradores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral y dejar constancia de las sumas individuales descontadas en su contabilidad y en el Registro de Trabajadores y Salarios.

- b) Pagar la cuota patronal.
- c) Entregar al IGSS ambas contribuciones dentro de los primeros 20 días del mes mediante las planillas de seguridad social para este propósito.
- d) Proporcionar a sus colaboradores el certificado de trabajo en el momento oportuno para su inmediata atención.
- e) Dar permiso al colaborador para asistir a las unidades médicas del IGSS por el tiempo que tomen los reconocimientos y exámenes prescritos.
- f) Conceder permiso al colaborador para asistir a las unidades administrativas del IGSS para requerir el pago de prestaciones de dinero.
- g) Proporcionar al IGSS los datos que solicite de sus colaboradores para la calificación de los derechos que les corresponda conforme al régimen.
- h) Suspender al colaborador incapacitado cuando así lo certifique el IGSS.
- i) Respetar los contratos de los colaboradores suspendidos por el IGSS y los de quienes reciben subsidios con motivo de los programas de seguridad social.
- j) Reubicar al colaborador suspendido al finalizar este período, o bien, pagarle indemnización si no pudiere reubicarlo (despido por incapacidad).

¿Cuál es el monto de las contribuciones correspondientes a cada programa que ofrece el régimen de seguridad social, según la normativa vigente?

Programa	Trabajador	Empleador
Maternidad y Enfermedad	2.00%	4.00%
Accidente común	1.00%	2.00%
Accidente de trabajo	-	1.00%
Invalidez, Vejez y sobrevivencia	1.83%	3.67%
Contribución Total	4.83%	10.67%

¿Qué me puede pedir un inspector del IGSS al momento de efectuar una visita de revisión en mi empresa?

Libros de contabilidad o registros de salarios, planillas, constancias de pago y cualquier otro documento que le permita establecer eficazmente si el empleador ha cumplido con registrar, declarar y pagar con exactitud las cuotas descontadas a los colaboradores y las que a ellos corresponde, así como cualquier otro extremo que considere conveniente investigar y constatar respecto a las obligaciones patronales.

¿Cuándo es obligatorio acondicionar un local que funcione como guardería para los hijos menores de tres años de los colaboradores?

Cuando se tenga más de 30 colaboradoras laborando para la empresa (Art. 155 del C. de T.)



EL TRABAJO DIGNO HACE A LA PERSONA

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZADO



ESTO ES LO QUE CREEMOS:

El respeto a la dignidad de la persona como ser humano es un valor del sector agro. El colaborador contratado es un ser humano con capacidades y limitaciones, tanto físicas como intelectuales y morales que respetamos; de manera que su labor se apegará a ellas y no se le exigirá tareas cuya dificultad, complejidad o envergadura resulten inhumanas o inapropiadas para su dignidad. Por ello velamos para que nuestros agremiados velen por lo siguiente:

- El rechazo a todas las formas de trabajo forzado.
- Ningún colaborador es obligado a realizar actos contrarios a la naturaleza del trabajo para el que fue contratado.
- A nadie se le puede obligar a hacer lo que la ley prohíbe.

SEÑALES DE ALERTA:

- Cuando se obliga a los colaboradores a realizar horas extras.
- Obligar o permitir a los colaboradores laborar durante su período de vacaciones.
- Someter a los colaboradores a actividades distintas a la naturaleza de su trabajo.

PRÁCTICAS QUE SÍ APOYAMOS:

- El centro de trabajo del sector se asegura que no existan restricciones innecesarias al movimiento de los colaboradores.
- Los contratos laborales no contienen cláusulas que obliguen al trabajo forzoso.
- Velamos porque los colaboradores se presenten voluntariamente a sus labores, y ninguno es retenido dentro de la empresa.
- Ninguna política de la empresa contraviene el derecho del colaborador a retirarse al terminar su jornada ordinaria de trabajo.
- La salida del colaborador está siempre libre de portones o puertas con llave.
- No se retiene ningún documento original del empleado sin su permiso.

El trabajo forzado u obligatorio es inaceptable en el gremio agrícola.

Las empresas del sector rechazan todas las formas de trabajo forzado.

LO QUE LA LEY NOS DICE:

Constitución Política de la República

- “Son derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna” (Art. 102 Inciso a).

Código de Trabajo:

- “Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas”. (Art. 122 párrafo 2°).
- “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar de su trabajo cualquiera que sea la causa.” (Art. 133).

Otras normas:

- Art. 124, Código de Trabajo.
- Decreto 09-2009 Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas.
- C. 29 OIT. Convenio sobre trabajo forzoso y obligatorio.
- C.105 de la OIT Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.

PREGUNTAS FRECUENTES:

¿Es permitido retener documentos originales del colaborador durante la jornada de trabajo?

Ningún documento personal original del colaborador puede ser retenido por la empresa. En los expedientes de Recursos Humanos deben archivarse únicamente copias de los documentos de identificación u otros.

¿Pueden aplicarse sanciones económicas a los colaboradores?

La Ley no permite, bajo ninguna circunstancia, descontar alguna cantidad de dinero del salario de sus colaboradores por concepto de multa, solo proceso disciplinario. (Artículo 60 inciso e)

¿Cuál es el máximo de horas diarias que puede trabajar una persona?

La jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo no puede exceder las 12 horas diarias. (Artículo 122)



EN TU LUGAR DE TRABAJO CUIDAMOS LOS RECURSOS

MEDIO AMBIENTE



El centro de trabajo respeta y cumple con todas las regulaciones relativas a la descarga y emisión de contaminantes, de acuerdo a las leyes y reglamentos vigentes sobre el tema.

ESTO ES LO QUE CREEMOS:

El aprovechamiento responsable de los recursos naturales, así como velar por una producción limpia son prácticas que impulsa el sector agro y que considera básicas para su crecimiento; por ello, en los lugares de trabajo velamos porque nuestras labores se realicen en un entorno sano, evitando impactos negativos y amenazas para el medio ambiente. Estos son nuestros intereses:

- Cuidar el medio ambiente, como una herramienta fundamental que garantice el desarrollo sostenible.
- Respetar los estándares ambientales y legislación ambiental vigente en el país.

SEÑALES DE ALERTA:

- Cuando se mantienen en el lugar de trabajo sustancias que perjudiquen la salud o cuyo uso esté prohibido.
- No tener ventilación adecuada en la áreas que lo requieran.
- Prácticas de limpieza deficientes.

PRÁCTICAS QUE SÍ APOYAMOS:

- Cuando el centro de trabajo cumple con todos los requerimientos legales relacionados con el cuidado del ambiente.
- Cuando todas las regulaciones ambientales aplicables se identifican y mantienen registros sistematizados.
- Tener debidamente archivados y en su sitio los permisos requeridos y registros necesarios para su operación, incluyendo aguas residuales, permisos de emisión, registros de aguas tratadas, registro de

eliminación de desechos, inspecciones de la planta, estudios de impacto ambiental, guías ambientales y alguna otra que sea requerida por el MARN, MAGA, CONAP y demás autoridades ambientales del país.

- Es buena práctica que el empleador nombre a un colaborador para que se encargue de velar por el cumplimiento de las regulaciones ambientales.
- Que la operación tenga un plan escrito que detalle cómo maneja sus huellas ambientales. El plan incluye puntos tales como una descripción de las responsabilidades del colaborador para ejecutarlas, una descripción del impacto ambiental de los procesos de producción, permisos gubernamentales y registros necesarios, así como referencias de las agencias gubernamentales responsables.
- La empresa asegura que el personal administrativo se reúna y comparte experiencias con otros contratistas para aprender prácticas de reducción del uso de materiales y su impacto en el medio ambiente.
- Contar con un plan de contingencia en caso de siniestro o emergencia ambiental.
- En los casos en que se trabaja con materiales peligrosos para la salud, diseñar políticas de prevención de impactos.
- Contar con una política de recolección y tratamiento de aguas servidas.
- Que la empresa promueva y lleve a cabo planes y programas de reforestación.
- Que la empresa promueva y lleve a cabo planes y programas de manejo ambiental, para prevenir, mitigar, controlar y compensar impactos ambientales.
- Que la empresa promueva y participe en proyectos de venta de bonos de carbono para reducir la emisión de gases de efecto invernadero a nivel global.
- Que la empresa cuente con certificaciones y sellos ambientales requeridos y/o promovidos por sus clientes.



LO QUE LA LEY NOS DICE:

Constitución Política de la República:

- “Se declara de interés nacional la conservación, protección y mejoramiento del patrimonio natural de la nación”. (Art. 64).

Otras normas:

- Art. 97 Constitución de la República.
- Art. 19, 37, Código de Salud.
- Art. 5, 8 Ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente.
- C. 13 de OIT Convenio sobre la cerusa (pintura).
- C. 110 de OIT Convenio sobre las plantaciones.
- C. 119 de OIT Convenio sobre la protección de la maquinaria.
- C. 129 de OIT Convenio sobre la inspección del trabajo.
- C. 148 de OIT Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones).

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuáles son las leyes vigentes en Guatemala en materia de Medio Ambiente?

Estas son las que norman en esta materia:

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código de Salud (Decreto 90-97).
- Ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente (Decreto 68-86).
- Reglamento de Evaluación, Control y Seguimiento Ambiental (Acuerdo Gubernativo 431-2007).
- Ley de Áreas Protegidas (Decreto 4-89).
- Reglamento de la Ley de Áreas Protegidas (Acuerdo Gubernativo 759-90).
- Reglamento de las Descargas y Reuso de Aguas Residuales y de la Disposición de Lodos (Acuerdo Gubernativo 236-2006).



TU INTEGRIDAD ES NUESTRA RESPONSABILIDAD

RESPECTO A LA INTEGRIDAD
FÍSICA DE LAS PERSONAS

ESTO ES LO QUE CREEMOS:

Velar por la integridad física y emocional de la persona hace colaboradores sanos y comprometidos. En nuestro centro de trabajo siempre se respetará y considerará a la persona y cuando sea necesario llamar su atención se utilizarán formas respetuosas de hacerlo, tampoco se permitirán prácticas de exceso de confianza que puedan malinterpretarse o convertirse en abuso. Por ello creemos que:

- El hostigamiento y acoso sexual son prácticas dañinas al ambiente laboral, cuyos efectos inciden en la salud mental de la persona acosada.
- Desde el punto de vista empresarial, el acoso afecta la productividad debido a las consecuencias negativas en las relaciones personales, así como por las medidas disciplinarias que se toman para limitar este hecho.
- El principal objetivo para impulsar este principio es apoyar al sector en la erradicación del problema.

SEÑALES DE ALERTA:

- Cuando se permite contacto físico innecesario y no deseado entre colaboradores o entre supervisores y sub-alternos.
- Tolerar observaciones molestas y otras formas verbales irrespetuosas.
- Permisividad de comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Permisividad de utilización o exhibición de material pornográfico.

LAS PRÁCTICAS QUE SÍ APOYAMOS:

- Que el centro de trabajo establezca y ponga en marcha un sistema de disciplina progresivo que incluya sanciones verbales, sanciones escritas, suspensión y la terminación de la relación laboral como manera de disciplinar a los colaboradores.
- Cuando el centro de trabajo asegura que todas las acciones disciplinarias son claramente documentadas.

El empresario del agro no permite en su centro de trabajo ningún tipo de castigo corporal u otras formas de abuso, acoso, o coerción, ya sea física o mental

- Ningún colaborador está sujeto a castigo corporal o prácticas disciplinarias abusivas.
- El centro de trabajo tiene una política escrita, la cual define el reglamento de infracciones, y estas son las acciones disciplinarias que se aplican para cada falta.
- Cuando el centro de trabajo establece un sistema de comunicación vertical o caja de sugerencias, mediante el cual los colaboradores pueden plantear sus temas de preocupación, incluyendo trato de sus supervisores.
- El empleador mantiene registros de las acciones disciplinarias tomadas, incluyendo el conocimiento por escrito de los colaboradores que fueron informados de éstas; asimismo de cualquier consecuencia que pueda resultar de la infracción futura de una regla.
- Producir una política escrita que resalte que el acoso es inaceptable y aclarando qué comportamientos no serán tolerados.

Otras normas:

Artículo 2 Constitución Política de la República de Guatemala.
Artículo 70 inciso c) del Código de Trabajo.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿En qué forma puede prevenirse el acoso y hostigamiento sexual dentro de los centros de trabajo?

Mediante la implementación de:

- Campañas de Sensibilización
- Supervisión y Control
- Un ambiente laboral seguro y sano

¿Constituye el acoso sexual una causa de despido?

Si, constituye una causal de despido indirecto: “Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral”. (Artículo 79 inciso b)

¿Qué se entiende por acoso sexual en el trabajo?

Cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal no deseada que surge de la relación de trabajo y que da por resultado un ambiente hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.

¿Cuáles son las formas en que puede manifestarse el acoso sexual?

Se expresa a través de insinuaciones sexuales molestas o un comportamiento verbal o físico de índole sexual, que persigue inmiscuirse sin razón en el trabajo de una persona o favoreciendo un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o injurioso.

¿Qué actitudes son consideradas acoso y hostigamiento sexual?

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras formas de acercamiento verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Invitaciones comprometedoras.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.

- Ojeada de desdén.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual, hacia fuera o hacia abajo.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Bloquear el paso de manera sexual.
- Escritos, mensajes sexuales acerca de un colaborador en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien.
- Llamar a la víctima gay o lesbiana.
- Forzar a hacer algo más que besar.
- Espiar mientras se cambia o está en un sanitario.
- Utilización o exhibición de material pornográfico por medios gráficos, electrónicos o audiovisuales.

¿En qué se diferencia el acoso sexual de otras conductas sexuales?

Los comportamientos asociados al hostigamiento sexual no son solicitados y no son bienvenidos por quien los recibe. El acosador sabe que no es bienvenido porque la víctima se lo ha hecho saber de manera expresa o implícita. El acoso sexual es un condicionante hostil para llevar a cabo el trabajo, es humillante para la víctima.

¿Cómo empleador, tengo la facultad de sancionar los incumplimientos laborales de los colaboradores? Si, a través de medidas disciplinarias que deben estar contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa, o en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.



Contacto Socios

ASOCIACIÓN NACIONAL DEL CAFE - ANACAFE

5ta. Calle 0-50 zona 14
Teléfono: 24213700
Fax: 23370002
www.anacafe.org

ASOCIACIÓN DE AZUCAREROS DE GUATEMALA ASAZGUA

5av. 5-55 zona 14 Edificio Euro Plaza Torre 3 Nivel 18
Teléfono: 23862000
Fax: 23862020
www.azucar.com.gt

UNION DE CAÑEROS DEL SUR

14 calle "A" 10-06 zona 1
Teléfono: 22207905
Fax: 22207905

ASOCIACIÓN GREMIAL DE EXPORTADORES

15 Avenida 14-72 zona 13
Teléfono: 24223400
Fax: 24223434
www.export.com.gt

CAMARA DE PRODUCTORES DE LECHE

3ra. Avenida 12-65 zona 09
Teléfono: 23611778 - 23611779
Fax: 23611780
www.lecheros.org

ASOCIACIÓN GUATEMALTECA DE CRIADORES DE GANADO BRAHMAN Y DERIVADOS (ASOBRAHMAN)

Vía 1, 4-88, zona 4
Teléfono: 23315628
www.asobrahman.com

ASOCIACIÓN DE GANADEROS DEL SUR OCCIDENTE DE GUATEMALA - AGSOGUA

Caballeriza Sur Colonia Manuel de Jesús zona 4 Retalhuleu
Teléfono: 77714950

GREMIAL DE HULEROS DE GUATEMALA

GREMHULE

6ª. Avenida "A" 12-35 Zona 9
Teléfono: 24644100
Fax: 23391754
www.gremialdehuleros.org

GREMIAL DE PALMICULTORES DE GUATEMALA GREPAGUA

Diagonal 6, 13-08 zona 10, Edificio Rodríguez Oficina 501;
Teléfono: 23663648, 23663641
www.grepalma.org

ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES INDEPENDIENTES DE BANANO - APIB

12 Calle 1-25 zona 10, Edificio Géminis 10
Torre Norte Nivel 19 of. 1904
Teléfonos: 2335-3566 - 2335-3507
www.apib.com.gt

ASOCIACIÓN DE PORCICULTORES DE GUATEMALA

Calle Real 17-60 zona 10 San Miguel Petapa,
Bodega San Diego
Teléfono: 2390-5200
www.apogua.org

ASOCIACIÓN DE EXPORTADORES DE CAFÉ

Euro Plaza torre II nivel 6
Teléfono: 23663039
www.adecgt.com

CONSEJO NACIONAL DEL ALGODÓN

Tel: 23671800

Información y Consultas

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SEDE CENTRAL

DIRECCIÓN: 7ª avenida 3-33 zona 9
PÁGINA WEB: www.mintrabajo.gob.gt
CALL CENTER: 1511
TELÉFONO: 2422 2500 al 03

INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO SEDES DEPARTAMENTALES

Región Norte

DEPARTAMENTO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Salama Baja Verapaz	5 ave. 1-64 zona 1, calle el calvario	79545092
Coban Alta Verapaz	2Ave. "A" 5-26 zona 4	79529863
Peten	23 calle y 5ta. Ave. esquina, Z. 1 cabecera Municipal de San Benito	79264287

Región Oriente

Izabal	11ave. 18 y 19 calle Municipio Puerto Barrios	79486754
Jutiapa	3 era. Ave 2-12 zona 3 Barrio la Federal	78446407
Jalapa	5ta. Ave. 6-36 Final Norte zona 1 Barrio la Esperanza	79228094
Chiquimula	12 ave. Lote 60 Colonia Minerva zona 2	79420647
Zacapa	4 calle 5 ave. Esquina zona 2 Barrio la Calzada	79411238
El Progreso	3ra calle y 5ta. Avenida zona 5 Barrio el Porvenir Guastatoya	79452400

Región Centro

Sacatepequez	Calle Ancha de los Herreros No. 60 Antigua Guatemala	78824823
Chimaltenango	3ave. 1-59 "B" zona 1	78391283
Sololá	8 ave. 12-19 zona 2 Barrios San Bartolo	77624643

Región Occidente

Huehuetenango	11 calle 6-32, zona 1 col. EL Mirador	77681335
Quetzaltenango	1 calle 17-72 zona 1, calle Cajolá	77630618
Tonicapán	1 calle 5-24 Zona 1	77665498
San Marcos	10 calle 10-41 zona 3	77602065
Quiche	1a. Ave. 0-57 zona 2	77551044

Región Sur

Escuintla	6ta. Calle 4-60 zona 3 col. Aguas vivas	78897802
Retalhuleu	4 ave. 7-28 zona 1	77715632
Santa Rosa	2 ave. 4-35 zona 3 Colonia China, Cuilapa Santa Rosa	
Suchitepequez	3ra. Ave. 4-78 zona 1 Mazatenango, Suchitepequez	

Información y Consultas

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

Oficinas Centrales:	7a. Avenida 22-72 zona 01
Página web:	www.igss.org.gt/
Call center:	1000
Teléfono:	2412 1224

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL - IGSS DEPARTAMENTAL

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Alta Verapaz	Cobán	6ta Av. 5-17 Zona 4	79522506 / 79522503
Baja Verapaz	Salamá	10 Avenida 5-65 Zona 1 Barrio el Centro, Antiguo Hotel Juarez	79401566 / 79540808
Chimaltenango	Chimaltenango	Pasarela 17 km 1,5 Carr. Los Aposentos a 5 Cuadras Abajo Del Hosp. de Emer. IGSS	78491926/ 78491923
Chiquimula	Chiquimula	10 avenida 4-10 calle zona 1	79420380 / 79423137
El Progreso	Guastatoya	Calle principal Barrio el Porvenir Guastatoya	79451588
Escuintla	Tiquisate	km 146 Carretera al Semillero, Tiquisate, Escuintla	78847499 / 78847314
Escuintla	Escuintla	Avenida Centroamérica 8-63 Zona 3	78880530 / 78881341
Escuintla	Escuintla	Avenida Centroamérica. Final zona 3	78880094
Escuintla	La Gomera	Calzada Eufracia Tambito La Gomera	78800441 / 78800015
Escuintla	Santa Lucia Cotz.	Km 91,1/2 Carretera al Pacífico Santa Lucia Cotzumalguapa	78825136
Huehuetenango	Huehuetenango	6ta Calle "A" 1-83 Zona 5	77642952
Izabal	Morales	Antiguo Hospital Bandegua Bananera, Morales	79477758 / 79477462
Izabal	Puerto Barrios	13 Calle y 14 Avenida, Puerto Barrios	79481345 / 79488680
Jalapa	Jalapa	5 Avenida 0-63 Zona 1 Barrio La Democracia	79224283 / 79220004
Jutiapa	Jutiapa	7 Avenida 5-15 Zona 3 Barrio El Chaparrón	78441331 / 78441160
Petén	Santa Elena	Calle Rosario 81-65 Zona 2 Santa Elena De La Cruz, Flores	79263293 / 79263294
Quetzaltenango	Colomba Costa Cuca	0 Avenida 8-11 zona 3 Colomba Costa Cuca	77723057 / 78441331
Quetzaltenango	Quetzaltenango	5a. Calle "A" 29-60 Zona 7, Quetzaltenango	77635610 / 77635630
Quetzaltenango	Coatepeque	0 Avenida 10-50 Zona 1 Barrio Independencia, Coatepeque	77751674 / 77757541

Información y Consultas

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL - IGSS DEPARTAMENTAL

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Quiché	Santa Cruz del Quiché	14 Calle 7-012 Zona 5 Santa Cruz Quiché	77551385 / 77551324
Retalhuleu	Retalhuleu	Bulevard Centenario Zona 3	77712641 / 77710181
Sacatepéquez	Antigua Guatemala	6ta. Avenida Norte Final, Finca el Manchen, Antigua Guatemala	Ext. 88722 / 88707
San Marcos	Malacatan	5ta Calle 3-00 Zona 2 Cantón Victoria, Malacatán	77770808 / 77770079
San Marcos	El tumbador	3ra calle 2-18 zona 1 El Tumbador	77606167
San Marcos	San Marcos	3ª. Av. "B" 2-53 Zona 4 Cantón el Mosquito San Pedro Sacatepéquez	77603463 / 77601238
Santa Rosa	Cuilapa	4ta Calle 1-22 Zona 3 Barrio La Parroquia, Cuilapa	78865451
Sololá	Sololá	13 Calle 7-22 Zona 2 Barrio San Bartolo	77624106 / 77624168
Suchitepéquez	Chicacao	1era calle 4-34 zona 1 Barrio Real Samuc Chicacao	78677517
Suchitepéquez	Patulul	4 Avenida 6-26 Barrio Pueblo Nuevo, Patulul	78719111
Suchitepéquez	Mazatenango	2ª. Avenida, Cantón Santa Cristina Zona 2, Edificio Plaza Mundo	78721239 / 78718522
Totonicapán	Totonicapán	2 Calle 1-27 Zona 1, Totonicapán	78209409 / 78206281
Zacapa	Zacapa	Calzada Ramiro De León Carpio Plaza Elim	79416434 / 78238708

JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

JUZGADO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Juzgados del 1ro. al 14vo. de Trabajo y Previsión Social	Blvd. Los Próceres 18-29 zona 10, Centro de Justicia Laboral, N4	PBX: 22689300
Unidad de resoluciones alternativas de conflictos	Blvd. Los Próceres 18-29 zona 10, Centro de Justicia Laboral, N1	22689392
Centro de servicios auxiliares, laboral	Blvd. Los Próceres 18-29 zona 10, Centro de Justicia Laboral, N1	22689329

Juzgados en la Región Central

JUZGADO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Primera Instancia de Familia y Trabajo	10a calle "A" 5-03 zona 3, Mixco	24378421 / 56310625
De Paz Civil, Trabajo Y Familia	8a. Avenida 0-70 Zona 1, Mixco	2434-4776
De Paz Civil, Trabajo Y Familia	22 calle 4-23 zona 12 Villa Lobos 1, Villa Nueva	2477-2078
De Paz Civil, Familia y Trabajo		
De Primera Instancia de Trabajo	Barrio San Antonio Calvillo Km.53.3 Carretera Palin, Escuintla	79318749 / 79318719
De Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	7a. Avenida Norte Número 33, Sacatepéquez, Antigua Guatemala	78325157 / 78395860

Juzgados en la Región Central

JUZGADO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
De Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	8va. Calle Lote 59 Quinta Los Aposentos I, Chimaltenango	78393994 / 78391567
1Ro. De Paz, Penal, Civil, Trabajo Y Familia	3a. calle 7-402 zona 4, Km. 56	
2Do. De Paz, Penal, Civil, Trabajo Y Familia	Carretera Interamericana, Chimaltenango	7839-6733

Juzgados en la Región Nor-Occidente

JUZGADO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	Santa Cruz del Quiché	
Juzgado 1ro. y 2do. Juzgado de Paz Penal, Civil, Trabajo Y Familia	1a. Calle 3-26 Zona 1, Quiché	77656485
Juzgado de Primera Instancia de Trabajo	1a. Calle "B" 5-34, zona 8, Complejo Judicial, Huehuetenango	7768-2828

Juzgados en la Región Nor-Oriente

JUZGADO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Juzgado de Trabajo y Previsión Social		
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	8a. Avenida Y 13 Calle Edificio de Tribunales, Izabal, Puerto Barrios	79488272
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	4 calle. 6-11, Z- 2 Bo. San Marcos, Frente al Parque Arreola, Zacapa	79410215
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	8 Av. Final 00-2 Z- 2 frente Templo Minerva, Chiquimula	79420011
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	Barrio El Porvenir, El Progreso	79452794

Juzgados en la Región Norte

JUZGADO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	5a Av. 1-64 Zona 4, Alta Verapaz, Cobán	7952-9539
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	8ª ave. 3-98 Z.1 Barrio El Centro, Baja Verapaz, Salamá	7940-0465

Juzgados en la Región Petén

JUZGADO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Juzgado de Primera Instancia Ramo Mixto	10a. Calle 7-51 zona 1, Edificio de Tribunales, Poptún, Petén	7927-8577
Juzgado de Primera Instancia Civil, Económico Coactivo y Trabajo	21 C. 7-70 Z.1, San Benito, Petén	79263310

Juzgados en la Región Sur-Occidente

JUZGADO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	9a. Avenida 6-59 zona 4, San Marcos	7760-9159
Juzgado de Primera Instancia Juzgado de Trabajo y Previsión Social, Civil y Económico Coactivo	6a. Calle 1-58 Zona 1, Malacatán	7776-5590
Juzgado de Primera Instancia Juzgado de Primera Instancia de Trabajo Y Familia	Cantón San Juan, Centro de Mediación de Justicia, Ixchiguán	4212-1101 / 7739-1172
Juzgado 1ro. y 2do. de Paz, Penal, Civil, Trabajo Y Familia	12 calle 7-52 Zona 2, Sololá	7762-3665 / 77623638
Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	2a. Avenida 2-03 zona 2, Residenciales Villa Linda, Suchitepéquez, Mazatenango	7871-8725 7871-8847 7871-8937
Juzgado De Paz Civil, Trabajo Y Familia	Palacio de Justicia 8va. Avenida 5-53 Zona 1, Quetzaltenango	7761-0461 / 7761-4172
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	1a. Av. 5-17, Zona 2, Barrio El Rosario, Coatepeque	7775-7133
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	4a. Avenida 4-02 Zona 1, Retalhuleu	7771-0173
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	6ave. 1-19 Zona 1, Totoncapán	7766-1781

Juzgados en la Región Sur-Oriente

JUZGADO	DIRECCIÓN	TELÉFONOS
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	3a. Avenida Sur zona 2 Colonia Monja Blanca Barberena, Santa Rosa	7887-0671
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	3ra. Av. 0-36 Barrio Chipilapa Zona 6, Jalapa	7922-0056 / 7922-7140
Juzgado de Primera Instancia, de Trabajo y Previsión Social y Familia	8a. calle 4-81 Barrio Latino, Jutiapa	7844-2986 / 7844-2305

Glosario



ART	Artículo
C	Convenio
SD	Salario Devengado
HE	Horas extras
RL	Relación Laboral
BM	Bonificación Mensual
TTP	Tiempo Pendiente de Pago en Días
C. de T.	Código de Trabajo
LOJ	Ley del Organismo Judicial
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
IGT	Inspección General de Trabajo
DGT	Dirección General de Trabajo
DTO	Decreto del Congreso de la República de Guatemala
MARN	Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala
MAGA	Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación
CONAP	Consejo Nacional de Áreas Protegidas
OIT	Organización Internacional de Trabajo
COLABORADOR (A)	= TRABAJADOR (A)

Valoramos y reconocemos a quienes colaboraron en la elaboración de este Manual:

Dirección Ejecutiva:

Carla Caballeros

Producción:

Ana Chan

Revisión Legal:

Augusto Valenzuela,

Rolando Figueroa

Ana Chan

Edición General:

Regina Rivera de Cerezo

Diseño y diagramación:

Estudio Trevo

Fotografía:

Juan Francisco Longo

Este Manual de Buenas Prácticas Laborales de la Cámara del Agro se publicó en Guatemala en Abril 2013. Se autoriza su reproducción total o parcial, siempre y cuando se cite la fuente.

Especial agradecimiento, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Guatemala, por la revisión legal del Manual de Buenas Prácticas Laborales, así como a la autorización de Modelos de Contratos de trabajo, Constancias y Reglamento Interior de trabajo para los empleadores del sector agro, que facilitarán la difusión del cumplimiento de la legalidad y la promoción de la Política Laboral de Cámara del Agro.





Cámara del Agro Guatemala



Guatemala, Centro América
Tels. 23353003 – 23352996 – 23352997
E-mail: info@camaradelagro.org

 /Camara del Agro
 @CamagroGuate
www.camaradelagro.org

Con el apoyo de:





Lugar:

Fecha:

Hora: 07:30 a 16:00 horas

RSVP:

Tels. 23353003 – 23352996 – 23352997

E-mail: info@camaradelagro.org

Manual de Buenas Prácticas Laborales

Cámara del Agro
Guatemala

Con el apoyo de:



Publicado con el auspicio del Proyecto de Verificación de la OIT

Seminario

Cumplimiento de la Legislación Laboral y los Compromisos de los Acuerdos Comerciales Internacionales

OBJETIVO

Dar a conocer las normas legales de aplicación general en material laboral a nivel nacional e internacional así como difundir y promover las Buenas Prácticas Laborales para el Sector Agro.

Dirigido a: Gerentes Generales y Propietarios, Gerentes y Administradores de Recursos Humanos, Abogados Laboralistas, Asistentes del Área de Recursos Humanos.

DESCRIPCIÓN DEL SEMINARIO:

07:30 a 8:30 horas

Contexto Internacional y las Prácticas Laborales

Lic. Augusto Valenzuela

La Organización Internacional del Trabajo y los Convenios Fundamentales Internacionales de la OIT. Los compromisos en materia laboral en los Acuerdos Comerciales suscritos por Guatemala (CAFTA –Capítulo Laboral). Y las certificaciones del Mercado Internacional Agrícola (Global GAP, ISO1400, Rainforest Alliance, entre otras.)

08:30 a 10:30 horas

Marco normativo en materia laboral

Lic. Augusto Valenzuela

Normativa vigente en Guatemala que rige la relación laboral desde la contratación hasta la finalización. Código de Trabajo, obligaciones patronales ante el IGSS y ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, incluyendo modelos de Contratos y Reglamento Interior de Trabajo, Cálculo y Pago de Prestaciones, Registro del Pago de Salario Mínimo.

10:30 a 11:00 horas

Coffee Break

11:00 a 12:00 horas

Manual de Buenas Prácticas Laborales Herramientas para el Cumplimiento Legal

Licda. Ana Chan y Lic. Augusto Valenzuela

Presentación y utilización adecuada del Manual de Buenas Prácticas Laborales de Cámara del Agro, ejercicio práctico sobre cómo llenar y utilizar los modelos pre aprobados para el sector agro por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a Contratos de Trabajo, Constancias y Reglamento Interior de Trabajo.

12:00 a 13:00 horas

Preparándose para recibir la Inspección:

Lic. Roberto Gatica, Sub Inspector Regional de Administración de Trabajo.

Este módulo le enseñará de manera práctica todo lo relacionado a las visitas de los inspectores de la Inspección General de Trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Quiénes pueden por ley visitar una empresa para realizar inspecciones. Qué documentos, controles o inspecciones físicas puede requerir un Inspector y qué debe un Gerente de Recursos Humanos tener listo al momento de una Inspección.

13:00 a 14:00 horas

Almuerzo

14:00 a 16:00 horas

Los Niños y las Niñas a la Escuela

Licda. Elsa Marina Avalos Lepe, Vice Ministra de la Administración Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Análisis coyuntural de las causas y los efectos del trabajo infantil en Guatemala. Marco Jurídico Nacional e Internacional sobre Trabajo Infantil y sus peores formas. Objetivos y Marco Estratégico de la Hoja de Ruta para hacer de Guatemala un País Libre de Trabajo Infantil; Informe Mundial sobre el Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo, publicado el 29 de abril de 2013.

CONFERENCISTAS:

Licda. Elsa Marina Ávalos Lepe: Abogada y Notaria de la Universidad Rafael Landívar, Diplomado en Prevención de la Violencia en la Escuela y Familia en la Universidad de Lond Education (Suecia), Participación en el Curso “Protección Jurisdiccional de los Derechos del Niño”, en Managua, Nicaragua. Ha laborado como Asesora y Coordinadora Técnica de la Procuraduría de la Niñez y Adolescencia de la Procuraduría General de la Nación, Consultora de Protección de los Derechos del Niño del Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez UNICEF, entre otros. Actualmente es Vice Ministra de la Administración Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Guatemala.

Lic. Ana Chan: Abogada y Notaria de la Universidad Panamericana, laboró como Asesora del Despacho del Primer Vice Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Socia del Bufete Jurídico Reyes Chan y es Gerente del Área Jurídica y Laboral de Cámara del Agro participando y representando al sector en distintas comisiones mixtas como la Comisión Laboral CACIF, Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, Comisión Paritaria de Salarios Mínimos para las Actividades Agrícolas, Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO), Instancia de Consulta y Participación Social (INCOPAS), Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CONASAN).

Lic. Augusto Valenzuela: Abogado y Notario de la Universidad Rafael Landívar, Abogado Consultor y Litigante en Materia Laboral, Presidente Fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo, Socio del Bufete Valenzuela Herrera & Asociados, Asesor Legal de la Asociación Nacional del Café (ANACAFÉ) y Representante de Cámara del Agro ante diversos foros como la Comisión Laboral CACIF, Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo y Comisión Nacional del Salario.

Lic. César Roberto Gatica Lemus: Abogado y Notario de la Universidad Panamericana, Licenciado en Periodismo de la Universidad San Carlos de Guatemala, participó en el Seminario acerca de la participación de los intérpretes de oficios laborales en la USAC y en el Congreso de Ciencias Penales entre otros. Laboró como Director Interino de CALUSAC y actualmente es Sub Inspector Regional de la Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

POLÍTICA LABORAL SECTOR AGRO

Coincidencias Visión al año 2021



“El sector agro es un sector vital para el desarrollo económico y social de país, gracias a la contribución activa y eficiente de los miembros de Cámara del Agro.

Cámara del Agro es un actor político fuerte y un referente porque tiene y analiza información sectorial confiable y actualizada, lo que le permite hacer propuestas estratégicas para el desarrollo integral del sector que inciden en el beneficio nacional. Con un genuino interés y enfocando sus esfuerzos en contribuir a la transformación de la agricultura en la columna vertebral del Desarrollo Rural, de la Seguridad Alimentaria y la Competitividad.

Hoy, cuando se habla de la agricultura guatemalteca, se habla de empleo productivo digno... se habla de prosperidad para todos... se habla de vanguardia.”



Coincidencias

Plan de Gobierno 2012-2016

Ejes de la Agenda del Cambio:

- II. Desarrollo Económico Competitivo, inciso 1. Empleo Seguro
- V. Desarrollo Rural Sostenible, inciso 1. Ingreso rural

Política de Empleo Digno del Ministerio de Trabajo:

- Cumplimiento de la Legalidad
 - Diálogo Social
 - Trabajo Decente

Antecedentes de la Política

- El mercado laboral guatemalteco tiene un alto índice de sub-empleo y/o informalidad, representando un obstáculo para la generación de empleo digno y mejores oportunidades para todos los guatemaltecos.
- Cámara del Agro y sus agremiados hemos sido un motor para incorporar cada vez más gente hacia el sector formal con cobertura social.
- La Política Laboral se deriva de la visión a largo plazo y pretende dinamizar aún más esos esfuerzos a nivel nacional, hacia la formalización del empleo.

Objetivo

Promover el incremento del empleo formal con cobertura social, fomentando una cultura de cumplimiento de la legalidad laboral que permita la generación de empleo digno en el sector agropecuario, agroindustrial y agroexportador.

Fundamentos de la Política Laboral

Principios Básicos Política Laboral Agro

1. Igualdad
2. Libertad de Asociación
3. Salarios y Jornadas
4. No discriminación
5. Trabajo a menores
6. Salud y Seguridad en el Trabajo
7. Prohibición del Trabajo forzado
8. Medio Ambiente
9. Respeto a la Integridad Física de las Personas

Estrategias y líneas de acción

Cumplimiento de la Legalidad

- Código de Conducta
- Capacitación y Asistencia Técnica
- Unidad de Monitoreo y auto-evaluación
- Propuesta y participación Comisión Paritaria Agrícola de Salario Mínimo
- Promoción de Cumplimiento de Legalidad al micro, pequeño productor y cooperativas

Fortalecimiento de la Cobertura Social

- Ampliación y Sistematización de programas para el cumplimiento de las metas del milenio (ej. Política de Prevención del SIDA,
- Propuesta de actualización del marco jurídico para garantizar la cobertura y prestación de servicios en el área rural
- Programa de Salud y Seguridad Ocupacional

Generación de Condiciones Sociales para la Eliminación del Trabajo Infantil

- Participación en mesas de trabajo departamentales
- Hoja de Ruta OIT "Erradicación del Trabajo Infantil"
 - Política educativa y de trabajo infantil
 - Política de salud y trabajo



Sistema de Evaluación y Seguimiento



ESTRATEGIAS Y LINEAS DE ACCION COMPLEMENTARIAS CLAVE PARA LA IMPLEMENTACION EXITOSA DE LA POLITICA

ESTRATEGIAS/ACCIONES	ACCIONES MINISTERIALES	ACCION LEGISLATIVA
Cumplimiento de la Legalidad	<p>Fortalecimiento y Capacitación IGT</p> <p>Ventanilla Especial IGT / Sector Agro</p> <p>Implementación de Modelos Unicos: 1. Reglamento de Trabajo; 2. Contrato de Trabajo</p> <p>Revisión del Método de Fijación del Salario Mínimo con base a criterios técnicos (que tome en cuenta la brecha de informalidad rural)</p> <p>Mejora de la Productividad y Competencias Laborales (INTECAP)</p> <p>Implementación de la Agenda Nacional de Competitividad</p>	Ley de Trabajo a Tiempo Parcial (inclusión laboral trabajo por hora con cobertura social y prestaciones)
Fortalecimiento de la Cobertura Social	Establecer Acuerdo con el IGSS que fortalezca la cobertura social en el área rural.	Reformas al régimen del IGSS que garantice cobertura en el área rural
Generación de Condiciones Sociales para la Eliminación del Trabajo Infantil	Coordinar acciones con el MINEDUC, MINDES, Ministerio de Salud, INTECAP.	PRONACOM /MINECO legislación incentivos de inversión productiva y TLCs

Cámara del Agro
Guatemala



Guatemala, Centro América
Tels. 23353003 – 23352996 – 23352997
E-mail: info@camaradelagro.org

  /camaradelagro
www.camaradelagro.org





Declaración de Compromiso de
la Promoción y Aplicación de
la Recomendación de la OIT
sobre el VIH y el sida y el
mundo del trabajo,
2010 (No.200)



**REAFIRMAMOS
NUESTRO
COMPROMISO**

Política Laboral

9 Principios y 3 líneas estratégicas



El Principio (4) de nuestra Política Laboral “Tu trato será sin distinciones”, establece el compromiso del sector agro de asegurarnos que nuestros colaboradores no son discriminados y son evaluados únicamente, por la habilidad y conocimiento que poseen para realizar su trabajo conforme a lo establecido en lo que la ley nos dice.

Cada Principio descrito dentro de nuestro Manual de Buenas Prácticas Laborales contiene una serie de recomendaciones o prácticas que sí respaldamos, a ser implementadas por las empresas y sectores para asegurar el cumplimiento de cada Principio.

Reconocemos públicamente como Prácticas que Sí Respaldamos, las políticas suscritas e implementadas por algunos de nuestros socios:

- 1) Política Laboral de VIH APIB/Fundabanano (noviembre 2010)
- 2) Política de VIH en el Lugar de Trabajo /Azúcar de Guatemala (febrero 2012)
- 3) Política Laboral de VIH ANACAFE /FUNCAFE (diciembre 2013)

Declaración de compromiso de la promoción y aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200).

La Cámara del Agro de Guatemala:

Reconociendo que el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (sida) tienen un impacto considerable sobre el desarrollo humano, la población trabajadora y sus familias y las empresas;

Considerando que la ausencia de una respuesta adecuada a la prevención del VIH y del sida en el mundo del trabajo socaba los esfuerzos dirigidos hacia el logro del trabajo decente;

Reconociendo que es fundamental avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para el desarrollo del país; entre ellos el Objetivo 6: Combatir el VIH/sida, la malaria y otras enfermedades;

Recordando que la respuesta nacional a la prevención del VIH necesita de la participación de diversos sectores de la sociedad en una respuesta articulada, tal y como lo establece el Plan Estratégico Nacional para la prevención, atención y control de ITS, VIH y sida (2011-2015), y que el sector empresarial tiene un importante rol en la promoción de los esfuerzos nacionales;

Reconociendo que el sector agro es vital para el desarrollo económico y social de Guatemala y que la protección de los colaboradores y empleadores, mediante programas integrales de salud y seguridad social en el trabajo contribuyen al desarrollo del sector;

Afirmando los principios de nuestra Política Laboral vigente y en apoyo a la difusión de una cultura de cumplimiento de la legalidad laboral que permita la generación de empleos dignos en el sector agropecuario, agroindustrial y agroexportador;

Subrayando que dicha Política Laboral tiene entre sus principios la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación, los cuales son indispensables para avanzar en el logro de las metas hacia prevenir nuevas infecciones por VIH, muertes por sida y promover la no discriminación relacionada al VIH, en el país;

Reiterando el principio de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguridad en el trabajo, mediante el cual establecemos que la salud y la seguridad de la persona es un interés prioritario para el empleador del sector; con la certeza de que unas condiciones seguras y un entorno agradable contribuyen a mejorar el ambiente laboral y la productividad;

Recordando que nuestro Manual de buenas prácticas laborales incentiva la puesta en marcha de acciones orientadas a asegurar dichos principios, entre ellas una política escrita contra la discriminación y los mecanismos para asegurar que esta se cumpla, y la adopción de las prácticas

preventivas necesarias para proteger de manera eficaz la vida, seguridad y salud de los colaboradores de la empresa, así como un ambiente de mutuo respeto, sin estigma y discriminación;

Adopta los siguientes compromisos:

Promover entre sus afiliados, y al interior de su organización, el cumplimiento de la legislación nacional vigente en materia de VIH, en especial los artículos relativos al trabajo;

Decreto Ley 27-2000 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

Artículo 22. Excepciones a la realización de la prueba de VIH. No se solicitará la prueba serológica para el ingreso al país, el acceso a bienes o servicios, a trabajo, a formar parte de instituciones educativas o para recibir atención médica. No deberán ser consideradas como causal de la rescisión de un contrato laboral, exclusión de un centro educativo, evacuación de una vivienda o salida del país, tanto de personas nacionales como extranjeras.

Artículo 36. De los derechos humanos en general. Toda persona que viva con VIH/Sida tiene los derechos y deberes proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Acuerdos Internacionales sobre Derechos Humanos suscritos por el Estado de Guatemala, los estipulados en la Constitución Política de la República y los previstos en la presente ley.

Artículo 37. De la discriminación. Se prohíbe la discriminación de las personas que viven con VIH/Sida, contraria a la dignidad humana, a fin de asegurar el respeto a la integridad física y psíquica de estas personas.

Artículo 38. De la confidencialidad. La confidencialidad es un derecho fundamental de las personas que viven con VIH/Sida cuyo objetivo final es no afectar la vida privada y social. Ninguna persona podrá hacer referencia al padecimiento de esta enfermedad sin el previo consentimiento de la persona que vive con VIH/Sida, salvo las excepciones contempladas en la presente ley.

Artículo 42. Derecho al trabajo. Las personas que viven con VIH/SIDA, tienen derecho al trabajo y pueden desempeñar labores de acuerdo a su capacidad y situación. No podrá considerarse la infección por el VIH como impedimento para contratar ni como causal para la terminación de la relación laboral.

Artículo 43. De las condiciones al trabajo. No constituirá requisito alguno para obtener un puesto laboral, la prueba de VIH/SIDA. Ningún patrono está autorizado a solicitar dictámenes y certificaciones médicas a los trabajadores sobre la infección del VIH/SIDA para efectos de conservar o terminar una relación laboral, ni se les negará los beneficios económicos-laborales a los que tienen derecho.

Artículo 49. Derecho a la seguridad social. Las personas trabajadoras que vivan con el VIH/Sida que estén bajo la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, recibirán los beneficios de éste, sin limitárseles bajo ningún concepto este derecho. Por el carácter crónico de la infección por VIH/Sida, dichos beneficios serán de por vida.

Divulgar y promover entre sus agremiados y al interior de su organización la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200), y sus principios básicos;

Principios básicos de la Recomendación No. 200:

- Se debería reconocer que la respuesta al VIH contribuye a la realización de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de género para todos.
- Los trabajadores no deberían ser objeto de discriminación o estigmatización alguna por su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH.
- La prevención de todos los modos de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental.
- El lugar de trabajo debería facilitar el acceso a la prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH.
- Los trabajadores deberían poder participar en la formulación, aplicación y evaluación de programas sobre el VIH.
- Los esfuerzos de prevención deberían abordar los riesgos específicos de transmisión del VIH, de la tuberculosis y enfermedades conexas relacionados con el trabajo.
- Debería asegurarse la protección de la vida privada y la confidencialidad de los trabajadores por lo que se refiere a su estado serológico respecto del VIH.
- No se deberían exigir pruebas de detección obligatorias del VIH con fines de empleo.
- La respuesta en el lugar de trabajo debería formar parte de las políticas y programas nacionales, en particular los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y de salud.

Sugerir a sus agremiados a que, con el apoyo de las autoridades competentes, elaboren y pongan en práctica políticas y programas sobre la prevención del VIH y el sida en sus lugares de trabajo que tomen en cuenta la Recomendación de la OIT, sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200), a través de las siguientes acciones:

Discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato: Velar porque en el sector agro se incorporen medidas que ofrezcan la misma protección frente a la discriminación por VIH (real o supuesto), que la ofrecida ante cualquier otro tipo de discriminación para sus colaboradores;

Prevención: Promover entre sus agremiados, el desarrollo de programas en los lugares de trabajo que tengan como eje central la prevención del VIH y que tomen en cuenta los aspectos culturales, étnicos y de género, asociados a la vulnerabilidad frente al VIH;

Tratamiento y atención: Generar alianzas con las autoridades correspondientes para facilitar el acceso de la población trabajadora del sector a los servicios de atención y apoyo, en respeto al derecho a la salud de las personas;

Pruebas de detección, vida privada y confidencialidad: Promover buenas prácticas dentro de sus agremiados y al interior de su organización, entre ellas no exigir la prueba de detección del VIH como requisito para el acceso al empleo y la permanencia en el mismo.

Apoyar, desde el lugar de trabajo, los esfuerzos de las autoridades de salud nacionales para promover la realización de pruebas de detección del VIH, siempre y cuando se realicen de manera voluntaria, con consejería y se garantice la confidencialidad del resultado.

Salud y seguridad en el trabajo: Difundir información relacionada al VIH y el sida en los servicios de salud en el trabajo y las estructuras relacionadas con la seguridad y la salud.

Diálogo social: Promover la participación de los colaboradores y empleadores, en la elaboración e implementación de las políticas y programas sobre la prevención del VIH y el sida en los lugares de trabajo del sector agro; así como la cooperación con el gobierno en las acciones que se implementen en el marco de la respuesta nacional a la epidemia.

Impulsar la inclusión del tema en los espacios de diálogo tripartito, con miras a generar políticas y acciones coordinadas a favor de la respuesta a la prevención del VIH y el sida en el trabajo.

Cooperación: Cooperar de manera voluntaria, con las organizaciones de empleadores en el país, para ampliar la respuesta a la prevención del VIH en otros sectores económicos; especialmente aquellos más vulnerables.

Dado en la Ciudad de Guatemala, el 2 de diciembre de 2013.

Lo que la Ley nos dice:

Constitución Política de la República:

...“Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad!” (Art.4)

Además los artículos: 5: Libertad de acción; 43: Libertad de industria, comercio y trabajo; 100: Seguridad social; 101: Derecho al trabajo; 102: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo; 103: Tutelaridad de las leyes de trabajo; 106: Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Código de Salud:

“El Ministerio de Salud es responsable de formular, evaluar y supervisar acciones dirigidas al control de las enfermedades de transmisión sexual. Dada la magnitud, trascendencia y otras características epidemiológicas de las Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS) y del Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (VIH/sida), el Ministerio de Salud apoyará el desarrollo específico de programas de educación, detección, prevención y control de ETS, VIH/sida, con la participación de diversos sectores.” (Art. 62)

Además los artículos: 18, 24, 44, 52, 55, 59, 68, 152, 190.

Código de Trabajo:

“Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros de donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo...” (Art. 137 bis Código de Trabajo)

Además los artículos: 2, 3, 6, 10, 12, 14, 14 bis, 22, 57, 58, 60, 62, 197.

Otras normas:

- Decreto 27-2000 del Congreso de la República de Guatemala. 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.
- Acuerdo 317-2002. Reglamento de la ley para el combate del Virus de Inmuno Deficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida –SIDA- y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA.
- Política Pública 638-2005. Respecto de la prevención a las infecciones de transmisión sexual –ITS- y a la respuesta a la epidemia del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida – SIDA-.
- Convenio 19,100,111, 154, 156 de OIT.
- Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200).

Preguntas frecuentes



- 1. ¿Están obligados los colaboradores con VIH, a informar sobre su estado serológico a su empleador?**
No, la confidencialidad es un derecho fundamental de las personas que viven con VIH/sida. (Art. 38 Decreto 27-2000)
- 2. ¿Se puede exigir la prueba de VIH/sida para contratar, mantener a los colaboradores en sus puestos de trabajo o determinar los resultados de ésta como causal de la terminación laboral?**
No, no constituirá requisito alguno para obtener un puesto laboral, la prueba de VIH/sida. Ningún empleador está autorizado para solicitar dictámenes y/o certificaciones médicas sobre la infección del VIH/sida a los colaboradores. No podrá considerarse la infección por el VIH como causal para la terminación de la relación laboral. (Arts. 42 y 43 Decreto 27-2000)

Proceso de diálogo social

Esta declaración de compromisos está alineada con la visión de largo plazo y objetivos estratégicos de Cámara del Agro y se integra a nuestra Política Laboral. Y dentro del proceso de diálogo social para su elaboración, discusión, revisión y aprobación, reconocemos y valoramos la participación de las siguientes instituciones:



Cámara del Agro
Guatemala



**UNIÓN
DE CAÑEROS
DEL SUR**



**Consejo
Nacional
de Algodón**



Cámara del Agro Guatemala



Guatemala, Centro América
Tels. 23353003 – 23352996 – 23352997
E-mail: info@camaradelagro.org

 /Camara del Agro

 @CamagroGuate

www.camaradelagro.org

Con el apoyo de:



Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social