Informe Anual General sobre la Labor de los Servicios de la Inspección General del Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

ElInspector General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, en su calidad de autoridad central de inspección y en cumplimiento a lo establecido en el artículo 20 y 21 del Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo y de los artículos 26 y 27 del Convenio 129 sobre la Inspección del Trabajo (agrícola); presenta su informe anual general sobre la labor de los servicios de inspección del trabajo que están bajo su control, por ello, aclara que no hace un diferencia sustantiva en cuanto a la legislación pertinente para el sector industrial y agrícola, en virtud de que sus disposiciones son de aplicación general, no obstante, con algunas excepciones que se detallarán en el presente informe.

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

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

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

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

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

Anexo 1: Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala

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

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

a) El Señor Inspector General de Trabajo el día 9 de junio de 2017 emitió la **Circular Número 25-2017**, dirigida a Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados (as) Departamentales, Sub Delegados (as), Supervisores (as), Coordinadores (as), Inspectores de Trabajo y Personal administrativo de la Inspección General de Trabajo, en la cual se instruyen algunos:"**Criterios institucionales a aplicar en cuanto a las Reformas del Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017del Congreso de la República de Guatemala".** Esta disposición se emitió en virtud de la existencia de diversos criterios y conceptos para la aplicación de la ley.

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

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

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

c) Del mismo modo, el 3 de octubre de 2017 el Señor Inspector General de Trabajo, emitió la **Circular Número 38-2017** dirigida a los Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegada Departamental, Sub Directora Administrativa, Supervisores (as) e Inspectores (as) de Trabajo de la Delegación Departamental de Guatemala de Inspección General de Trabajo sobre la: **"Aplicación Temporal de plazos para la Atención de casos en la Sección de Visitaduría y Casos en Sede Administrativa**

(Conciliaciones)". No obstante, los aspectos de la Circular Número 25-2017 que contradigan lo establecido en la Circular 38-2017, numeral 6, inciso j, quedarán sin efecto en su aplicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anexo 7: Tomo I: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo.

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

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

Anexo 8: Tomo II: Procedimiento de Inspección y Verificación de los Derechos de los Trabajadores Agrícolas.

1.3 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional; Acuerdo Gubernativo Número 229-2014 (23 de julio de 2014) y sus Reformas 33-2016 (05 de febrero de 2016).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas -OACNUDH- logró la impresión del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional en mayo de 2017. Dicho reglamento fue aprobado por Acuerdo Número 229-2014 (23 de julio de 2014) y sus Reformas 33-2016 (05 de febrero de 2016) y establece obligaciones para la Inspección General de Trabajo, siendo la siguiente:

*"**Artículo 12.**Son funciones de la Inspección General de Trabajo así como del Departamento de SSO de la Dirección General de Previsión Social ambas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:*

Corresponde a la Inspección General de Trabajo:

a) Vigilar el cumplimiento de este reglamento.
b) Los inspectores, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo.

Corresponde al Departamento de SSO del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

a) Prestar su asesoría para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad física, salud o bienestar de los trabajadores en los centros o puestos de trabajo, y formular, al efecto, las recomendaciones oportunas.
b) Emitir informes o dictámenes a petición de otras Autoridades u Organismos, respecto a la prevención de riesgos en el trabajo.
c) Velar por medio de sus técnicos e inspectores, el cumplimiento y respeto de los reglamentos de SSO.
d) Los inspectores del IGSS y los técnicos del MINTRAB, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo.
e) Impartir asesoría técnica sobre SSO a: empresas e instituciones públicas y privadas, municipalidades, instituciones autónomas, y descentralizadas y en general a todas aquellas entidades u organizaciones que así lo requieran.
f) Informar e instruir a empleadores y trabajadores sobre medidas a adoptar para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
g) Emitir informes y recomendaciones sobre el cumplimiento de la normativa de SSO, en los lugares de trabajo; y,
h) Los técnicos, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir, con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo." (Reformado según Art. 9 del Acuerdo Gubernativo 33-2016)".

Anexo 9: Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional; Acuerdo Gubernativo Número 229-2014.

2. Personal del Servicio de Inspección de Trabajo y Personal del Servicio de Inspección de Trabajo en la Agricultura.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en virtud de la implementación del Decreto 7-2017 y como parte del fortalecimiento institucional de la Inspección General de Trabajo, en 21 de junio de 2017 se procedió a nombrar a 12 servidores públicos en calidad deSub Directores (as) Administrativos (as) de las Delegaciones Departamentales de la Inspección General de Trabajo, siendo los siguientes:

i. Manuel de Jesús Gómez Mayorga -Delegación de Chimaltenango-[1]
ii. Oscar Alfredo González Mijangos -Delegación de Santa Rosa-
iii. Vilma Begonia Zamora Trinidad -Delegación de Escuintla-

[1] Se sometió al beneficio del retiro voluntario en el mes de noviembre del año 2017, el cual cobrará vigencia el primer día hábil de enero 2018.

iv. Carlos Humberto Funes Rodríguez -Delegación de Suchitepéquez-
v. Sandra Lisseth Mejía González -Delegación de Retalhuleu-
vi. Caleb Eliseo López Velásquez -Delegación de San Marcos-
vii. Brenda Xiomara Letrán de la Cruz -Delegación de Sololá-
viii. Olson Estuardo Mérida López -Delegación de Huehuetenango-
ix. Loida Abigail García Villagrán -Delegación de Guatemala-
x. Rosa Lidia Sitan Ajsivinac de Juárez -Delegación de Sacatepéquez-
xi. Rubén Américo González -Delegación de Baja Verapaz-
xii. Rene Armando Mas Reyes -Delegación Departamental de Él Peten-

En ese sentido, los subdirectores (as) durante el año 2017 coadyuvaron y coadyuvan a la labor y el desempeño de las actividades en las delegaciones departamentales donde la Inspección General de Trabajo tiene presencia.

De la misma manera, como parte del Decreto 7-2017 que obliga a que los Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo tengan la calidad de Abogados y Colegiados Activos se nombró a 17 Delegados Departamentales, quedando pendiente el nombramiento del Delgado Departamental de El Petén, siendo los siguientes:

i. Licda. Silvia Adeliza López Hernández Delegación de Guatemala
ii. Licda. Inés del Rosario Jiménez Delegación de Santa Rosa
iii. Licda. Yeimi Nohemí PurCojon Delegación de Escuintla
iv. Lic. German Leonel Valenzuela y Valenzuela Delegación de Suchitepéquez
v. Lic. Pedro Rogelio Morales Gramajo Delegación de Retalhuleu
vi. Lic. Vielman Alberto Ramos Bravo Delegación de San Marcos
vii. Lic. David Higinio Chay Medrano Delegación de Totonicapán
viii. Lic. Carlos Arnulfo Ortiz Rossi Delegación de Baja Verapaz
ix. Licda. ZadyMetzaida Soberanis Ramos Delegación de Alta Verapaz
x. Licda. Sandra Margarita Sosa García Delegación de Sacatepéquez
xi. Licda. Larisa Yasmin Miranda Gálvez Delegación de Jalapa
xii. Lic. Julio Efrén RoquelChacach Delegación de Chimaltenango
xiii. Licda. Martha Lucrecia Soto Girón Delegación de Sololá
xiv. Lic. Gabriel Andrés Pérez Xiquita Delegación de Izabal
xv. Licda. María de los Ángeles del Cid Juárez Delegación de Huehuetenango
xvi. Licda. Cinthya Marleny Tello Delegación de Chiquimula
xvii. Lic. Ricardo Daniel Grajeda Izaguirre Delegación de El Progreso

Por lo tanto, la Inspección General de Trabajo para el desenvolvimiento de sus acciones y sus servicios, contó con el siguiente personal asignado para el año 2017:

Inspectores (as) de Trabajo, Delegados (as) y Jefes (as) Municipales y Sub-Directores (as) Administrativos (as)
Distribución por Género a Nivel Nacional
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Departamento/ Región	Inspectores (as) de Trabajo		Delegados (as) IGT		y Jefes (as) Municipales de IGT		Sub-Directores (as) Administrativos (as)		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Área Sur-Occidente	50	29	5	6	1	2	4	3	100
Área Nor-Oriente	31	28	5	5	0	0	3	1	73
Delegación Guatemala	50	31	0	1	0	0	0	1	83
Subtotal	131	88	10	12	1	2	7	5	256
TOTAL	219*		22		3		12		256*
Fuente: Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2017.									

*Esta cantidad incluye a los 22 delegados (as) y 3 jefes (as) municipales, así como los 12 sub directores (as) administrativos (as), por lo que el número de Inspectores de Trabajo fue de 219, quienes se encargaron de la verificación del cumplimiento de la ley laboral a nivel nacional. El personal en servicio atiende todos los casos que se presentan en las oficinas de alguna delegación departamental o jefatura municipal brindando la atención correspondiente, sin que exista alguna distinción sobre el caso, ya sea al sector industrial o agrícola.

De los Inspectores (as) de Trabajo, Delegados (as) y Jefes (as) Municipales y Subdirectores (as) Administrativos (as) desglosados por género y región se presenta la siguiente información:

a) **Región Sur Occidental:**Contó con 100 personas al servicio de las delegaciones departamentales de la Inspección General de Trabajo, desglosados de la siguiente manera:
   - 79 inspectores (as) de trabajo: 50 hombres y 29 mujeres.
   - 11 delegados departamentales 5 hombres y 6 mujeres
   - 3 jefes (as) municipales de IGT: 1 hombres y 2 mujeres.
   - 7 subdirectores (as) administrativas: 4 hombres y 3 mujeres.

Inspectores (as) de Trabajo, Delegados (as) y Jefes (as) Municipales y Sub-Directores (as) Administrativos (as)
Distribución por Género de la Región Occidental
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Departamentos y Municipios	Inspectores (as) de Trabajo		Delegados (as) y Jefes (as) Municipales de IGT		Sub-Directores (as) Administrativos (as)		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Jutiapa	2	5	1	0	0	0	8
Santa Rosa	3	0	0	1	1	0	5
Escuintla	8	3	0	1	0	1	13
Santa Lucia Cotzumalguapa; Escuintla	1	0	1	0	0	0	2
Suchitepéquez	10	1	1	0	1	0	13
Retalhuleu	4	2	0	1	0	1	8
San Marcos	6	2	1	0	1	0	10
Tecún Umán; San Marcos	0	0	0	1	0	0	1
Quetzaltenango	5	6	1	1	0	0	13
Coatepeque; Quetzaltenango	0	0	1	0	0	0	1
Totonicapán	2	1	1	0	0	0	4
Huehuetenango	2	2	0	0	1	0	5
Sololá	1	3	0	1	0	1	6
Quiché	6	4	0	1	0	0	11
Subtotal	50	29	7	7	4	3	100
TOTAL	79		14		7		100
Fuente: Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2017.							

b) **Región Nor-Oriente:**Contó con 73 personas al servicio de las delegaciones departamentales de la Inspección General de Trabajo, desglosados de la siguiente manera:

- 59 inspectores (as) de trabajo: 31 hombres y 28 mujeres.
- 10 delegados(as) municipales: 5 hombres y 5 mujeres.
- 4 sub-directores (as) administrativos (as): 3 hombres y 1 mujer.

Inspectores (as) de Trabajo, Delegados (as) y Jefes (as) Municipales y Sub-Directores (as) Administrativos (as)
Distribución por Género de la Región Nor-Oriente
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Departamentos y Municipios	Inspectores (as) de Trabajo		Delegados (as) y Jefes (as) Municipales de IGT		Sub-Directores (as) Administrativos (as)		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Chimaltenango	4	2	1	0	0	0	7
Baja Verapaz	1	2	1	1	1	0	6
Alta Verapaz	3	3	0	1	0	0	7
Izabal	2	6	1	0	1	0	10
Sacatepéquez	1	6	0	1	0	1	9
El Progreso	3	0	1	0	0	0	4
Chiquimula	2	3	0	1	0	0	6
Jalapa	2	2	0	1	0	0	5
Zacapa	9	1	1	0	0	0	11
Petén	4	3	0	0	1	0	8
Subtotal	31	3	5	5	3	1	73
TOTAL	59		10		4		73
Fuente: Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2017.							

c) **Delegación Departamental de Guatemala:** Contó con 83 personas al servicio de las delegaciones departamentales de la Inspección General de Trabajo, desglosados de la siguiente manera:

- 81 inspectores (as) de trabajo: 50 hombres y 31 mujeres.
- 1delegada departamental de IGT.
- 1 sub-directora administrativa.

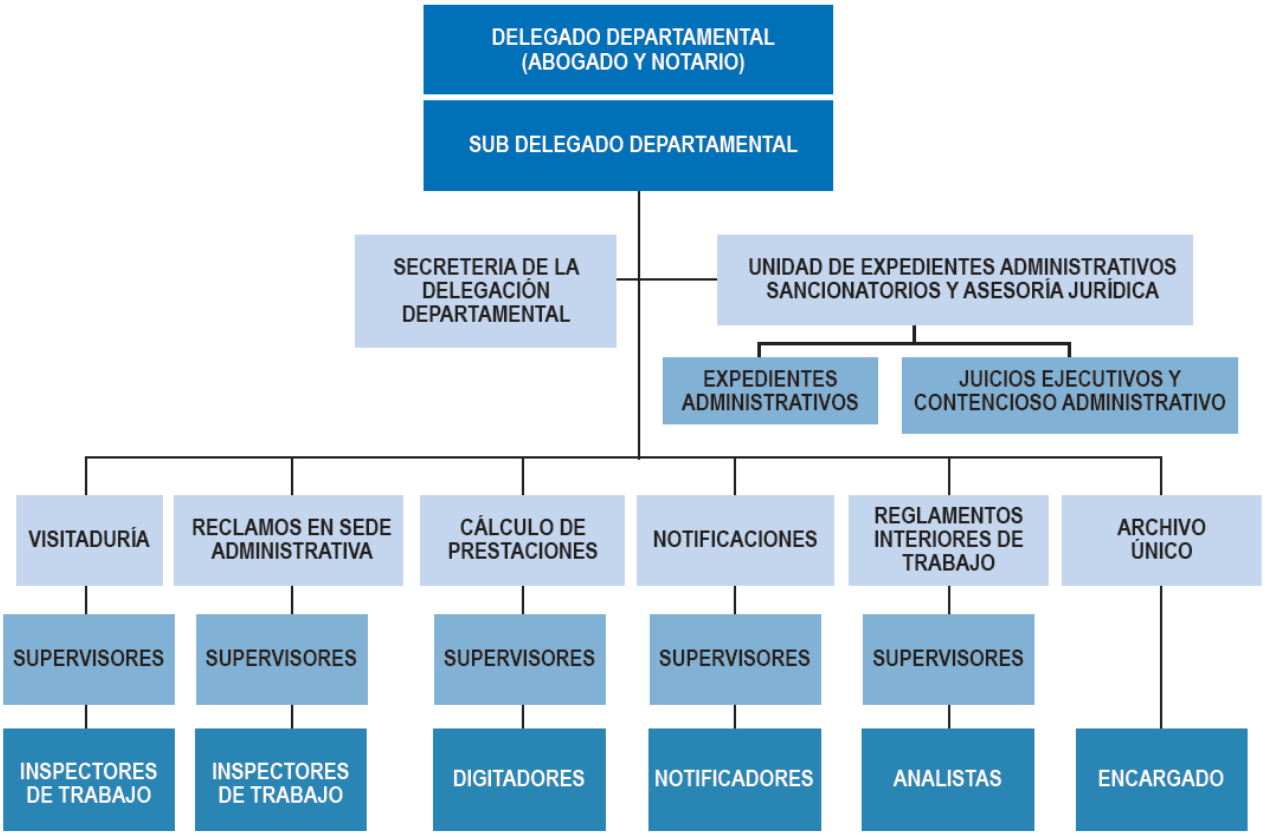
Inspectores (as) de Trabajo, Delegados (as) y Jefes (as) Municipales y Sub-Directores (as) Administrativos (as)
Distribución por Género de la Delegación Departamental de Guatemala
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Departamento	Inspectores (as) de Trabajo		Delegados (as) y Jefes (as) Municipales de IGT		Sub-Directores (as) Administrativos (as)		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Delegación Guatemala	50	31	0	1	0	1	83
TOTAL	81		1		1		83

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

2.1 Fortalecimiento Institucional Interno de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo informa que para el año 2018 se encuentra la propuesta organizativa de las 22 delegaciones departamentales de la Inspección General de Trabajo, de acuerdo a lo siguiente:



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

2.2 Capacitaciones a Inspectores y Personal Administrativo

La Inspección General de Trabajo en virtud de la vigencia del Decreto 7-2017; durante el año 2017 realizó 8 actividades mediante las cuales se convocó a inspectores (as) de trabajo y delegados (as) departamentales y municipales para participar en talleres de formación y capacitación con las disposiciones legales que cobraron vigencia. En ese sentido, se benefició a 206 personas al servicio de la Inspección General de Trabajo.

Capacitaciones para Inspectores de Trabajo y Delegados Departamentales
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Forma de Convocatoria	Motivo	Convocados	Lugar de Desarrollo del Evento	Fecha	Número de Personas Capacitadas	Total
Circular No. 16-2017	Talleres de Capacitación de parte de AHF Guatemala e Inspección General de Trabajo, en cuanto a temas relevantes de VIH SIDA, reformas al Código de Trabajo y su aplicación en este tema, Decreto 7-2017	Delegados Departamentales, Supervisores e Inspectores de Trabajo de la Delegaciones de Quetzaltenango, Huehuetenango, San Marcos, Totonicapán, Sololá, El Quiché, Retalhuleu,	Quetzaltenango, Centro Recreativo Atanasio Tzul, Quetzaltenango, Quetzaltenango	18 y 19 de mayo de 2017	40	40

		Suchitepéquez, Escuintla y Chimaltenango				
Circular No. 16-2017	Talleres de Capacitación de parte de AHF Guatemala e Inspección General de Trabajo, en cuanto a temas relevantes de VIH SIDA, reformas a Código de Trabajo y su aplicación en este tema, Decreto 7-2017	Delegados Departamentales, Supervisores e Inspectores de Trabajo de Sacatepéquez, Guatemala, Chiquimula, Zacapa, El Progreso, Alta Verapaz, Baja Verapaz, Izabal, Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa	Centro Recreativo Guayacán, Chiquimula, Chiquimula.	23 y 24 de mayo de 2017	40	40
Circular No. 17-2017	Taller de capacitación por parte de Inspección General de Trabajo en cuanto a las reformas al Código de Trabajo, contenidas en el Decreto 7-2017	Delegada Departamental, Sub-Delegado Supervisores, Coordinadores e Inspectores de Trabajo de la Delegación de Guatemala	Centro de Capacitaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en Avenida Reforma 2-32 Zona 9 Ciudad de Guatemala	25-05-17	15	15
Circular No. 21-2017	Convocatoria para reunión de trabajo en cuanto a las reformas al Código de Trabajo, contenidas en el Decreto 7-2017, especialmente en el tema de Los Delegados Departamentales	Delegados Departamentales, de la IGT	Centro de Capacitaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en Avenida Reforma 2-32 Zona 9 Ciudad de Guatemala	31-05-17	23	23

Convocatoria	Aspectos relacionados con las funciones de Delegados Departamentales que están ejerciendo, en aplicación a las Reformas del Código de Trabajo, Decreto 7-2017	Ex Delegados Departamentales	Centro de Capacitaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en Avenida Reforma 2-32 Zona 9 Ciudad de Guatemala	07-07-17	15	15
Convocatoria	Reforzamiento los conocimientos en cuanto a las reformas del Código de Trabajo, Decreto 7-2017	Directores Departamentales, delegados, Inspectores de Trabajo y Personal administrativo de las Direcciones y Delegaciones Departamentales de Chimaltenango, Sacatepéquez y Sololá	Dirección Departamental de Chimaltenango ubicada en 2da. Avenida 4-72 zona 3 Departamento de Chimaltenango	08-07-17	12	12
Convocatoria	Convocatoria de reunión para conocer aspectos relacionados con las funciones de Delegados Departamentales que están ejerciendo	Ex Delegados Departamentales	Centro de Capacitaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en Avenida Reforma 2-32 Zona 9 Ciudad de Guatemala	15-07-17	16	16
Convocatoria	Convocatoria para reunión de Trabajo en cuanto al Decreto 7-2017 y sus Consecuencias Legales	Delegados departamental y Sub Directores Técnicos de la IGT de Guatemala	Centro de Capacitaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en Avenida Reforma 2-32 Zona 9 Ciudad de Guatemala	14-07-17	45	45
Fuente: Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2017						

3. Estadística Anual de las Visitas de Inspección General de Trabajo y Establecimientos Inspeccionados.

La Inspección General de Trabajo, durante el año 2017 realizó 10,280 visitas a Empresas y lugares de trabajomediante las cuales se verificó:

- Salario mínimo
- Aguinaldo
- Verificar Inscripción al IGSS
- Trabajo Infantil
- Jornada de Trabajo
- Bono 14
- Informe del Empleador/Nómina Trabajadores
- Documentación Obrero Patronal y Medidas de Higiene y Seguridad

Dichos Planes Operativos se focalizaron en:

- Verificar el Pago de los Salarios Mínimos 2017 y el restante 50% de Aguinaldo 2016[2]:en la que se visitó 2,752 empresas y/o lugares de trabajo.
- Bono 14: en el que se visitó 2,325 empresas y/o lugares de trabajo.
- Municipalidades: 32 visitas realizadas.
- Trabajo Infantil: 1,736 vistas realizadas.
- Hoteles, Salud, Agro y 29-89: 1,227 visitas realizadas.
- Zonas Francas: 194 visitas realizadas.
- Plan Operativo Pólvora: 623 visitas realizadas
- Verificar el Pago 50% de Aguinaldo 2017: 1,391 empresas y/o lugres visitados[3].

Aspectos Verificados, Planes Operativos y Visitas
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

[2]La ley establece que en la primera quincena del mes de diciembre se cancela el 50% del aguinaldo y en la segunda quincena del mes de enero inmediato, el otro cincuenta por ciento, razón por la cual se refiriere al aguinaldo del 2016.
[3]La ley establece que en la primera quincena del mes de diciembre se cancela el 50% del aguinaldo y en la segunda quincena del mes de enero inmediato, el otro cincuenta por ciento, razón por la cual se refiere al aguinaldo del 2016 y en el mismo año, al aguinaldo 2017, debido a que se verifica el primer cincuenta por ciento de ese año.

			Aspectos Verificados							
Mes	**Plan Operativo**	**Visitas**	**Salario Mínimo**	**Aguinaldo**	**Verificar Inscripción al IGSS**	**Trabajo Infantil**	**Jornada de Trabajo**	**Bono 14**	**Informe del Empleador/Nomina Trabajadores**	**Documentación Obrero Patronal y Medidas de Higiene y Seguridad**
Febrero	Verificar el Pago de los Salarios Mínimos 2017 y el restante 50% de Aguinaldo 2016	**2,752**	✓	✓						
Julio	Bono 14	**2,325**						✓		
Agosto	Municipalidades	**32**								✓
Septiembre	Trabajo infantil	**1,736**				✓				
Octubre	Hoteles, salud, Agro y 29-89	**1,227**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Noviembre	Zonas francas	**194**								✓
Diciembre	Plan Operativo Pólvora	**623**				✓				
Diciembre	Verificar el Pago 50% de Aguinaldo 2017	**1,391**		✓						
	TOTAL	**10,280**								

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

De las 10, 280 visitas realizadas por la Inspección General de Trabajo a través de sus planes operativos para cada una de las verificaciones, **se benefició a 236, 877 trabajadores (as)**de los cuales **162,539 fueron hombres y 74,338 fueron mujeres**. Asimismo, de dichos trabajadores (as) atendidos (as) de acuerdo al rango de edad y género se contabilizan:

- **Adultos (mayores de 18 años):** 236,790 trabajadores (as) (162,468 hombres y 74,322 mujeres).
- **Adolescentes (De 14 a 17 años):** 85 trabajadores (as) (70 hombres y 15 mujeres).
- **Niños (Hasta 13 años)[4]:** un niño y una niña.

[4]Se hace ésta clasificación en base al artículo 2 de le Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Para efectos de conceder permisos de trabajo la Inspección General de Trabajo de conformidad con el artículo 148 al 150 del Código de Trabajo, sin embargo, se aplica el Convenio 138 de la OIT Sobre la edad mínima para la admisión del empleo.

Cantidad de Trabajadores Beneficiados de las Visitas y Planes Operativos
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Mes	Plan Operativo	Visitas	Trabajadores						
			Total	Adultos (mayor de 18 años)		Adolescentes (de 14 a 17 años)		Niños (hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F
Febrero	Verificar el Pago de los Salarios Mínimos 2017 y el restante 50% de Aguinaldo 2016	2,752	**67,784**	50,074	17,701	6	3	0	0
Julio	Bono 14	2,325	**103,555**	67,082	36,432	41	0	0	0
Agosto	Municipalidades	32	**4,548**	3,343	1,205	0	0	0	0
Septiembre	Trabajo infantil	1,736	**2,283**	1,595	651	23	12	1	1
Octubre	Hoteles, salud, Agro y 29-89	1,227	**25,054**	17,148	7,906	0	0	0	0
Noviembre	Zonas francas	194	**3,096**	1,796	1,300	0	0	0	0
Diciembre	Plan Operativo Pólvora	623	**406**	249	157	0	0	0	0
Diciembre	Verificar el Pago 50% de Aguinaldo 2017	1,391	**30,151**	21,181	8,970	0	0	0	0
	TOTAL	**10,280**	**236,877**	**162,468**	**74,322**	**70**	**15**	**1**	**1**

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

3.1 Desglose de la Estadística Anual de las Visitas de Inspección General de Trabajo de acuerdo al Convenio 81 y Convenio 129 (agricultura)

La Inspección General de Trabajo informa que durante el año 2017 de conformidad con el Convenio 81 se realizaron 9,969 visitas a empresas y/o lugares de trabajo, mientras que de acuerdo al Convenio 129 (agricultura) se efectuaron 311 visitas a empresas agrícolas, de acuerdo a lo siguiente:

Planes Operativos y Visitas Conforme al Convenio 81
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Mes	Plan Operativo	Visitas
Febrero	Verificar el Pago de los Salarios Mínimos 2017 y el restante 50% de Aguinaldo 2016	2,673
Julio	Bono 14	2,231
Agosto	Municipalidades	32
Septiembre	Trabajo infantil	1,734
Octubre	Hoteles, salud, Agro y 29-89	1,120
Noviembre	Zonas francas	194
Diciembre	Plan Operativo Pólvora	623
Diciembre	Verificar el Pago 50% de Aguinaldo 2017	1,362
	TOTAL	**9,969**

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

Planes Operativos y Visitas Conforme al Convenio 129
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Mes	Plan Operativo	Visitas
Febrero	Verificar el Pago de los Salarios Mínimos 2017 y el restante 50% de Aguinaldo 2016	79
Julio	Bono 14	94
Septiembre	Trabajo infantil	2
Octubre	Hoteles, salud, Agro y 29-89	107
Diciembre	Verificar el Pago 50% de Aguinaldo 2017	29
	TOTAL	**311**

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

Del mismo modo, la Inspección General de Trabajo comunica que de acuerdo al Convenio 81 se benefició a **200,574 trabajadores (as)**de los cuales **131,032 fueron hombres y 69,542 fueron mujeres**. De acuerdo al rango de edad y género de los trabajadores se presenta lo siguiente:

- **Adultos (mayores de 18 años):**200,487 trabajadores (as) (130,961 hombres y 69,526 mujeres).
- **Adolescentes (de 14 a 17 años):** 85 trabajadores (as) (70 hombres y 15 mujeres).
- **Niños (Hasta 13 años)[5]:** un niño y una niña.

Cantidad de Trabajadores Beneficiados de las Visitas y Planes Operativos Conforme el Convenio 81
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

[5]Se hace ésta clasificación en base al artículo 2 de le Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Para efectos de conceder permisos de trabajo la Inspección General de Trabajo de conformidad con el artículo 148 al 150 del Código de Trabajo, sin embargo, se aplica el Convenio 138 de la OIT Sobre la edad mínima para la admisión del empleo.

Mes	Plan Operativo	Visitas	TRABAJADORES						
			Total	Adultos (mayor de 18 años)		Adolescentes (de 14 a 17 años)		Niños (hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F
Febrero	Verificar el Pago de los Salarios Mínimos 2017 y el restante 50% de Aguinaldo 2016	2,673	59,279	42,451	16,819	6	3	0	0
Julio	Bono 14	2,231	90,661	55,960	34,660	41	0	0	0
Agosto	Municipalidades	32	4,548	3,343	1,205	0	0	0	0
Septiembre	Trabajo infantil	1,734	1,811	1,144	630	23	12	1	1
Octubre	Hoteles, salud, Agro y 29-89	1,120	15,779	9,091	6,688	0	0	0	0
Noviembre	Zonas francas	194	3,120	1,816	1,304	0	0	0	0
Diciembre	Plan Operativo Pólvora	623	406	249	157	0	0	0	0
Diciembre	Verificar el Pago 50% de Aguinaldo 2017	1,362	24,970	16,907	8,063	0	0	0	0
TOTAL		**9,969**	**200,574**	**130,961**	**69,526**	**70**	**15**	**1**	**1**

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

Por otra parte, la Inspección General de Trabajo indica que de acuerdo al Convenio 129 (agricultura) se benefició a **36,327 trabajadores (as)**de los cuales **31,527 fueron hombres y 4,800 mujeres**; de acuerdo a lo siguiente:

Cantidad de Trabajadores Beneficiados de las Visitas y Planes Operativos Conforme el Convenio 129
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Mes	Plan Operativo	Visitas	TRABAJADORES						
			Total	Adultos (mayor de 18 años)		Adolescentes (de 14 a 17 años)		Niños (hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F

Febrero	Verificar el Pago de los Salarios Mínimos 2017 y el restante 50% de Aguinaldo 2016	79	8,505	7,623	882	0	0	0	0
Julio	Bono 14	94	12,894	11,122	1,772	0	0	0	0
Septiembre	Trabajo infantil	2	472	451	21	0	0	0	0
Octubre	Hoteles, salud, Agro y 29-89	107	9,275	8,057	1,218	0	0	0	0
Diciembre	Verificar el Pago 50% de Aguinaldo 2017	29	5,181	4,274	907	0	0	0	0
	TOTAL	**311**	**36,327**	**31,527**	**4,800**	**0**	**0**	**0**	**0**

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

3.2 Montos recuperados y Verificados para beneficio de los trabajadores

En el marco de las acciones del sistema de inspección de trabajo a nivel nacional, está la protección del salario y prestaciones laborales de conformidad con el Convenio 95 sobre la Protección del Salario de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, el Acuerdo Gubernativo que fija el salario mínimo, la Ley del Aguinaldo y de Bonificación Anual para los trabajadores del sector privado y público (bono 14).

En ese sentido, la Inspección General de Trabajo durante el año 2017 recuperó y verificó la cantidad de **Q1, 007, 224,653.11** (un mil, siete millones, doscientos veinte cuatro mil, seiscientos cincuenta y tres quetzales con once centavos); de dicha cantidad **Q901, 291,126.76** (novecientos un millones, doscientos noventa y un mil, ciento veintiséis quetzales con setenta y seis centavos) corresponde a montos verificados, mientras que **Q105, 933,526.35**(ciento cinco millones, novecientos treinta y tres mil, quinientos veinte seis quetzales) fueron montos recuperados.

Recuperación y Verificación de Montos a favor de los Trabajadores Guatemaltecos
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Prestación	Monto Verificado*	Monto Recuperado*	TOTAL
Salario Mínimo	Q309,941,581.80	Q58,631,897.23	Q368,573,479.03
Bono 14	Q349,236,384.07	Q18,220,377.75	Q367,456,761.82

Aguinaldo	Q242,113,160.89	Q29,081,251.37	Q271,194,412.26
TOTAL	**Q901,291,126.76**	**Q105,933,526.35**	**Q1,007,224,653.11**
Fuente: Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social			

Para aclarar los términos del cuadro: *Monto verificado es aquel que el Inspector de Trabajo establece que la entidad canceló el monto respectivo a los trabajadores dejando constancia de su cumplimiento y consignándose la cantidad correspondiente. **Monto recuperado es todo aquello que la entidad canceló a los trabajadores como consecuencia de alguna prevención o citación que haya realizado el Inspector de Trabajo, es decir, el pago es resultado de la visita de la Inspección General de Trabajo.

Asimismo, de lo acuerdo a lo recuperado y verificado conforme al salario mínimo se logró la cantidad de **Q368, 573,479.03,** (trescientos sesenta y ocho millones, quinientos setenta y tres mil, cuatrocientos setenta y nueve quetzales con tres centavos), mientras que del Bono 14 se recabó la cantidad de **Q367,456,761.82**(trescientos sesenta y siete millones, cuatrocientos cincuenta y seis mil, setecientos sesenta y un quetzales con ochenta y dos centavos)y de Aguinaldo**Q271, 194,412.26** (doscientos setenta y un millones, ciento noventa y cuatro mil, cuatrocientos doce quetzales con veinte seis centavos); de acuerdo a lo siguiente:

Montos Verificados y Recuperados de acuerdo al Salario Mínimo, Bono 14 y Aguinaldo
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Salario Mínimo		Bono 14		Aguinaldo	
Monto Verificado*	**Monto Recuperado****	**Monto Verificado***	**Monto Recuperado****	**Monto Verificado***	**Monto Recuperado****
Q 241,640,162.49	Q 19,754,875.77	----------	----------	Q 152,918,198.73	Q 12,206,435.46
----------	----------	Q 319,364,741.99	Q 6,771,238.75	----------	----------
Q 68,301,418.30	Q 27,158,190.69	Q 29,871,642.08	Q 11,449,139.00	Q 30,684,315.71	Q 15,718,074.71
Q 1.00	Q 11,718,830.77	----------	----------	----------	----------
----------	----------	----------	----------	Q 58,510,646.46	Q 1,156,741.20
Q309,941,581.80	**Q 58,631,897.23**	**Q 349,236,384.07**	**Q 18,220,377.75**	**Q 242,113,160.89**	**Q 29,081,251.37**
Q 368,573,479.03		**Q 367,456,761.82**		**Q 271,194,412.26**	
TOTAL: Q1,007,224,653.11					
Fuente: Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2017.					

Para aclarar los términos del cuadro: *Monto verificado es aquel que el Inspector de Trabajo establece que la entidad canceló el monto respectivo a los trabajadores dejando constancia de su cumplimiento y consignándose la cantidad correspondiente. **Monto recuperado es todo aquello que la entidad canceló a los trabajadores como

consecuencia de alguna prevención o citación que haya realizado el Inspector de Trabajo, es decir, el pago es resultado de la visita de la Inspección General de Trabajo.

4. Estadísticas de las Infracciones cometidas y de las Sanciones impuestas

Procesos Judiciales/Sancionatorios
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Incidentes Presentados/Resolución de Sanción	826
Autos Obtenidos	309
Monto de las Multas en Autos Obtenidos	Q1,435,752.30
Apelaciones	41
Monto en Multas Pagadas	Q 371,756.35
NOTA: El monto que se reporta es resultado de la forma en la que se imponían sanciones antes del 6 de junio de 2017 y que correspondía al Órgano Jurisdiccional. A partir del 6 de junio de 2017 fecha en la que cobra vigencia el Decreto 7-2017 la Inspección General está facultada para imponer sanciones por faltas laborales.	
Fuente: Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2017.	

La Inspección General de Trabajo, informa que durante el año 2017 se atendieron 32,785 casos a nivel nacional de los cuales 16,656 fueron casos de visitaduría y 16,129 casos conciliados en sede administrativa, de acuerdo a lo siguiente:

Cantidad de Casos por Delegación a Nivel Nacional
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

No.	DELEGACION	Total	Casos Visitaduría	Casos Conciliaciones (Casos en sede administrativa)
1	**Alta Verapaz**	**861**	380	481
2	**Baja Verapaz**	**169**	78	91
3	**Chimaltenango**	**1,106**	729	377
4	**Chiquimula**	**768**	381	387

5	El Progreso	605	309	296
6	Escuintla	2,321	1,164	1,157
7	Guatemala	14,299	6,949	7,350
8	Huehuetenango	879	388	491
9	Izabal	221	91	130
10	Jalapa	657	442	215
11	Jutiapa	978	490	488
12	Peten	877	347	530
13	Quetzaltenango	1,958	813	1,145
14	Quiche	1,126	842	284
15	Retalhuleu	726	208	518
16	Sacatepéquez	883	480	403
17	San Marcos	764	429	335
18	Santa Rosa	354	120	234
19	Sololá	401	309	92
20	Suchitepéquez	1,483	878	605
21	Totonicapán	259	181	78
22	Zacapa	1,090	648	442
TOTAL		32,785	16,656	16,129

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

Asimismo, de la cantidad de casos a nivel nacional de conformidad con el Convenio 81 se atendieron 31,457 casos (16,116 en visitaduría y 15,291 en conciliaciones-sede administrativa), mientras que para el Convenio 129 se registran 1,328 casos (490 en visitaduría y 838 en conciliaciones-sede administrativa), de acuerdo a lo siguiente:

Cantidad de Casos por Delegación a Nivel Nacional Conforme a los Convenios 81 y 129
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

DELEGACION	Convenio 81: sobre la Inspección del Trabajo			Convenio 129: sobre la Inspección del Trabajo (agricultura)			Total
	Casos Visitaduría	Casos Conciliaciones (Casos en sede administrativa)	Subtotal C81	Casos Visitaduría	Casos Conciliaciones (Casos en sede administrativa)	Subtotal C129	

Alta Verapaz	366	429	795	14	52	66	**861**
Baja Verapaz	58	76	134	20	15	35	**169**
Chimaltenango	667	325	992	62	52	114	**1106**
Chiquimula	377	373	750	4	14	18	**768**
El Progreso	306	280	586	3	16	19	**605**
Escuintla	1,124	1,009	2,133	40	148	188	**2321**
Guatemala	6,938	7,341	14,279	11	9	20	**14,299**
Huehuetenango	379	485	864	9	6	15	**879**
Izabal	48	120	168	43	10	53	**221**
Jalapa	431	186	617	11	29	40	**657**
Jutiapa	488	441	929	2	47	49	**978**
Peten	342	433	775	5	97	102	**877**
Quetzaltenango	763	1,085	1,848	50	60	110	**1958**
Quiche	841	284	1,125	1	0	1	**1126**
Retalhuleu	184	462	646	24	56	80	**726**
Sacatepéquez	448	376	824	32	27	59	**883**
San Marcos	407	309	716	22	26	48	**764**
Santa Rosa	114	184	298	6	50	56	**354**
Sololá	309	90	399	0	2	2	**401**
Suchitepéquez	756	510	1,266	122	95	217	**1483**
Totonicapán	179	77	256	2	1	3	**259**
Zacapa	641	416	1,057	7	26	33	**1090**
TOTAL	**16,166**	**15,291**	**31,457**	**490**	**838**	**1,328**	**32,785**
Fuente: Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2017.							

5. Estadísticas de los Accidentes de Trabajo.

La Inspección General de Trabajo informa que de acuerdo al Convenio 81, durante el año 2017 atendió 121 casos de accidentes de trabajo; de los cuales 8 no cumplió prevenciones, 13 cumplió prevenciones y 88 se encuentran en trámite, de acuerdo a lo siguiente:

Accidentes de Trabajo
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Informe General conforme el Convenio 81
-Año 2017-

DELEGACION	Agotada por la vía administrativa	Cumple Prevenciones	Desistido	No continuó su denuncia	No cumplió Prevenciones	Trámite	No se estableció la veracidad	Visto por otro inspector	No cumplió con la ley	Se trasladó a Visitaduría	Total General
Chimaltenango	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Escuintla	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
Guatemala	2	13	1	2	7	63	2	3	1	0	94
Puerto Barrios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Sacatepéquez	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	6
Zacapa	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
Petén	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Total General	**2**	**13**	**1**	**2**	**8**	**88**	**2**	**3**	**1**	**1**	**121**

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

Del mismo modo, la Inspección General de Trabajo comunica que de acuerdo al Convenio 129 durante el año 2017 reportó la atención de 7 casos por accidentes de trabajo en materia agrícola los cuales se encuentran en trámite, de acuerdo a lo siguiente:

Accidentes de Trabajo
Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Informe General conforme el Convenio 129
-Año 2017-

DELEGACIÓN	Trámite	Total General
Escuintla	4	4

Zacapa	3	3
Total General	**7**	**7**
Fuente: Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2017		

6. Estadísticas de las Enfermedades Profesionales y de sus causas.

La Inspección General de Trabajo no reporta ninguna denuncia recibida durante el año 2017.

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

ANEXO 1

Decreto 7-2017
Reformas al Código de Trabajo

Congreso de la República
Unidad de Información Legislativa

Fundado en 1880

Diario de Centro América

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

JUEVES 6 de ABRIL de 2017 No. 90 Tomo CCCVI | Director General: Héctor Salvatierra | www.dca.gob.gt

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁ:

ORGANISMO LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO 7-2017 — Página 1

ACUERDO NÚMERO 11-2017 — Página 4

ACUERDO NÚMERO 12-2017 — Página 5

ACUERDO NÚMERO 13-2017 — Página 5

ORGANISMO EJECUTIVO

MINISTERIO DE GOBERNACIÓN

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

PUBLICACIONES VARIAS

MUNICIPALIDAD DE TIQUISATE, DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA

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

ANUNCIOS VARIOS

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

ATENCIÓN ANUNCIANTES:

IMPRESIÓN SE HACE CONFORME ORIGINAL

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

ORGANISMO LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO 7-2017

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

Congreso de la República
Unidad de

POR TANTO:

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

DECRETA:

Las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, quien deberá tener la calidad de abogado colegiado activo, preferentemente especializado en materia de trabajo y previsión social, debe determinar la sanción administrativa aplicable tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado, la exposición a peligro, el número de trabajadores afectados y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. La reincidencia obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento (50%) en la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.

b) La imposición de la sanción no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones frente a las partes de los contratos y relaciones individuales o colectivas de trabajo, quedando a salvo el derecho del interesado en promover las acciones judiciales correspondientes.

c) En el caso de procedimiento contencioso administrativo laboral o acción judicial de la Inspección General de Trabajo, además del pago de la multa impuesta, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la resolución judicial. De la resolución judicial se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento."

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

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

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

La obstrucción a la labor de inspección por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes, de conformidad con lo señalado por el artículo 281 de este Código, constituye una infracción sujeta a sanciones. Cuando la obstrucción incluya cualquier tipo de agresión a las autoridades de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercerá las acciones legales pertinentes.

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

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

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

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

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

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

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

En el caso que la resolución tenga carácter sancionador:

a) Dicha resolución impondrá una sanción conforme a la graduación establecida en el artículo 272 de este Código, precisándose el motivo de la sanción conforme las normas incumplidas;

b) También contendrá expresamente las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas;

c) La resolución consentida o confirmada tiene carácter de título ejecutivo;

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

e) Cuando el sancionado sea una organización sindical, las multas se impondrán a ésta solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiere podido realizar; contra la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo procede el recurso de revocatoria conforme lo señala el artículo 275 de este Código.

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

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

a) Por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales; dará lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciocho (18) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

b) Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales.

c) Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos que haga algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de una multa entre seis (6) y doce (12) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

d) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador, da lugar a

Congreso de la República
Dirección de Informática Legislativa

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

e) Por haberse determinado alguna violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco (5) y diez (10) salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de dos (2) a cinco (5) salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.

f) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) de este Código, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.

g) Por haberse determinado la violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos (2) y nueve (9) salarios mínimos mensuales, si se trata de empleadores, y de diez (10) a veinte (20) salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores o sus organizaciones, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Entrar sin previa notificación en todo establecimiento laboral sujeto a inspección, en jornada de trabajo, conforme el Reglamento Interior de Trabajo o a las autorizaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a permanecer en éste el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones; tal autorización no les faculta a ingresar a inmuebles que estén siendo utilizados como casa de habitación, residencia particular o de vivienda, salvo que, previa autorización de juez, se haya constatado que en los mismos se desarrollan actividades como establecimiento o lugar de trabajo.

b) Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los peritos y técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Cuando exista obstrucción o negativa para su ingreso al centro de trabajo, podrán pedir la intervención o apoyo de miembros de la Policía Nacional Civil para que se permita el cumplimiento de la inspección. Los Inspectores de Trabajo actúan bajo su más estricta responsabilidad. En casos debidamente justificados la Inspección General de Trabajo podrá solicitar autorización judicial.

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

1. Requerir información, solo o ante testigos, al inspeccionado o al personal del centro de trabajo sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales vigentes que rigen las relaciones de trabajo, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado. Los Inspectores de Trabajo deben entrevistar a los trabajadores sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de éstos, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.

2. Exigir la presencia del empleador o de sus representantes o encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector. Para el efecto, deberán presentar la documentación requerida y acompañarse de las personas que tengan pleno conocimiento de los asuntos por los que fue requerida su presencia.

3. Examinar en el lugar en que se encuentren, incluyendo sistemas de almacenamiento electrónico, la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como el informe contenido en el artículo 61 literal a) de este Código, contabilidad, libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales, documentos de la seguridad social; planillas y boletas de pago de remuneraciones y prestaciones irrenunciables; documentos físicos exigidos por la normativa laboral en cualquier forma en la que se resguarde, y cualesquiera otros relacionados con materias sujetas al expediente administrativo; obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo, así como requerir la presentación de esta documentación en las oficinas públicas que se designe para el efecto. En los casos de libros de contabilidad, físicos o electrónicos, únicamente podrán revisarse con la previa autorización del juez de Trabajo y Previsión Social.

4. Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empleador inspeccionado o a su representante.

d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función de inspección.

e) Elaborar el acta de presunta infracción por obstrucción de la labor de inspección cuando se produzca la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas de éste, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando, obstaculizando o demorando la labor del inspector de manera que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario.

f) Adoptar en su caso, una vez finalizadas las diligencias de inspección cualquiera de las medidas siguientes:

1. Requerir la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas laborales, otorgando un plazo no mayor de ocho (8) días dentro de los cuales se debe verificar el cumplimiento de lo requerido. En caso de incumplimiento, se iniciará el proceso sancionatorio administrativo pertinente.

2. Requerir al empleador inspeccionado que, en un plazo razonable realice las modificaciones que sean necesarias en las instalaciones, en el montaje o en el método de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo vigente.

3. Iniciar el proceso sancionatorio administrativo mediante la emisión de actas de infracción a normas laborales o de infracción por obstrucción a la labor de inspección.

4. Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

5. Todas las demás medidas que se deriven de la legislación vigente.

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

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

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

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

"e) De los procesos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social que se interpongan contra las resoluciones que imponen sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo por el incumplimiento de la normativa laboral o por la obstrucción a la tarea de inspección, conforme a los artículos 269 al 272 del Código de Trabajo, previo agotamiento del recurso de revocatoria ante la autoridad administrativa competente."

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

Congreso de la República
Ciudad de Guatemala

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

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

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

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

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

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

OSCAR STUARDO CHINCHILLA GUZMÁN
PRESIDENTE

MARCO AURELIO PINEDA CASTELLANOS
SECRETARIO

ARACELY CHAVARRÍA CABRERA DE RECINOS
SECRETARIA

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

MORALES CABRERA

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

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

(E-347-2017)-06-abril

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

ACUERDO NÚMERO 11-2017

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

POR TANTO:

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

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

ANEXO 2

Circular 25-2017
Criterios Institucionales a Aplicar en cuanto a las Reformas del Decreto 7-2017

7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial
PBX: 2422-2500
www.mintrabajo.gob.gt

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO
1
GUATEMALA
C.A.

CIRCULAR NÚMERO: 25-2017

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

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

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

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

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

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

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

INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
2
GUATEMALA
C.A.

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

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

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

Atentamente

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

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREV

ANEXO 3:

Acuerdo Ministerial Número 200-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
COORDINADORA NACIONAL DE DIRECCIONES
DEPARTAMENTALES Y JEFATURAS MUNICIPALES
RECIBIDO
18 AGO 2017
HORA: 10:29 FIRMA:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

POR TANTO:

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

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

ACUERDA:

Aprobar el siguiente:

"INSTRUCTIVO DEL REGISTRO DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"

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

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

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

a) Administrar el registro de faltas;

b) Ingresar los informes circunstanciados que le remitan los Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo, sobre las sanciones impuestas y las personas individuales o jurídicas que han cometido dichas faltas siempre que hayan causado estado en sede administrativa o sede judicial;

c) Ingresar los informes, resoluciones o aspectos que directamente sean puestos en conocimiento del Inspector General de Trabajo, Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados Departamentales que provengan de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

d) Mantener actualizado el registro de faltas laborales y de previsión social;

e) Facilitar la información que requiera el Inspector General de Trabajo, los Sub Inspectores Generales de Trabajo y los Delegados Departamentales;

f) Eliminar la anotación existente en el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social, después de haber trascurrido un año desde su imposición, esto si no existe reincidencia de la persona individual o jurídica sancionada;

g) Eliminar la anotación existente en el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social, de la persona individual o jurídica sancionada cuando se hubiere constatado el cumplimiento de la falta que motivo la sanción.

h) Cumplir el procedimiento establecido en el Decreto Número 57-2008 del Congreso de la Republica, Ley Acceso a la Información Pública; y

i) Las demás atribuciones que le confieran la ley o que se sea asignadas por medio de Acuerdo Ministerial.

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

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

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

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

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

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

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

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

COMUNÍQUESE

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

Felipe Sánchez González
Secretario General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Aura Leticia Teleguario Sincal
MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
REPÚBLICA DE GUATEMALA, C.A.

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREV

ANEXO 4:

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

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

RECIBIDO
03/10/2017
11:50 a.m.
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
GUATEMALA
C.A.

SECRETARÍA DE LA DELEGACIÓN DEPARTAMENTAL
GUATEMALA DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO
RECIBIDO
03 OCT 2017
HORA: 10:20 FOLIOS: 05
POR:

CIRCULAR 38-2017

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

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

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

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

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

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

INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
GUATEMALA C.A.

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

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

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

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

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

Atentamente

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

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREV

ANEXO 5:

Circular Número 44-2017; Revisión Periódica de Expedientes (revisión de mesas) a Inspectores de Trabajo y Delegados Departamentales

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Guatemala, C. A.

CIRCULAR 44-2017

De: Inspector Generales de Trabajo

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

Fecha: Guatemala, 27 de diciembre de 2017.

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

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

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

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

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

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

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

REVISION PERIODICA DE EXPEDIENTES (REVISION DE MESA)

1. **EXPEDIENTES FÍSICOS:**

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

2. **EXPEDIENTES EN TRÁMITE:**

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

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

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

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
Guatemala, C. A.
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

4. **EXPEDIENTES ADJUDICADOS CUMPLIMENTO PLAZO:**

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

5. **EXPEDIENTES PENDIENTES DE ARCHIVO:**

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

6. **EXPEDIENTES DE CONSTATAR PREVENCIONES:**

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

7. **EXPEDIENTES SIN DILIGENCIAS:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Guatemala, C. A.

11. **SUB DIRECTORES ADMINISTRATIVOS y SUPERVISORES**

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

12. **LOS SUB INSPECTORES GENERALES**

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

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

Atentamente

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

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREV

ANEXO 6:

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

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

CIRCULAR NÚMERO: 45-2017

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

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

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

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

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

DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

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

FILES MASTER

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

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

CALENDARIO DE NOTIFICACIONES DE SANCIONES

6. Los delegados Departamentales deberán elaborar la Programación de notificaciones de resoluciones por imposición de multas por faltas a las leyes laborales y de Previsión Social para el año 2018;

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

PERSONAL POR RETIRO VOLUNTARIO

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

9. atendiendo el párrafo anterior toda reorganización administrativa por necesidad del servicio de la Delegación Departamental de que se trate, por retiro de personal deberá de ponerse de conocimiento de este despacho o de los Sub Inspectores General de Trabajo para su visto bueno.

Atentamente:

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

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREV

ANEXO 7:

Tomo I: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo.

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Protocolo Único

de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo

TOMO I

Guatemala, agosto de 2017

Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo

TOMO I

Primera edición, 2017

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

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

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

Diseño e impresión:

Editorial Serviprensa

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

Diagramación: Elizabeth González
Revisión textos: Jaime Bran

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

Índice

Prólogo 7

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

Introducción 11
Objetivos del Protocolo 11
Principios Rectores de la Inspección General de Trabajo 12
Conceptos y definiciones generales 13

CAPÍTULO II. MARCO LEGAL

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo 17
1.1 Convenios de Gobernanza 17
1.2 Convenios Fundamentales 17
1.3 Convenios Técnicos 17

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

A. Procedimiento general de inspección del trabajo 42
B. Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa 64
C. Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva 72
D. Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores 82
E. Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas 90
F. Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional 94
G. Procedimiento de atención de casos de diálogo social laboral 102

ANEXOS

I. Cálculo de prestaciones 109
II. Formato de convenio de pago 113
III. Formato para revisión periódica de expedientes (revisión de mesa) 117
IV. Indicadores de trabajo forzoso desde el punto de vista de la OIT 118

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Licda. Aura Leticia Teleguario Sincal
Ministra de Trabajo y Previsión Social

Lic. José Guillermo Gándara Espino
Viceministro de Administración de Trabajo

Licda. Mina Griselda González Navichoc
Viceministra de Previsión Social y Empleo

Lic. Alvaro Enrique Samayoa Arana
Viceministro Administrativo Financiero

Lic. Carlos Roberto Sandoval Aldana
Inspector General de Trabajo

Lic. César Roberto Gatica Lemus
Sub Inspector General de Trabajo

Lic. José Ángel Ortiz Martínez
Sub Inspector General de Trabajo

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

Prólogo

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

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

I. Unificar la diversidad de disposiciones que se han implementado para realizar la labor de inspección del trabajo.

II. Unificar la aplicación de criterios, por cuanto la Inspección General de Trabajo es una sola a nivel de la República de Guatemala y, por ende, los criterios en la aplicación de la legislación laboral deben aplicarse de manera uniforme e imparcial por todos los inspectores a nivel nacional.

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

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

Licda. Aura Leticia Teleguario
Ministra de Trabajo y Previsión Social

Capítulo I

Generalidades

Capítulo I
Generalidades

Introducción

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

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

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

Objetivos del Protocolo

El objetivo general del Protocolo Único de Procedimientos es fortalecer el sistema de inspección del trabajo, para alcanzar la calidad en la función inspectiva, brindando a los Inspectores de Trabajo de la República de Guatemala, herramientas prácticas y útiles para el desempeño de sus funciones.

Siendo los objetivos específicos los siguientes:

1. La aplicación efectiva de cada uno de los procedimientos del presente Protocolo por parte de los Inspectores de Trabajo a nivel nacional, para garantizar la unificación de criterios en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral.

2. Disponer de un instrumento técnico estandarizado de pasos para el logro de un acuerdo, convenio o una resolución de los conflictos jurídicos individuales en especial aquellos relacionados a la reclamación de prestaciones laborales de los trabajadores así como velar porque se cumplan las disposiciones que regulan las relaciones laborales en el país.

3. Brindar una serie de recomendaciones metodológicas y técnicas al cuerpo de Inspectores de Trabajo de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la investigación de casos de posibles violaciones a los derechos a la libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva.

4. Aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes trabajadores, que requieren mayor atención de los Inspectores de Trabajo al priorizar el interés superior de los mismos y por las implicaciones legales inmersas en las disposiciones de ley.

5. Facilitar la verificación del trabajo agrícola con sus particularidades, a través de los procedimientos e instrumentos establecidos para el efecto, los cuales brindan a los Inspectores de Trabajo las herramientas necesarias que les permiten brindar la atención efectiva a cada uno de los casos en cumplimiento de la legislación laboral.

6. Orientar la labor inspectiva que realizan los Inspectores de Trabajo para identificar dentro de las relaciones de trabajo, especialmente, las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral, con agravantes si fueran menores de 18 años, así como otros indicadores de sospecha de ilícitos relacionados con el delito de trata de personas.

7. Brindar a los Inspectores de Trabajo una herramienta precisa para la verificación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo, generando con las visitas de inspección efectiva la sostenibilidad de la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores.

Principios Rectores de la Inspección General de Trabajo

Para el cumplimiento de estos objetivos la labor que se realiza cotidianamente en la Inspección General de Trabajo se orienta por los siguientes principios rectores:

- **Confidencialidad:** Los Inspectores de Trabajo se abstendrán de transmitir o utilizar de forma intencionada información confidencial obtenida en el curso de su labor profesional, ya sea para una recompensa dineraria o para obtener una ventaja de cualquier naturaleza.

- **Ecuanimidad:** De igual manera este principio debe prevalecer y por lo tanto los Inspectores de Trabajo deben mantener la imparcialidad de juicio, la igualdad y constancia de ánimo en todas sus intervenciones para que cada quien tenga lo que le corresponde según el derecho.

- **Honestidad:** Los usuarios de la Inspección General de Trabajo deben tener la garantía de que las funciones de los Inspectores de Trabajo guardarán la compostura, decencia y moderación en el ejercicio de su cargo; por lo tanto, serán imparciales y no los animará otro fin más que el bien común, por medio del cumplimiento honesto del ordenamiento jurídico laboral y la conciliación entre las partes, cuando no violente los derechos de los trabajadores.

- **Imparcialidad:** La Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de Inspectores de Trabajo mantendrán la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, por lo consiguiente, no se dejarán influenciar por preferencias de índole económica, política, religiosa o de cualquier otro orden, para estar libre de obligaciones y presiones que obstruyan su misión.

  Los Inspectores de Trabajo en el desempeño de su cargo evitarán incurrir en conflictos de interés, derivados de sus relaciones personales o profesionales, que podrían comprometer su imparcialidad de criterio o que pudieren perjudicar a la Inspección General de Trabajo. Por lo tanto, los Inspectores de Trabajo que pudieren tener interés en participar en actividades públicas que no sean las inherentes a su cargo, deben asegurarse de que no entren en conflicto con la imparcialidad de su trabajo profesional.

- **Neutralidad:** La Inspección General de Trabajo y los Inspectores de Trabajo que tienen a su cargo la supervisión y verificación de algún asunto no deben participar con ninguna de las partes que se encuentran en el conflicto ya sea individual o colectivo.

- **Objetividad:** El comportamiento de cada Inspector de Trabajo es objetivo y sin prejuicios, tratando a las personas, sean naturales o jurídicas, cómo se debe. Brindando tanto la asesoría técnica legal como la solución de los conflictos laborales y la prestación del servicio.

- **Privacidad:** Los Inspectores de Trabajo reconocen que las personas tienen derecho a la privacidad, y que cualquier actitud que vulnere sus derechos será considerada contraria a estos principios.

- **Respeto:** La Inspección General de Trabajo y sus Inspectores de Trabajo asumen el respeto como divisa primordial en su interacción con las personas, las instituciones y las diversas comunidades.

- **Responsabilidad:** La Inspección General de Trabajo y los Inspectores de Trabajo actúan con responsabilidad, ya sea de oficio o ante los requerimientos de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales.

Conceptos y definiciones generales

Con el fin de facilitar la comprensión del Inspector de Trabajo, así como el desarrollo de procedimientos, a continuación se presentan algunos conceptos y definiciones generales y cotidianos de la labor inspectiva.

Comparecencia única: Cuando solamente el solicitante se hizo presente a la audiencia.

Conciliación: Es un mecanismo de solución de controversias a través del cual, dos o más personas naturales o jurídicas tratan de lograr por sí mismas la solución de sus diferencias con la ayuda de un tercero imparcial y calificado que se denominará Conciliador. Aplicable únicamente a disposiciones específicas, no así a derechos irrenunciables.

Discriminación sindical: Que se ejerzan represalias en razón de actividades sindicales de las personas trabajadoras, o que se les perjudique por promover la organización de un sindicato, a causa de su afiliación sindical, por ejemplo despidos y suspensiones injustificadas.

Documentación obrero patronal: Documento o conjunto de documentos, que sirven para acreditar que los patronos individuales o jurídicos cumplen con sus obligaciones patronales, como lo regula la legislación laboral vigente.

Negociación colectiva: Es el derecho de trabajadores y empleadores de negociar condiciones de trabajo (incluyendo salarios, jornadas y otras condiciones de trabajo) por encima de lo que establece la legislación laboral, y de acuerdo con necesidades específicas del sector o del lugar de trabajo. El resultado de la negociación colectiva es el pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo, el cual tiene carácter de ley profesional.

Patrono: Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Prestaciones laborales: Se refiere a los derechos que por ley debe recibir el trabajador derivado de un contrato o relación de trabajo, teniendo como base el principio de garantías mínimas.

Prestaciones irrenunciables: Son derechos o beneficios económicos que están contenidos en la ley y que no son susceptibles de renuncia por parte del trabajador y tampoco de negociación o conciliación para su cumplimiento.

Protocolo: Es la guía de carácter conceptual y procedimental, que orienta las acciones y los procedimientos prácticos y viables a seguir por instituciones públicas que de acuerdo a sus competencias y mandatos, tienen la responsabilidad de cumplir funciones establecidas y lograr un objetivo común.

Registro de faltas de trabajo y previsión social: Es aquel en donde constarán los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionados conforme al procedimiento respectivo y que hayan causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial. Las mismas se eliminan un año después de su imposición sino hubiera reincidencia, por pago de la multa o por el cumplimiento de la infracción que la motivó.

Reincidencia: La comisión de una falta de trabajo y previsión social y otra falta de la misma naturaleza, sin que haya transcurrido un año como está establecido en la ley.

Representación de los Trabajadores: Son los representantes de los trabajadores quienes ejercen los derechos y representación de aquel y que pueden ser los dirigentes sindicales en caso exista una organización sindical en la empresa o por uno o dos compañeros de trabajo.

Sindicato: Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos, o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales comunes.

Solidaridad: Se entiende que cuando el sancionado sea el empleador las multas se impondrán a este, sea persona individual o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. Cuando el sancionado sea una organización sindical, las multas se impondrán a este solidariamente, con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiera podido realizar.

Trabajador: Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Trabajo agrícola: Es la actividad laboral que se realiza en una empresa agrícola o ganadera y que es desempeñada por peones, mozos, cuadrilleros y otros análogos, sin embargo el trabajo desempeñado por mujeres o menores de edad[1] con anuencia del patrono da a estos el carácter de trabajadores aunque dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante.

Visita de inspección: Visita al centro de trabajo que realiza el Inspector de Trabajo con el objeto de verificar las condiciones de los trabajadores y establecer lo señalado en la denuncia o verificar el cumplimiento de la legislación laboral nacional e internacional.

Visita de Inspección focalizada y regionalizada: Responde a una programación específica anual, la cual incluye aspectos geográficos y sectores productivos priorizados.

Visita de inspección de oficio: Es el momento en que el Inspector de Trabajo acude a un centro de trabajo para verificar aspectos denunciados o la decisión de comprobar una cuestión puntual que se puede originar de una denuncia anónima o de una instrucción superior.

Visita de inspección de parte: Se origina de una denuncia presentada por una o más personas, quienes se identifican plenamente y que genera inspección a un centro de trabajo o sede administrativa.

1 Ver conforme al Artículo 7, Acuerdo Gubernativo 250-2006 sobre peores formas de trabajo infantil.

Capítulo II

Marco Legal

Capítulo II
Marco Legal

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

El Estado de Guatemala al ser signatario de una serie de tratados y convenios internacionales relacionados a los derechos laborales, ha asumido la responsabilidad, a través de sus instituciones, de revisar, adecuar y crear normativa legal para cumplir con su obligación de respetar y garantizar el ejercicio efectivo de todos los derechos humanos de los ciudadanos. De conformidad con la división de los convenios internacionales que establece la Organización Internacional del Trabajo se dividen en:

1.1 Convenios de Gobernanza

- Convenio número 81 Sobre la Inspección del Trabajo, 1947;
- Convenio número 122 Sobre la Política del Empleo, 1964;
- Convenio número 129 Sobre la Inspección del Trabajo (agricultura), 1969;
- Convenio número 144 Sobre la Consulta Tripartita (normas internacionales del trabajo) ,1976.

1.2 Convenios Fundamentales

- Convenio número 29 Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930;
- Convenio número 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948;
- Convenio número 98 Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949;
- Convenio número 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951;
- Convenio número 105 Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957;
- Convenio número 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958.
- Convenio número 138 Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973;
- Convenio número 182 Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999;

1.3 Convenios Técnicos

En relación a estas normas internacionales de trabajo –NIT– para su mejor interpretación y uso se ordenan atendiendo a la materia:

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO		
Convenio número 63 sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo	1961	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga: a) a compilar de conformidad con las disposiciones del presente Convenio estadísticas de salarios y horas de trabajo; b) publicar, tan rápidamente como sea posible, los datos compilados en cumplimiento del presente Convenio, esforzándose por publicar los datos recogidos a intervalos trimestrales o más frecuentes, durante el trimestre siguiente, y los datos recogidos a intervalos semestrales o anuales, respectivamente, durante el semestre o el año subsiguiente; c) a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, dentro del plazo más breve posible, los datos compilados en cumplimiento del presente Convenio.
Convenio número 81 sobre la inspección del trabajo (Gobernanza)	1952	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. Ver recomendación 81. **Artículo 15** a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia; b) los inspectores del trabajo estarán obligados, a pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones; c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.
Convenio 129 de la OIT relacionado a la inspección de trabajo en la agricultura (Gobernanza)	1994	A los fines del presente Convenio, la expresión *empresa agrícola* significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola. Cuando sea necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando existan, determinará la línea de demarcación entre la agricultura, por una parte, y la industria y el comercio, por otra, en forma tal que ninguna empresa agrícola queden al margen del sistema nacional de inspección del trabajo. En caso de duda respecto de la aplicación del presente Convenio a una empresa o a una parte de una empresa, la cuestión será resuelta por la autoridad competente. Ver recomendación 133.

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO		
Convenio número 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo (Gobernanza)	1989	En el presente Convenio, la expresión organizaciones representativas significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical. Compromete (Estado) a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.
Convenio número 160 sobre estadísticas del trabajo	1989	Como Inspección General de Trabajo es necesario la implementación de estadísticas para el control y recolección de datos importantes que sirvan como guía para la solución de la problemática nacional.
DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES PAGADAS		
Convenio número 14 sobre descanso semanal en las empresas industriales	1988	Es la obligación patronal de conceder a los trabajadores el descanso semanal, cualquier día que sea dentro de la misma, toda vez, se haya pactado en el contrato. Es aplicable al sector industrial.
Convenio número 101 sobre vacaciones pagadas en la agricultura	1961	Es la obligación patronal de conceder a los trabajadores el goce de las vacaciones y el correspondiente pago anticipado.
Convenio número 106 sobre descanso Ssemanal en el comercio y oficinas	1959	Es la obligación patronal de conceder a los trabajadores el descanso semanal, cualquier día que sea dentro de la misma, toda vez, se haya pactado en el contrato. Es aplicable al comercio y las oficinas.
CATEGORÍAS ESPECIALES DE TRABAJADORES		
Gente de mar		
Convenio número 108 sobre documentos de identidad de la gente de mar	1960	El presente Convenio se aplica a todo marino empleado con cualquier cargo a bordo de un buque, que no sea de guerra, matriculado en un territorio para el que se halle en vigor el presente Convenio y dedicado habitualmente a la navegación marítima. En caso de que surgieran dudas sobre si alguna categoría de personas debe o no considerarse como gente de mar a los efectos del presente Convenio, la cuestión se resolverá por la autoridad competente de cada país previa consulta a las organizaciones de armadores y gente de mar interesadas.
Convenio número 109 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación	1961	El presente Convenio se aplica a todo buque de propiedad pública o privada: a) de propulsión mecánica; (b) matriculado en un territorio en el que se halle en vigor el presente Convenio; (c) dedicado, con fines comerciales, al transporte de mercancías o de pasajeros; y (d) dedicado a travesías marítimas.
Convenio número 112 sobre edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores	1961	A los efectos del presente Convenio, la expresión barco de pesca comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada. El presente Convenio no se aplica a la pesca en los puertos o en los estuarios, ni a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo. Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca. Sin embargo, dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades:

Gente de mar		
Convenio número 112 sobre edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores	1961	(a) No sean nocivas para su salud o su desarrollo normal; (b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela; (c) no tengan como objeto ningún beneficio comercial. Además, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de que la autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.
CATEGORÍAS ESPECIALES DE TRABAJADORES		
Convenio número 113 sobre examen médico de los pescadores	1961	A los efectos del presente Convenio, la expresión barco de pesca comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada. La autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones interesadas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, cuando dichas organizaciones existan, autorizar excepciones en la aplicación de las disposiciones del presente Convenio a los barcos que, normalmente, no efectúen en el mar viajes de más de tres días de duración. El presente Convenio no se aplica a la pesca en los puertos o en los estuarios, ni a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo. Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleada, firmado por un médico autorizado por la autoridad competente.
Convenio número 114 sobre contrato de enrolamiento de los pescadores	1961	A los efectos del presente Convenio, la expresión barco de pesca comprende todas las embarcaciones, buques y barcos matriculados o provistos de documentos de a bordo, cualesquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada. La autoridad competente podrá exceptuar de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio a ciertos barcos de pesca cuyo tipo o tonelaje hayan sido fijados previa consulta a las organizaciones interesadas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, si dichas organizaciones existen. La autoridad competente, después de comprobar que las cuestiones de que trata este Convenio están debidamente reglamentadas por contratos colectivos celebrados entre los armadores de barcos de pesca o sus organizaciones y las organizaciones de pescadores, podrá exceptuar de las disposiciones del presente Convenio, relativas a los contratos individuales, a los armadores y pescadores a quienes se apliquen tales contratos colectivos.
Personal de enfermería		
Convenio número 149 sobre personal de enfermería	1995	A los efectos del presente Convenio, la expresión persona de enfermería comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería. Este Convenio se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.
EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS		
Convenio número 88 sobre servicio del empleo	1952	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo. La función esencial del servicio del empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.

EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS		
Convenio número 96 sobre agencias retribuidas de colocación (revisado)	1952	A los efectos del presente Convenio, la expresión "agencia retribuida de colocación" significa: A) Las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tengan por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores; B) Las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades instituciones, agencias u otras organizaciones que sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera. El presente Convenio no se aplica a la colocación de la gente de mar.
Convenio número 122 sobre política de empleo (Gobernanza)	1988	Este Convenio tiene por objetivo estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.
HORAS DE TRABAJO		
Convenio número 1 sobre horas de trabajo en la industria	1988	A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente: (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; (b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; (c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados; (d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.
Convenio número 30 sobre horas de trabajo en el comercio y oficinas	1961	El presente Convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes: (a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos; (b) establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina; (c) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra.

Grupos de atención especial **a) Personas con capacidades diferentes**		
Convenio número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)	1994	A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO		
Convenio número 19 sobre igualdad de trato entre extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo	1961	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro que lo haya ratificado, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.
Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración (Fundamental)	1961	A los efectos del presente Convenio: (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.
Convenio número 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (Fundamental)	1960	A los efectos de este convenio el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.
Convenio número 154 sobre negociación colectiva	1996	El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio. A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, (b Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

LIBERTAD SINDICAL		
Convenio número 11 sobre derecho de asociación en la agricultura	1988	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.
Convenio número 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (Fundamental)	1952	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
Convenio número 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (Fundamental)	1952	Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
Convenio número 141 sobre organizaciones de trabajadores rurales	1989	El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que: (a) no empleen una mano de obra permanente; (b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.
POLÍTICA SOCIAL		
Convenio número 117 sobre normas y objetivos básicos de la política social	1989	Toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. Al elaborarse cualquier política de alcance más general se tendrán debidamente en cuenta sus repercusiones en el bienestar de la población.
PLANTACIONES		
Convenio número 110 sobre condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones	1961	A los efectos del presente Convenio, el término plantación comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO		
Convenio número 29 sobre trabajo forzoso (Fundamental)	1989	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos que contiene dicho convenio.
Convenio número 105 sobre abolición del trabajo forzoso (Fundamental)	1959	No sustituye el Convenio número 29 de la OIT sino, lo complementa. Exige la abolición de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio en cinco supuestos específicos: 1. como medio de coerción, castigo o de educación políticas; 2. como método de fomento económico; 3. como medida de disciplina en el trabajo; 4. como castigo por haber participado en huelgas; 5. como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.
SALARIOS		
Convenio número 26 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos	1961	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.
Convenio número 94 sobre cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas	1952	El presente Convenio se aplica a los contratos que reúnan las siguientes condiciones: (a) que al menos una de las partes sea una autoridad pública; (b) que la ejecución del contrato entrañe: (i) el gasto de fondos por una autoridad pública; y (ii) el empleo de trabajadores por la otra parte contratante; (c) que el contrato se concierte para: (i) la construcción, transformación, reparación o demolición de obras públicas; (ii) la fabricación, montaje, manipulación o transporte de materiales, pertrechos y utensilios; o (iii) la ejecución o suministro de servicios; y (d) que el contrato se celebre por una autoridad central de un Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor el Convenio.
Convenio número 95 sobre protección del salario	1952	A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.
Convenio número 99 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura	1961	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.
Convenio número 131 sobre fijación de salarios mínimos	1988	Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
Convenio número 161 sobre servicios de salud en el trabajo	1989	A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: (i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; (b) la expresión representantes de los trabajadores en la empresa designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales.

Dentro de la protección contra riesgos específicos: **a) Sustancias y agentes tóxicos**		
Convenio número 13 sobre la cerusa (pintura)	1990	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a prohibir, a reserva de las excepciones previstas en el artículo 2 de dicho Convenio, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.
Convenio número 162 sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad	1989	El presente Convenio se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo. El Convenio podrá excluir determinadas ramas de actividad económica o determinadas empresas de la aplicación de ciertas disposiciones del Convenio, cuando juzgue innecesaria su aplicación a dichos sectores o empresas. Cuando decida la exclusión de determinadas ramas de actividad económica o de determinadas empresas, la autoridad competente deberá tener en cuenta la frecuencia, la duración y el nivel de exposición, así como el tipo de trabajo y las condiciones reinantes en el lugar de trabajo.
b) Maquinaria		
Convenio número 119 sobre protección de la maquinaria	1964	Para la aplicación del presente Convenio, se considerarán como máquinas todas las movidas por una fuerza no humana, ya sean nuevas o de ocasión. La autoridad competente de cada país determinará si las máquinas, nuevas o de ocasión, movidas por fuerza humana, entrañan un riesgo para la integridad física del trabajador y en qué medida, y si deben ser consideradas como máquinas a los efectos de la aplicación del presente Convenio. Estas decisiones se adoptarán previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. La iniciativa de la consulta puede tomarla cualquiera de estas organizaciones. Las disposiciones del presente Convenio no se aplican a: (a) los vehículos que circulan por carretera o sobre rieles, cuando están en movimiento, sino cuando conciernan a la seguridad del personal conductor; (b) las máquinas agrícolas móviles, sino cuando conciernan a la seguridad de los trabajadores cuyo empleo tiene relación con estas máquinas.
c) Peso Máximo		
Convenio número 127 sobre peso máximo de la carga a transportar por un trabajador	1983	A los fines del presente Convenio: (a) la expresión transporte manual de carga significa todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga; (b) la expresión transporte manual y habitual de carga significa toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga; (c) la expresión joven trabajador significa todo trabajador menor de 18 años de edad.
d) Medio Ambiente		
Convenio número 148 sobre medio ambiente de trabajo	1996	El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, podrá excluir de su aplicación las ramas de actividad económica en que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.

Dentro de la protección en determinadas ramas de actividad: **a) Industrias de la Construcción**		
Convenio número 62 sobre prescripciones de seguridad en la industria de la edificación	1964	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a mantener en vigor una legislación: (a) que garantice la aplicación de las disposiciones generales establecidas en las partes II, III y IV del presente Convenio; y (b) que faculte a una autoridad competente para dictar reglamentos destinados a dar cumplimiento, siempre que sea posible y conveniente, habida cuenta de las circunstancias nacionales, a disposiciones idénticas o equivalentes a las del reglamento-tipo anexo a la Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937, o a las de cualquier reglamento-tipo revisado que ulteriormente recomiende la Conferencia Internacional del Trabajo.
Convenio número 167 sobre La seguridad y la salud en la construcción	1991	El presente Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.
b) Comercio y Oficinas		
Convenio número 120 sobre higiene en el comercio y oficinas	1975	El presente Convenio se aplica: (a) a los establecimientos de comercio; (b) a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina; (c) en la medida en que no estén sometidos a la legislación nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, a toda sección de otros establecimientos, instituciones o servicios administrativos en que el personal efectúe principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina.
SEGURIDAD SOCIAL		
Convenio número 118 sobre igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social	1963	A los efectos del presente Convenio: (a) el término legislación comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias, en materia de seguridad social.
TRABAJO DE LAS MUJERES		
Convenio número 45 sobre trabajo subterráneo (mujeres)	1960	A los efectos del presente Convenio, el término mina comprende cualquier empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra. En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad.
Convenio número 89 sobre trabajo nocturno de las mujeres (revisado)	1952	A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente: (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; (b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; (c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición.
Convenio número 103 sobre protección de la maternidad	1989	Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas en las que solamente estén empleados los miembros de la familia del empleador, tal como están definidos por dicha legislación.

TRABAJO INFANTIL		
a) Edad mínima		
Convenio número 10 sobre edad mínima en la agricultura	1938	A los efectos del presente Convenio, los niños menores de catorce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Si los niños trabajasen fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquéllos a la escuela.
Convenio número 15 sobre edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros	1989	A los efectos del presente Convenio, el término buque comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.
Convenio número 58 sobre edad mínima trabajo marítimo (revisado)	1961	A los efectos del presente Convenio, el término buque comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.
Convenio número 59 sobre edad mínima en la industria (revisado)	1989	A los efectos del presente Convenio, los niños menores de quince años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias.
b) Trabajo infantil		
Convenio número 138 sobre edad mínima de trabajo (Fundamental)	1990	Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.
Convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. (Fundamental)	2001	Prohíbe las Peores Formas de Trabajo Infantil, incluyendo la trata de personas y promueve la acción inmediata para su erradicación. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años. A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca: (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.
c) Examen médico		
Convenio número 16 sobre examen médico de los menores (trabajo marítimo)	1989	A los efectos del presente Convenio, el término buque comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

d) Examen médico		
Convenio número 77 sobre examen médico de los menores en la industria	1952	Este Convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento
Convenio número 78 sobre examen médico de los menores en trabajos no industriales	1952	Este Convenio se aplica a los menores empleados en trabajos no industriales que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo, por otra. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio el empleo en trabajos que no se consideren peligrosos para la salud de los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.
Convenio número 124 sobre examen médico de los menores en trabajos subterráneos	1989	A los efectos del presente Convenio, el término mina significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos. Las disposiciones del presente Convenio relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.
e) Trabajo nocturno		
Convenio número 79 sobre trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales	1952	Este Convenio se aplica a los menores, empleados en trabajos no industriales, que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo, por otra. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio: (a) el servicio doméstico ejercido en un hogar privado; (b) el empleo en trabajos que no se consideren dañinos, perjudiciales o peligrosos para los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos. Es aplicable el contenido del Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación.
Convenio número 90 sobre trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado)	1952	A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales , principalmente: (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; (b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; (c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición; (d) las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancías por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos. Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación. (Desarrolla 3 casos que de igual forma devienen en nulidad por las disposiciones contenidas en el Convenio 182 y su Reglamento contenido en el Acuerdo Gubernativo 250-2006).

TRABAJADORES MIGRANTES		
Convenio número 97 sobre los trabajadores migrantes.	1952	Define el concepto de reclutamiento que abarca a intermediarios, agentes y auxiliares. Reconoce la relación entre el reclutador y el patrono. Promueve que el Estado debe establecer normas para la detección efectiva de casos de empleo ilegal de trabajadores migrantes y sobre la organización de movimientos de migrantes con fines de empleo.
TRABAJADORES INDÍGENAS		
Convenio número 50 sobre reclutamiento de trabajadores indígenas	1989	**Artículo 2** A los efectos del presente Convenio: a) El término ***reclutamiento*** comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar del trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente; b) La expresión ***trabajadores indígenas*** comprende a los trabajadores que pertenecen o están asimilados a las poblaciones indígenas de los territorios dependientes de los Miembros de la Organización, así como a los trabajadores que pertenecen o estén asimilados a las poblaciones indígenas dependientes de los territorios metropolitanos de los Miembros de la Organización.
Convenio número 64 sobre contratos de trabajo de trabajadores indígenas	1989	A los efectos del presente Convenio: (a) el término trabajador designa al trabajador indígena, es decir, al trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio dependiente de un Miembro de la Organización, o que pertenezca o esté asimilado a la población indígena dependiente del territorio metropolitano de un Miembro de la Organización; (b) el término empleador se aplica, salvo indicación en contrario, a cualquier autoridad pública, individuo, sociedad o asociación, sea o no indígena; (c) el término legislación designa la ley y la reglamentación en vigor en el territorio interesado; (d) el término contrato, cuando figura en alguno de los artículos siguientes al artículo 3, significa, salvo indicación en contrario, un contrato que deberá extenderse obligatoriamente por escrito, según los términos del artículo 3.
Convenio número 65 sobre sanciones penales trabajadores indígenas	1961	El presente Convenio se aplica a todo contrato en virtud del cual un trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio dependiente de un Miembro de la Organización, o que pertenezca o esté asimilado a la población indígena dependiente del territorio metropolitano de un Miembro de la Organización, se obligue a prestar sus servicios a cualquier autoridad pública, individuo, sociedad o asociación, sea o no indígena, por una retribución en efectivo o en otra forma cualquiera.
Convenio número 86 sobre duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas	1952	A los efectos del presente Convenio: (a) el término trabajador designa al trabajador indígena, es decir, al trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio no metropolitano; (b) el término empleador se aplica, salvo disposición en contrario, a cualquier autoridad pública, individuo, compañía o asociación, sea o no indígena; (c) el término legislación designa la ley y la reglamentación en vigor en el territorio interesado; y (d) el término contrato significa, salvo disposición en contrario, cualquier contrato de trabajo en virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios a un empleador a cambio de una remuneración en efectivo o en cualquier otra forma, excepción hecha de los contratos de aprendizaje celebrados de acuerdo con las cláusulas especiales relativas al aprendizaje, contenidas en la legislación.
Convenio número 104 sobre abolición de las sanciones penales a los trabajadores indígenas	1986	A los efectos del presente Convenio, la autoridad competente de cada país donde existan sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo, tal como está definido en el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939, por parte de cualquier trabajador comprendido en el párrafo 1 del artículo 1 de dicho Convenio, deberá adoptar medidas para abolir todas las sanciones de esta clase.

TRABAJADORES INDÍGENAS		
Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales	1996	El presente Convenio se aplica: a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial; b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.
Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales	1996	La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio. La utilización del término pueblos en este Convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional.

NORMAS INTERNACIONALES DE NACIONES UNIDAS		
Normativa internacional	**Fecha de ratificación por el Estado de Guatemala**	**Algunos aspectos relevantes**
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	1969	Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador"	1988	Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.
Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.	2017	a) La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; b) La duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado; c) La expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que: i) Tenga el mismo tipo de relación laboral; ii) Efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y

Normativa internacional	Fecha de ratificación por el Estado de Guatemala	Algunos aspectos relevantes
		iii) Esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;
Convención sobre los Derechos del Niño / ONU	1990	Concibe a todos los niños, niñas y adolescentes como titulares y sujetos de sus propios derechos y no únicamente como objetos de protección.
Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional / ONU	2003	Promueve la cooperación para prevenir y combatir eficazmente la delincuencia organizada transnacional, incluyendo la trata de personas.

NORMATIVA INTERNA	
Normativa	**Objeto de la norma**

NORMAS CONSTITUCIONALES	
Constitución Política de la República de Guatemala.	Establece el marco de garantías que una persona debe gozar y que en materia de derechos humanos existe preeminencia de instrumentos internacionales.
NORMAS ORDINARIAS	
Organismos de Estado	
Ley del Organismo Ejecutivo y sus reformas, Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 13 de noviembre de 1997.	Artículo 40.– Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Ley del Organismo Legislativo. Decreto número 63-94 del Congreso de la República de Guatemala.	Genera importancia por la aplicación de la ley a ese poder del Estado, que una vez, su ley no genere disposición o exista contradicción con la aplicación de la ley laboral común, esta última se debe aplicar conforme esté establecido.
Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.	Nos da los lineamientos necesarios para los asuntos de las demandas, notificaciones, plazos, organización de los tribunales y todo lo que se relacione con las acciones presentadas para la imposición de las sanciones por faltas.

Leyes de Trabajo	
Código de Trabajo y sus reformas.	El presente Código regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.
Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.	La obligación patronal de cancelar a los trabajadores un salario ordinario, dividido en dos pagos, uno el quince de diciembre y otro en la segunda quincena del mes de enero de cada año.
Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.	Es la obligación patronal de cancelar a los trabajadores un salario ordinario por el año cumplido de trabajo o en forma proporcional, a más tardar el quince de julio de cada año.
Ley de bonificación incentivo Decretos 78-89 y 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala.	Es la obligación patronal de cancelar a los trabajadores Q.250.00 quetzales mensuales junto al salario devengado.
Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.	Regula lo aplicable como ley especializada para aplicar y administrar aspectos importantes como nombramiento, cargos públicos, el actuar de los funcionarios y servidores públicos, estabilización, ascensos y todo lo concerniente a la relación laboral entre Estado y trabajadores.
Decreto Número 25-94 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 22 de febrero de 1994.	Se instituye el 26 de abril de cada año, como el Día de la Secretaria.
Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 5 de octubre de 1967.	Se declara Día de la Madre el diez de mayo de cada año.
Leyes penales	
Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal, de fecha 5 de julio de 1973.	Disposiciones relacionadas Artículo 156 Bis. Empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad. Artículo 197 De la acción penal Artículo 198 Penas accesorias Artículo 202 Bis. Código Penal Guatemalteco, delito de Discriminación. Artículo 202 Ter. Trata de personas Artículo 202 Quáter. Remuneración por la trata de personas Artículo 204 Circunstancias agravantes
Decreto número 21-2006 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas. Ley contra la delincuencia organizada. De fecha 19 de julio de 2006.	Aplicable por incluir la trata de personas dentro de los tres grandes negocios del crimen organizado, relevante lo relacionado con métodos especiales de investigación.
Decreto 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala. Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer.	Violencia económica: Acciones u omisiones que repercuten en el uso, goce, disponibilidad o accesibilidad de una mujer a los bienes materiales que le pertenecen por derecho, por vínculo matrimonial o unión de hecho, por capacidad o por herencia, causándole deterioro, daño, transformación, sustracción, destrucción, retención o pérdida de objetos o bienes materiales propios o del grupo familiar, así como la retención de instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos.

Leyes penales	
Decreto número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas. De fecha 18 de febrero de 2009.	Contiene los principios, conceptos, derechos de víctimas, procedimientos administrativos y reformas al código penal. Incluye un artículo especial para las indemnizaciones que en sentencia el juez debe condenar, medidas especiales para anticipo de prueba, aplicación de la ley contra la delincuencia organizada.
Instrucción General Número 1-2015 del Ministerio Público de Guatemala.	Instrucción para la Investigación y persecución penal efectiva de los delitos cometidos contra sindicalistas y agremiados de organizaciones de trabajadores y otros defensores de derechos laborales y sindicales.
Leyes especiales	
Ley de protección integral de la niñez y adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala.	Persigue lograr el desarrollo integral y sostenible de la niñez y adolescencia guatemalteca, dentro de un marco democrático e irrestricto respeto a los derechos humanos.
Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Numero 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 23 de septiembre de 2008.	La presente ley tiene por objeto: Garantizar a toda persona interesada, sin discriminación alguna, el derecho a solicitar y a tener acceso a la información pública en posesión de las autoridades y sujetos obligados por la presente ley; garantizar a toda persona individual el derecho a conocer y proteger los datos personales de lo que de ella conste en archivos estatales, así como de las actualizaciones de los mismos; garantizar la transparencia de la administración pública y de los sujetos obligados y el derecho de toda persona a tener acceso libre a la información pública; establecer como obligatorio el principio de máxima publicidad y transparencia en la administración pública y para los sujetos obligados en la presente ley; establecer, a manera de excepción y de manera limitativa, los supuestos en que se restrinja el acceso a la información pública; favorecer por el Estado la rendición de cuentas a los gobernados, de manera que puedan auditar el desempeño de la administración pública; garantizar que toda persona tenga acceso a los actos de la administración pública.
Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 30 de octubre de 1946.	Esta norma instituye la organización y funciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad por sus siglas IGSS.
Ley del Servicio Municipal. Decreto número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala	Esta ley y los derechos que establece, son garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser mejoradas conforme a las municipalidades y en la forma que establece esta ley. Son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que se opongan a esta ley o que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que establecen: La Constitución Política de la República de Guatemala, la presente ley y los adquiridos con anterioridad. La presente ley regula las relaciones entre municipalidades y sus servidores, asegurando a éstos justicia, equidad y estímulo en su trabajo, garantizando la eficiencia y eficacia administrativa mediante la aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa sin afectar la autonomía municipal.
Código Municipal. Decreto número 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala.	El presente Código tiene por objeto desarrollar los principios constitucionales referentes a la organización, gobierno, administración, y funcionamiento de los municipios y demás entidades locales determinadas en este Código y el contenido de las competencias que correspondan a los municipios en cuanto a las materias que éstas regulen.

Leyes especiales	
Decreto 27-2000 del Congreso de la República, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH– y del Síndrome De Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA– y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA. De fecha 3 de mayo de 2000.	Se declara la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA– como un problema social de urgencia nacional. Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto la creación de un marco jurídico que permita implementar los mecanismos necesarios para la educación, prevención, vigilancia epidemiológica, investigación, atención y seguimiento de las Infecciones de Transmisión Sexual –ITS–, Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH– y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA–, así como, garantizar el respeto, promoción, protección y defensa de los derechos humanos de las personas afectadas por estas enfermedades.

NORMAS REGLAMENTARIAS	
Acuerdos Gubernativos	
Reglamento para permiso de trabajo a personas extranjeras. Acuerdo Gubernativo 528-2003.	Proporciona los requisitos y elementos esenciales para la autorización que necesitan las personas de nacionalidad extranjera para poder desempeñar alguna función o puesto bajo dependencia en Guatemala.
Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo Gubernativo 20-1957.	Se encuentran las disposiciones aplicables en cuanto a los puestos, funciones, disposiciones propias de la Inspección General de Trabajo.
Reglamento de la ley de servicio civil. Acuerdo Gubernativo 18-98.	Precisa los procedimientos para la correcta aplicación de la Ley de Servicio Civil, donde permite desconcentrar algunas funciones operativas esenciales dentro de la administración pública.
Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, empresa o centro de producción determinado. Acuerdo Gubernativo 221-94.	Delimita los requisitos y elementos importantes para la negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo que una vez aprobados se constituyen ley entre las partes, es una ley profesional y de cumplimiento forzoso para los firmantes.
Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, Acuerdo Gubernativo Número 346 del Presidente de la República de fecha 21 de diciembre de 1960.	No están sujetas a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo todas aquellas personas que realicen labores que por su propia naturaleza requieran que el trabajador les dedique más tiempo que el que comprende dicha jornada.
Acuerdos Ministeriales	
Acuerdo Ministerial 106-2011. Instructivo de procedimientos en casos de resistencia a la labor inspectiva de los Inspectores de Trabajo.	En los casos de peores formas de trabajo infantil, cierre de empresas, sustituciones patronales, despidos masivos de trabajadores y cuando existe obstrucción a la función inspectiva, los inspectores pueden pedir el auxilio de los agentes de policía nacional civil cuando así lo ameriten las circunstancias o a los inspectores no se les permita el ingreso en los centros de trabajo.
Acuerdo Ministerial 111-2013, Instructivo para atender todos aquellos casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre o disolución inminente de una empresa o centro de trabajo sin el respectivo pago de las prestaciones laborales.	El objetivo del presente acuerdo es atender todos los casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre de empresa para atender el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores.

Acuerdos Ministeriales		
Acuerdo Ministerial 243-2013; Instructivo para las inspecciones continúas de empresas beneficiadas por la Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de la maquila.		El objetivo del acuerdo ministerial es determinar que la Inspección General de Trabajo en su programación anual de Inspecciones focalizadas y regionalizadas ejecute inspecciones de oficio cada 120 días a las entidades exportadoras y de la maquila que se encuentran con beneficios del decreto 29-89.
Acuerdo Ministerial 112-2014. Instructivo para la fijación de los plazos en la labor de la Inspección General de Trabajo.		Fija los plazos para que todos los que laboran en la Inspección General de Trabajo deban ajustarse a los mismos y de esa cuenta hacer más rápida la gestión en la Inspección General de Trabajo.
Acuerdo Ministerial 26-2015. Mesa de diálogo laboral tripartita departamental y regional del sur occidente para el desarrollo económico y social.		Pretende mantener abierto el diálogo en el área sur occidente del país, estableciendo para el efecto los procedimientos de convocatoria, instalación y discusión de temas precisos en ésta mesa de diálogo.
Acuerdos emitidos por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)		
Acuerdo Número 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad.	1964	El presente reglamento establece y norma la protección relativa a: a) Enfermedad en general; y b) Maternidad. Esta protección se realiza a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Esta protección abarca en calidad de afiliado a toda persona individual que presta a otra u otras sus servicios en virtud de un contrato o relación de trabajo o de aprendizaje retribuido. La protección relativa a enfermedades en general y maternidad se orientará en lo posible hacia el desarrollo de las labores de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, de acuerdo con los recursos y finalidades propias del Instituto.
Acuerdo Número 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento de prestaciones en dinero.	1967	El presente Reglamento regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en dinero por enfermedad, maternidad o accidente, a los afiliados del régimen de seguridad social.
Acuerdo Número 1,002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento sobre protección relativa a accidentes.	1994	El presente Reglamento regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en caso de accidentes; el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, otorga protección a sus afiliados y a los familiares de éstos, de conformidad con las disposiciones del presente Instrucción. En caso de accidente de trabajo el Instituto otorga las prestaciones siguientes: a) Prestaciones en Servicio al afiliado, cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente la relación laboral. b) Prestaciones en dinero al afiliado; cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente relación laboral y tenga acreditados, por lo menos, cuatro meses o períodos de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que ocurra el accidente. c) Prestaciones en servicio, al afiliado o trabajador que se encuentre con licencia sin goce de salario o en período de desempleo, siempre que el accidente ocurra dentro de los dos meses siguientes a la fecha del inicio de la licencia o a la del desempleo y tenga acreditados, por lo menos, cuatro meses de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes del inicio de la licencia o al mes de la terminación del último contrato o relación laboral. Y, d) Prestaciones en servicio a los familiares del afiliado inscrito en los registros del Instituto, cuando el afiliado llene los requisitos establecidos en el literal b) anterior.

Acuerdos emitidos por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)		
Acuerdo Número 1,118 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento sobre recaudación de contribuyentes al régimen de Seguridad Social.	2003	El presente Reglamento, establece las normas para recaudar las contribuciones que deben pagar los patronos, los trabajadores y el Estado, para financiar los Programas de cobertura del Régimen de Seguridad Social, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley Orgánica del Instituto. El monto de estas contribuciones lo fijan los reglamentos de los respectivos programas de cobertura emitidos por la Junta Directiva. Artículo 3. El patrono está obligado a descontar las contribuciones de seguridad social a sus trabajadores, para enterarlas al Instituto junto con la contribución patronal, dentro del plazo reglamentario. El incumplimiento de lo anterior dará lugar a que el Instituto inicie las acciones judiciales correspondientes.
Acuerdo Número 1,123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento de Inscripciones de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.	2003	El presente Reglamento, establece las normas que deberán seguir empleadores para su inscripción al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, definiendo para el efecto como patrono, es toda persona individual o jurídica, que emplea los servicios de trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo. Todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el Régimen de Seguridad Social. Los patronos que se dediquen a la actividad económica del transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto (carga y pasajeros), utilizando para el efecto vehículos motorizados, están obligados a inscribirse cuando ocupen los servicios de uno (1) o más trabajadores. El patrono está obligado: a) Descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral; b) Pagar la cuota patronal; y, c Solicitar inmediatamente su inscripción en el Régimen de Seguridad Social, desde la fecha en que ocupe el número de empleados indicado en el Artículo 2, de dicha instrucción.
Acuerdo Número 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.	2003	El presente Reglamento norma la protección del Régimen de Seguridad Social, relativa a: a) Invalidez, b) Vejez, c) Fallecimiento (gastos de entierro), d) Orfandad, e) Viudedad, y f) Otros beneficiarios. Esta protección se otorga a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
Acuerdo Número 1292 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento del Programa Especial de Protección para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios.	2012	El presente Acuerdo tiene como objeto establecer normas especiales por los riesgos de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, en lo relativo a las prestaciones en servicio y en dinero por incapacidad temporal, para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios con la finalidad de protegerlos contra las contingencias que pudieran menoscabar su salud y estabilidad económica, dentro de un periodo temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares de esa capa de la población productiva del país.

Capítulo III

Procedimientos de inspección del trabajo

La Inspección General de Trabajo con el apoyo de diversas instancias de asistencia técnica y cooperación, ha desarrollado instructivos, manuales y protocolos variados; por lo que, a través de este Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, hace un esfuerzo por estandarizar y unificar los documentos; con el fin de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo, permitiendo a los Inspectores de Trabajo de la República de Guatemala, contar con herramientas prácticas y útiles en el desempeño de sus funciones.

Es así que, a continuación se expone la guía que orienta las acciones, los procedimientos prácticos y los instrumentos que utiliza el Inspector de Trabajo, para que de conformidad con las competencias y mandatos de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, vele estrictamente por el cumplimiento de la legislación laboral vigente en el país.

A. Procedimiento general de inspección del trabajo

Capítulo III
Procedimientos de inspección del trabajo

A. Procedimiento general de inspección del trabajo

Dentro del que hacer de la Inspección General de Trabajo, se han implementado procedimientos que son consecuencia de lo que establece la ley, enriquecidos con las experiencias de todo el personal que ha dado resultados positivos convirtiéndolos en mejores prácticas para la atención de los casos. En el ***Procedimiento general de inspección del trabajo*** se unifican esos elementos dispersos para que sean aplicados durante el desempeño de la labor inspectiva a nivel nacional.

Objetivo del procedimiento

Sistematizar la recepción, adjudicación y atención integral de los casos que se atienden en la Inspección de Trabajo a nivel nacional, el cual deberá ser aplicado por todos los Inspectores de Trabajo en la verificación de la legislación laboral.

Relación con otros procedimientos

El procedimiento general de inspección del trabajo contiene los elementos que constituyen el fundamento de las labores de campo que realiza el Inspector de Trabajo, cada una de las actividades indicadas en el desarrollo del procedimiento deben ser tomadas en cuenta para la aplicación de los procedimientos que se describen en este Protocolo.

Este procedimiento se puede matizar o complementar, según sea la aplicabilidad, con los siguientes procedimientos de este Protocolo:

- Procedimiento, detección y referencia de casos de trata de personas;
- Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores;
- Procedimiento de conciliación y mesas de diálogo social laboral.
- Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional.
- Procedimiento de inspección y verificación de derechos de los trabajadores agrícolas;
- Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa;
- Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva;

En los casos en donde sea necesaria la fijación de plazos deberá tomarse en cuenta lo preceptuado en el Instructivo para la fijación de plazos en la labor de la Inspección General de Trabajo.

Desarrollo del procedimiento general de inspección del trabajo

A. 1 Origen de la Denuncia			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
1.1	Ingresar denuncia al sistema de control de casos	Al presentarse el denunciante	Adjudicador
1.2	Adjudicar la denuncia al Inspector de Trabajo actuante a través de la designación aleatoria o por el sistema.	Al abrir el expediente	
1.3	Registrar el expediente en el libro de control de expedientes		
1.4	Autorizar el trámite del expediente	Después de abrir el expediente	Delegado Departamental de IGT
1.5	Entregar expediente físico al Inspector de Trabajo, quien debe firmar el libro de control de expedientes.	Después de ingresar el expediente al sistema de control de casos	Adjudicador
1.6	Todos los casos adjudicados deben ser registrados en el sistema de control de expedientes el cual deberá llevar las casillas para identificar plenamente el expediente y a quién se le entregó, de acuerdo a Circular No. 11-2013 de IGT.	Al momento de recibir el expediente	Adjudicador/ Inspector de Trabajo
A.2 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo previas a realizar la inspección de trabajo, desde el momento de la adjudicación			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
2.1	Verificar en el expediente que efectivamente fue asignado para trabajar en el mismo.	Al recibir el expediente	Inspector de Trabajo
2.2	Firmar de recibido en el libro de control de expedientes del adjudicador.		
2.3	Anotar en el libro personal de control de expedientes el caso asignado		
2.4	Estudiar y analizar el caso asignado, debe determinar la legislación aplicable al caso y conforme a la cual llevará a cabo la inspección en el centro de trabajo o bien en sede administrativa.		
2.5	Determinar si es necesaria la colaboración de terceras personas como peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que puedan figurar especialistas en medicina, ingeniería, electricidad, química y otros, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados. Así como instituciones públicas y descentralizadas debiendo gestionar la solicitud que corresponda.	Después de analizar el expediente	
2.6	Analizar cuidadosamente a las personas a entrevistar, ya sean representantes del empleador, trabajadores y/o representantes o dirigentes del sindicato si hubiere, contratistas, o cualquier otra persona individual, pública o privada que pueda aportar información a la inspección. De ser necesario se podrá considerar la participación de alguna institución pública o privada que proporcione el servicio de traducción durante la visita de inspección.	Al preparar la visita	
2.7	Considerar el perfil de las personas a entrevistar, su posición, cargo, edad, grado de instrucción y formación, tiempo en la empresa, para poder saber qué tipo de información se puede obtener de la persona y su grado de involucramiento en el caso.		
2.8	Es conveniente analizar el orden en el que se realizarán las entrevistas y la posibilidad que las mismas sean individuales o por separado en cumplimiento a los Convenios 81 y 129 de la OIT.		
2.9	Realizar un cuestionario específico para cada perfil a entrevistar. Las preguntas de la entrevista deben de ir de lo general a lo particular, para lograr que el entrevistado se sienta cómodo y conozca el contexto para luego conducir la entrevista a cuestiones puntuales a información de interés.		

A.2 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo previas a realizar la inspección de trabajo, desde el momento de la adjudicación			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
2.10	Analizar si es conveniente la realización de una entrevista grupal de trabajadores, si esto facilita corroborar distintas opiniones de la cuestión que se inspecciona.	Al preparar la visita	Inspector de Trabajo
2.11	Para las entrevistas a los trabajadores en los centros de trabajo se sugiere hacerlo de la siguiente manera: Empresas hasta 10 personas, entrevistar a la mayoría; Empresas hasta 50 personas, entrevistar a 2 de cada 10 trabajadores; Empresas de 100 a 500 personas, entrevistar al menos a 3 de cada 10 trabajadores; Empresas de más de 500 personas, se sugiere entrevistar a 4 personas por cada 100 trabajadores. Se recomienda asegurar que la selección de entrevistados incluya hombres y mujeres en situación de igualdad, en representación de las diferentes categorías de trabajadores existentes en el centro de trabajo, incluyendo trabajadores migrantes de otros departamentos. Toda entrevista con trabajadores se llevara a cabo, sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de estos haciéndole saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos. El hecho de no poder llevar a cabo el número de entrevistas previstas en el presente cuadro, no limita la acción del Inspector de Trabajo ni determina algún efecto en la validez del acta de inspección.		
2.12	Investigar si existe organización sindical en la empresa, para darles participación a sus representantes en el conflicto sea individual o colectivo si lo solicitan los interesados.		
2.13	Revisar en el sistema de control de expedientes los antecedentes de la empresa o solicitar información al Registro de Faltas Laborales y de Previsión Social de la Inspección General de Trabajo para verificar si hubiera infracciones anteriores o indagar con los demás Inspectores de Trabajo otras actuaciones o si existen denuncias en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría de los Derechos Humanos –PDH–, o bien el Ministerio Publico –MP–.		
2.14	Analizar aspectos como: en qué momento se realizará la inspección, si estará o no la parte empleadora o cualquier representante de la empresa, la localización y características de la actividad productiva de la empresa a visitar.		
2.15	Considerar con anticipación las dificultades que se pueden presentar al momento de la inspección y las medidas a tomar: negativa de permitir el ingreso, falta de colaboración en entrevistas, negativa de mostrar documentación, etc.; evaluar en el momento, si existe obstrucción y pedir el apoyo de la PNC conforme el Acuerdo Ministerial 106-2011 Instructivo de procedimientos en caso de resistencia la labor inspectiva.		
2.16	Revisar el material que llevará consigo; documentos, credenciales y útiles necesarios para realizar la inspección.		
2.17	Programar en la agenda del sistema de control de expedientes, las visitas a los centros de trabajo bajo estricta supervisión del superior inmediato, observando los plazos de conformidad con el Código de Trabajo para inspeccionar, prevención y verificación.		
2.18	Sugerir al Delegado Departamental o Supervisor, la programación de visitas de inspección y el plan de trabajo para su revisión y autorización de salida.		
2.19	Realizar planificación de visitas a los centros de trabajo y citas a sede administrativa con base en las propuestas de cada inspector con fuentes que se utilicen de manera eficiente los recursos y el tiempo del personal de inspección.	Semanalmente	Delegado

A.3 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo durante el proceso de verificación en el centro de trabajo			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
3.1	El día y lugar señalado en el acta de prevención y luego de la identificación de rigor, el Inspector de Trabajo deberá verificar el cumplimiento de las prevenciones formuladas, dejando constancia en acta de verificación el cumplimiento de las prevenciones en su totalidad.	Al llegar al centro de trabajo	Inspector de Trabajo
3.2	En caso de incumplimiento de una o varias prevenciones, se elaborará acta de infracción, señalando con claridad los hechos, la calificación de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento y propuesta de sanción. Inspector de Trabajo deberá tener cuidado que en el acta de infracción quede establecida la conducta sancionada, la fundamentación, la calificación de las infracciones que se le atribuyen al infractor con la expresión de las normas vulneradas y las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento, así como las propuestas de sanción establecidas en el artículo 272 del Código de Trabajo señalando como se encuadra la conducta del infractor, sea este patrono, trabajador o sindicato.		
3.3	La obstrucción a la labor de Inspección, por parte del patrono o sus representantes, de los trabajadores o sus representantes u organizaciones sindicales o sus representantes constituye una infracción sujeta a sanción. Cuando la obstrucción incluya cualquier tipo de agresión a las autoridades de trabajo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercerá las acciones legales pertinentes. Si la obstrucción implica agresiones en contra del Inspector de Trabajo este deberá hacerlo del conocimiento del Delegado Departamental de Inspección de Trabajo, quien deberá cursarlo al delegado, quien ejercerá las acciones de despacho ministerial.		
3.4	Concluidas las actas y notificadas a los interesados, el Inspector de Trabajo deberá reportar al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, no más allá del tercer día siguiente, al haber constatado el incumplimiento de las prevenciones, trasladando el expediente respectivo.	Se solicite por escrito, indicando los motivos	Inspector General de Trabajo y Subinspectores Generales de Trabajo.
3.5	En casos excepcionales y por única vez, debidamente justificados el Inspector General de Trabajo o los Sub Inspectores Generales de Trabajo, podrán autorizar la prolongación de las actuaciones de verificación hasta 15 días hábiles.		

A.4 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo al finalizar la visita de verificación de trabajo			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
4.1	Entregar y escanear copia del acta al jefe inmediato superior o ingresar al sistema de control de expedientes.	Al momento de retornar a las oficinas de la IGT	Inspector de Trabajo
4.2	Organizar la readjudicación de expedientes para realizar la segunda visita o fecha de citación en sede administrativa de inspección, cuando el caso lo amerite o bien para todos los casos en la medida que los recursos humanos y materiales disponibles en la delegación lo permitan.	Luego de ingresar el acta al sistema de control de casos	Delegado Departamental

A.5 Formas de suspensión del trámite del expediente por el Inspector de Trabajo			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
5.1	Ingresar al sistema de control el memorial presentado	Al presentar el memorial de suspensión	Recepción de documentos o secretaria
5.2	Trasladar al Delegado Departamental para su conocimiento, quien solicita el expediente para resolver lo solicitado.	Luego de ingresar el memorial al sistema de control	
5.3	Emite la resolución correspondiente y la notifica a la parte interesada.	Luego del análisis del expediente	Delegado Departamental
5.4	Instruye al Inspector de Trabajo para que acate lo resuelto.	Luego de emitida la resolución	
A.6 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo durante las citaciones en sede administrativa			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
6.1	**En los casos siguientes:** a) Despido de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia; b) Trabajadores que por cualquier causa gocen de inamovilidad; c) Por existir emplazamiento en el centro de trabajo; d) Por la formación de una organización sindical; e) Cuando se produce el despido de dirigentes sindicales, concretamente los que forman el Comité Ejecutivo de la organización sindical, sin haber obtenido la autorización judicial correspondiente; f) Cuando las denuncias se refieran al impago de las cuotas patronales y laborales del Instituto de Seguridad Social, (Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o algunas de las causas contenidas en los acuerdos de la Junta Directiva del IGSS que se refieren a la inscripción de empleadores al régimen de seguridad social y los que regulan lo atinente a la recaudación de cuotas que establecen obligaciones para trabajadores y empleadores, la emisión del certificado de trabajo, constancias de cuotas aportadas o constancia de trabajo); g) Reclamo del pago de prestaciones post mortem. h) Así como los que de la práctica surgieran y todos aquellos casos en donde no sea necesario tomar la versión de los trabajadores activos en el centro o lugar de trabajo o donde únicamente el mecanismo de establecer la falta laboral sea a través de la revisión de documentación obrero patronal. En las literales descritas anteriormente, los Inspectores de Trabajo deberán citar al empleador o trabajador o sindicato a las oficinas de la Delegación Departamental de la Inspección General de Trabajo que corresponda, para que en determinado día y hora comparezcan a audiencia para cumplir con su obligación, emitiendo las prevenciones correspondientes.	Al establecer la falta laboral	Inspector de Trabajo
6.2	En la boleta de toma de denuncia de los casos antes descritos, el Adjudicador deberá hacer del conocimiento al empleador, trabajador o sindicato del objeto de la citación y deberá enumerar los documentos que corresponderá presentar ante el Inspector de Trabajo en la audiencia programada para el efecto. En la delegación de Guatemala será la Unidad de Notificaciones la encargada de notificar las boletas de denuncias y en el interior de la República será conforme la práctica de notificación.	Al tomar la denuncia o al faccionar la primera acta	El adjudicador/ Inspector de Trabajo

A.6 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo durante las citaciones en sede administrativa			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
6.3	Los Inspectores de Trabajo al momento de celebrar la audiencia de inspección notificada, deberán previamente identificarse de conformidad con la ley ante las partes; posteriormente establecer los extremos denunciados (por el trabajador, empleador o sindicato) y evidenciar la existencia de alguna falta laboral (del empleador, trabajador o sindicato), conforme el objeto de la citación, conminará a éste el cumplimiento, y escuchará (al empleador, trabajador o sindicato) para que ejerza su derecho de defensa.	Antes del inicio de la diligencia/ audiencia	Inspector de Trabajo
6.4	En caso de incumplimiento o inasistencia a la citación el Inspector de Trabajo redactará acta circunstanciada de infracción con la que iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado dentro de los tres (3) días siguientes al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. El expediente correspondiente deberá estar debidamente foliado, sin errores, teniendo cuidado de llevar los controles correspondientes para la guarda y custodia del expediente y su ubicación física. En las actas circunstanciadas se deberá consignar la conducta sancionada, la fundamentación y cuáles de las literales del artículo 272 del Código de Trabajo se encuadran con la conducta del infractor, sea este patrono, trabajador o sindicato.	Al constatar formulación de prevenciones	Inspector de Trabajo
6.5	Si a la audiencia señalada comparece una persona, ya sea individual o jurídica, que no es la obligada (empleador, trabajador o sindicato) deberá darse por cumplida la asistencia a la citación y no surtirá efecto el apercibimiento de presentación de la documentación de acuerdo a las constancias que conforme el derecho de defensa se ejerza. En el presente caso, el Inspector de Trabajo solicitará al denunciante información adicional para identificar al empleador obligado. En caso de duda sobre la responsabilidad solidaria, ya sea por sustitución patronal, subcontratación, simulación, tercerización, entre otras, se apercibirá a todos los involucrados, debiendo citarlos para iniciar el procedimiento de inspección, prevención y verificación, donde deberán comparecer todos y así determinar al o los obligados.		
6.6	En caso que el denunciante no pueda brindar mayores elementos para identificar al obligado (empleador, trabajador o sindicato) deberá aplicar el procedimiento general del presente protocolo y proceder a la visita inspección en el centro o lugar de trabajo.		
6.7	Al haber agotado el procedimiento administrativo, en la Delegación de Guatemala, se invitará al trabajador que fuere de escasos recursos económicos, apersonarse ante la Dirección de Fomento a la Legalidad para el asesoramiento gratuito respectivo y asignación de profesional del Derecho responsable a efecto de iniciar la demanda judicial pertinente. En los demás departamentos de la República de Guatemala, se atenderá al Convenio suscrito con el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala para el asesoramiento de aquellos profesionales del Derecho acreditados para el efecto.		
6.8	En el caso que el obligado (empleador, trabajador o sindicato) cumpla con sus obligaciones conforme las prevenciones formuladas, incluida la exhibición de documentos, se dejará constancia en acta y se dará por concluido el expediente administrativo laboral. En caso de cumplimiento de obligaciones prevenidas, pero no exhibición de documentos, se dejará constancia en acta del cumplimiento parcial y se continuará con el proceso sancionatorio pertinente antes indicado.		

A.7 Actuaciones y obligaciones de los Delegados Departamentales para la imposición de multas			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
7.1	Recibido el expediente que contiene el acta de infracción, el Delegado Departamental analizará el caso y determinará, previo a emitir la resolución de sanción, lo siguiente: a. Las circunstancias económicas y medios de subsistencia del sancionado; b. Los antecedentes y condiciones personales del sancionado; c. El mal causado con las acciones u omisiones del sancionado; d. La exposición a peligro de las personas derivada de las acciones u omisiones del sancionado; e. El número de trabajadores afectados por las acciones u omisiones a las normas laborales y de previsión social detectadas; f. Otros factores objetivos que sirvan para adecuar la sanción a imponer; g. Determinar si hay **reincidencia** según revisión en los registros de la Inspección General de Trabajo. A partir del análisis anterior, el Delegado Departamental deberá redactar la resolución administrativa dentro de los 10 días siguientes a la recepción del expediente, imponiendo la sanción atendiendo a las circunstancias apuntadas en el apartado anterior, así como la graduación del artículo 272 del Código de Trabajo. **La resolución deberá contener además de las referencias personales o jurídicas del sancionado:** a. Referencia a las normas vulneradas que constan en el acta de infracción; b. Medidas que se consideran necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas; c. Sanción impuesta y reiteración de la obligación del sancionado de subsanar la irregularidad; d. Referencia al plazo de cinco (5) días para hacer efectivo el pago correspondiente, indicando que deberá realizarlo en la Unidad de Administración Financiera del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conforme las instrucciones que esa dirección emita.	Recibido el expediente que contiene el acta de infracción	Delegado Departamental
7.2	Para contribuir a ilustrar el criterio del Delegado Departamental para efectos de resolver podrá solicitar antecedentes o informes a: a) La Procuraduría de Derechos Humanos; b) Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; c) Ministerio de Economía, en el caso de las amparadas por el Decreto 29-89 y sus reformas; d) Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales; e) Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; f) Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación; g) La Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres; h) Otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Jefatura de Salud y Seguridad Ocupacional, el Registro de Faltas Laborales y de Previsión Social de la Inspección General de Trabajo, Unidad de Estadísticas Laborales de la Inspección General de Trabajo, Dirección General de Trabajo); i) Secretaría contra la Violencia, Explotación y Trata de Personas –SVET–; y j) Cualquier otra dependencia que pudiera brindar información o elemento que a juicio del Delegado Departamental pueda contribuir al momento de emitir la resolución respectiva.		

A.7 Actuaciones y obligaciones de los Delegados Departamentales para la imposición de multas			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
7.3	**Medidas para garantizar el derecho vulnerado** El Delegado Departamental deberá, en la resolución respectiva, verificar las medidas que se consideren pertinentes para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas dentro de las cuales pueden existir: **Las nacidas de la propia Actividad de Inspección:** a) Cumplir con las prevenciones formuladas por el Inspector de Trabajo que conoció en primer momento la adjudicación o denuncia; b) La referencia a la Dirección de Fomento a la Legalidad, cuando para el cumplimiento de lo resuelto amerite acciones que correspondan a la misma. **Las que se deriven del análisis que se haga del caso y de la urgencia de la adopción de medidas extraordinarias que necesiten para su ejecución acudir a la vía judicial** a) Solicitar orden judicial para el ingreso a un centro de trabajo; b) La suspensión de obras cuando, a través de la vía administrativa el infractor no haya acatado lo resuelto; c) Solicitar la exhibición y revisión de documentos contables conjuntamente con el perito o experto de la Superintendencia de Administración Tributaria; d) Sistemas de almacenamiento electrónico o programas informáticos y archivo en soporte magnético; y e) Cualquier otra que se considere necesaria.	Al establecer la falta laboral	Delegado Departamental

A.8 En cuanto al pago de la sanción administrativa			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
8.1	**a) En caso que el infractor no presente oposición alguna en contra de la sanción** Si el infractor no presenta oposición, en contra de la resolución que lo sanciona y manifiesta que corrigió la falta, previamente se procederá a: 1) En los casos que el infractor acompañe los documentos que respalden el cumplimiento de la norma vulnerada, deberá ser revisado y evaluado por el Delegado Departamental, de lo que emitirá informe circunstanciado que deberá poner en conocimiento del Subinspector General de Trabajo correspondiente previo a emitir la providencia final; 2) En los casos en que sea necesario la verificación en los centros de trabajo, el Delegado Departamental nombrará un Inspector de Trabajo para que proceda a verificar las prevenciones y las medidas que garanticen el cumplimiento del derecho vulnerado; 3) Para los efectos de la verificación el Delegado Departamental le instruirá al Inspector de Trabajo para que en un plazo máximo de dos días proceda a cumplir con la verificación respectiva;	No presenta oposición y corrigió el empleador	Delegado Departamental

A.8 En cuanto al pago de la sanción administrativa			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
8.1	4) El Inspector de Trabajo al momento de ser nombrado para la verificación de cumplimiento, (motivado por la solicitud de exoneración) deberá dejar constancia en acta circunstanciada y trasladar la misma al día hábil siguiente al Delegado Departamental; 5) Con base a la información proporcionada por el infractor o por la verificación del Inspector de Trabajo que deberá constar en acta, previa autorización del Subinspector General de Trabajo, procederá a la exoneración del 50% del monto de la multa. Caso contrario que de la información aportada no se desvanezcan los hechos cometidos por el infractor se agregarán los informes y se tendrá por confirmada la resolución.	No presenta oposición y corrigió el empleador	Delegado Departamental
	b) El infractor paga la multa, pero no demuestra haber reinstituido el derecho vulnerado Si el infractor paga la multa pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, la Inspección General de Trabajo a través del Delegado Departamental, iniciará el proceso de ejecución de resolución conforme al artículo 426 del Código de Trabajo para obligar al infractor a subsanar la falta.	Paga la multa y no corrigió el empleador	
	c) El infractor no paga multa y no demuestra haber corregido el derecho vulnerado Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción o no cumple con la resolución de sanción y no interpone recurso de revocatoria, la Inspección General de Trabajo a través del Delegado Departamental iniciará el proceso de ejecución de la resolución conforme al artículo 426 del Código de Trabajo para obligar al infractor a pagar la multa y a subsanar la conducta por el objeto que se cumpla la ley.	No paga la multa y no corrigió el empleador	
	d) El infractor interpone recurso de revocatoria Si el infractor interpone recurso de revocatoria de conformidad a lo establecido en el artículo 275 del Código de Trabajo y la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo queda firme, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurar que se subsane la conducta que dio lugar a la sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo. En los casos antes indicados queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponde exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado. Para efecto de los pagos respectivos por las sanciones impuestas se deberá atender el procedimiento administrativo contenido en el Acuerdo Ministerial que para el efecto se emita.	Se interpone recurso de revocatoria	

A.9 Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
9.1	Los Delegados Departamentales remitirán de manera directa al Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social de la Inspección General de Trabajo la información relacionada con los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme el procedimiento respectivo y que hayan causado estado, en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial. El informe acorde a la matriz que se adapte para el efecto la autoridad central, deberá enviarse a más tardar el segundo día de que haya causado estado en la vía administrativa o firmeza en la vía judicial.	Causado estado en sede administrativa/ firmeza sede judicial	Delegado Departamental
9.2	**Obligaciones del Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social** a) Administrar el registro de faltas; b) Ingresar los informes que le remitan los Delegados Departamentales, sobre las sanciones impuestas y las personas individuales o jurídicas que han cometido dichas faltas; c) Ingresar los informes, resoluciones o aspectos que directamente sean puestos en conocimiento del Inspector General de Trabajo, Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados Departamentales que provengan del organismo judicial o de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; d) Mantener actualizado el registro de faltas; e) Facilitar la información que requiera las autoridades superiores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Inspector General de Trabajo, los Sub Inspectores Generales de Trabajo y los Delegados Departamentales; f) Eliminar la anotación existente en el registro de faltas de trabajo y previsión social, por el trascurso de un año de su imposición, siempre y cuando no exista reincidencia; g) Cumplir el procedimiento de libre acceso a la información pública; y h) Las demás atribuciones que le confieran la ley o que sea asignadas por medio de acuerdo ministerial.	Al recibir los informes	El encargado/jefe
A.10 Actuaciones y obligaciones de la Inspección General de Trabajo respecto del trámite del Recurso de Revocatoria			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
10.1	Recibido el Recurso de Revocatoria en sede departamental, quien lo reciba deberá sin demora elevarlo mediante conocimiento al Delegado Departamental, quien deberá elaborar providencia de trámite, previamente deberá verificar que se haya interpuesto el Recurso de Revocatoria dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, circunstancia que hará constar en dicha providencia. La providencia de trámite deberá contener lo siguiente: a. Identificación del impugnante; b. Fecha de interposición del recurso, número de resolución impugnada, fecha de notificación de la resolución impugnada; c. Referencia a que se eleva al Despacho Superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el análisis y resolución correspondiente.	Al recibir el recurso de revocatoria	Delegado Departamental
10.2	El expediente, incluida la providencia de trámite, deberá ser remitido vía electrónica al correo electrónico que para el efecto se designe por el Despacho Superior o en su defecto el expediente físico debidamente foliado, no más allá de 24 horas después de firmada la providencia por el Delegado Departamental.		

A.11 Actuaciones y obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social derivadas del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Apelación ante Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
11.1	Agotada la vía administrativa que imponga la sanción al sujeto considerado infractor de las normas de trabajo y previsión social, después de haber resuelto desfavorablemente el Recurso de Revocatoria, que se encuentra normado en el artículo 275 del Código de Trabajo, el infractor (empleador, trabajador o sindicato) podrá promover el Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social, establecido en el artículo 417 del Código de Trabajo.	Después de haber resuelto desfavorable	Empleador
11.2	En la resolución que señala día y hora para que se verifique la audiencia ante el Juez, el Delegado Departamental deberá comparecer personalmente a dicha audiencia y asumir las actitudes procesales que mejor considere para garantizar el cumplimiento de las omisiones del infractor.	Se señale día y hora	Delegado Departamental
11.3	Si la sentencia del juez es absolutoria a favor del presunto infractor, el Delegado deberá interponer el Recurso de Apelación respectivo. Si el juez hubiere dejado de resolver algún punto de los expresados en la demanda o existieran dudas sobre el alcance de la resolución, el Delegado Departamental deberá interponer los recursos de ampliación o aclaración según sea el caso.	Se desfavorable/ deje de resolver	
11.4	Contra la sentencia emanada del Juzgado de Trabajo y Previsión Social, en el caso que la misma sea desfavorable a la Inspección General de Trabajo, procede el Recurso de Apelación, el cual deberá interponerse dentro del plazo de los tres días siguientes. Si la resolución de la Inspección General de Trabajo queda firme al concluir el Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social; la Inspección General de Trabajo debe presentar una acción de ejecución bajo el procedimiento establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo.	La sentencia sea absolutoria	

A.12 Actuaciones y obligaciones de la Inspección General de Trabajo respecto de la Acción Ejecutiva de cumplimiento de la sanción (multa y/o subsanar falta)			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
12.1	El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en 3 meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial;	Causado estado en sede administrativa/ firmeza sede judicial	Delegado Departamental
12.2	Si el infractor paga la multa pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, el Delegado Departamental iniciará el proceso de ejecución de la resolución en donde se impone la multa por faltas a las leyes laborales de conformidad a lo establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo para obligar al infractor a subsanar la falta.	Paga la multa y no corrigió el empleador	
12.3	Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone el Recurso de Revocatoria (275 del Código de Trabajo) el Delegado Departamental iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el artículo 426 del Código de Trabajo, para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que cumpla con la ley;	No paga la multa y no corrigió el empleador	

A.12	Actuaciones y obligaciones de la Inspección General de Trabajo respecto de la Acción Ejecutiva de cumplimiento de la sanción (multa y/o subsanar falta)		
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
12.4	**La demanda de ejecución contendrá:** a. Lo contemplado en el artículo 332 del Código de Trabajo, incluidas las medidas precautorias pertinentes para garantizar el cumplimiento; b. Identificación de la resolución que se pretende ejecutar; y c. Adjuntar la certificación de la resolución que constituye título ejecutivo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver las acciones por faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social de conformidad con el artículo 281 del Código de Trabajo. En los casos antes indicados queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponde exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.	Causado estado en sede administrativa/ firmeza sede judicial	Delegado Departamental
	Si el infractor interpone recurso de revocatoria de conformidad a lo establecido en el artículo 275 del Código de Trabajo y la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo queda firme, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurar que se subsane la conducta que dio lugar a la sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo;	Al estar firme	
12.5	En los casos antes indicados queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponde exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado;	Agotada la vía Administrativa	Denunciante
12.6	El Delegado Departamental deberá procurar la tramitación del proceso hasta su finalización y deberá evacuar las audiencias o presentar los escritos que sean necesarios, por ejemplo en caso de Recurso de Rectificación. Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone el Recurso de Revocatoria (artículo 275 del Código de Trabajo) la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el artículo 426 del Código de Trabajo, para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que cumpla con la ley;	Procure la tramitación hasta finalización	Delegado Departamental
12.7	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurará que se subsane las conductas que dieron lugar a la sanción en este caso deberá presentar la demanda laboral de ejecución de la resolución administrativa;	Ha causado estado en sede administrativa/firmeza sede judicial	

A.13 Procedimiento de reinspección			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
Reinspección por orden de juez o por Operativo de Inspección			
13.1	Aperturar un nuevo expediente	Al ordenarlo el Juez de Trabajo o según operativo de inspección de trabajo	Delegado Departamental
13.2	Deberá presentarse al centro de trabajo para verificar el cumplimiento de lo ordenado.		Inspector de Trabajo
13.3	En caso de encontrar subsanada la falta laboral deberá redactar el informe y/o acta correspondiente según lo solicitado y presentarlo en el plazo establecido ante el Juzgado de Trabajo**.**	En el momento de la visita	
13.4	En caso de verificar la reincidencia en las faltas de trabajo y previsión social deberá prevenir y constatar al infractor de conformidad con el presente procedimiento general.		
13.5	Luego de vencido el plazo y si el infractor no cumple con las prevenciones formuladas deberá aplicarse el presente procedimiento general de inspección de trabajo.	En el momento de la verificación de prevenciones	Inspector de Trabajo
13.6	Entregar y escanear copia del acta al jefe inmediato superior o ingresar al sistema de control de expedientes, para lo que proceda	Al regresar a la sede de Inspección de Trabajo	
A.14 Formas de finalización de los procedimientos administrativos			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
A.14.1 Desistimiento: Cuando el trabajador comparece ante el Inspector de Trabajo actuante o quien sea designado, y declara voluntariamente su deseo de no continuar con el trámite de la diligencia			
14.1.1	Establecer inicialmente si en realidad se solucionó la pretensión o posición, sea éste de pago o restitución de derechos. En casos donde una determinación de cumplimiento se base en parte en una entrevista con un trabajador/es, deberá confirmar que la declaración del trabajador/es fue hecha sin presión o intimidación por parte del empleador. Deberá dejar constancia en el acta respectiva la cual, previo a ser entregada al que desiste, deberá trasladarla al Delegado o Supervisor para entrevista y autorización.	Cuando ambas partes acuerdan prestaciones	Inspector de Trabajo
14.1.2	Firmar el acta de desistimiento y marcar en la carátula el resultado "desistido".	En el momento que el inspector realiza acta	Delegado o Supervisor
14.1.3	Hacer saber al trabajador que si en el futuro necesita de la intervención de la Inspección General de Trabajo deberá presentar una nueva denuncia, ya que el expediente será remitido al archivo.	En el momento de haber firmado acta de desistimiento	Inspector de Trabajo
14.1.4	Si se hace por medio de un memorial de desistimiento deberá contener el acta de legalización de firmas. El Delegado o encargado deberá analizar si este llena los requisitos necesarios y emitir resolución aceptando o no el desistimiento.	Cuando tenga en su poder el memorial	Delegado o encargado
14.1.5	En el caso que hayan prevenciones para constatar y que se refieran a la pretensión del trabajador, el Inspector de Trabajo deberá constatar la formulación de las prevenciones. En caso que se encuentren formuladas prevenciones que afecten a más trabajadores por haber establecido falta laboral, el Inspector de Trabajo deberá verificar el cumplimiento de las prevenciones.	En el momento que el Inspector de Trabajo realiza acta	Inspector de Trabajo
14.1.6	Finalmente el Inspector remite el expediente al Delegado Departamental, para que continúe con su trámite.	Cuando el Inspector de Trabajo finalice su actuación	

A.14.2 No seguimiento o continuidad de los casos: Cuando el trabajador no da seguimiento o continuidad a la denuncia presentada			
14.2.1	Si en la primera visita se establece que el trabajador ya solucionó su problema o ya no labora en la empresa se deja constancia en acta, pero se procederá con la inspección si el trabajador presentó una denuncia que implica un incumplimiento que afecte a otros trabajadores.	Cuando no se da seguimiento a la denuncia	Inspector de Trabajo
14.2.2	Si por el motivo de la denuncia se conoce que el trabajador ya no labora en la empresa se deberá citar por medio de telegrama o notificación para que exponga si desea continuar con su reclamación.		
14.2.3	Si no se presenta el denunciante, se facciona el acta haciendo constar tal circunstancia y se procede a elevar el expediente al Supervisor o Delegado sugiriendo su archivo.		
A.15 Revisión periódica del trámite de expedientes: Es el procedimiento establecido para la revisión de expedientes con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de la función inspectiva			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
15.1	Cumplir con las disposiciones emanadas del Inspector General de Trabajo en lo referente a la programación de la revisión periódica del trámite de expedientes.	Según programación	En el momento de concretarse la fecha que establece la circular
15.2	Elaborar la programación de revisión de expedientes con base a las disposiciones emanadas al respecto.		Subinspectores Generales de Trabajo
16.1	Obtener del sistema de control de expedientes, el listado de los casos que fueron asignados a los Inspectores de Trabajo para hacer la revisión de los mismos.	Después de elaborado el programa anual	Delegado Departamental
16.2	Utilizar el formato establecido en el **ANEXO III** para hacer las anotaciones y llevar el registro de lo encontrado en dicha revisión.	Después de obtener del sistema electrónico o del libro de expedientes el listado	
16.3	Si derivado de la revisión periódica de expedientes se establece que el Inspector no cumplió con los procedimientos establecidos, o se determinan actuaciones irregulares deberá faccionar acta administrativa y certificar la misma al Departamento de Recursos Humanos para que proceda conforme lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su reglamento así como el Pacto colectivo de condiciones de trabajo del MTPS vigente.	Luego de la revisión de mesa	Delegado Departamental/ Director o Subdirector Departamental

Instrumento del procedimiento general de inspección del trabajo

A.1	Relación laboral y contrato de trabajo	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.1	¿Se cumple con la exigencia legal de que todo contrato individual de trabajo se tenga celebrado por plazo indefinido, salvo las excepciones lícitas y expresas por su naturaleza accidental o temporal?					Art. 26 Código de Trabajo.
1.2	¿Se cumple con remitir a la Dirección General de Trabajo o a las Direcciones Departamentales, el contrato individual de trabajo dentro del plazo de 15 días siguientes a su celebración o modificación para su registro?					Art. 28 Código de Trabajo.
1.3	¿Todos los trabajadores firmaron su contrato al ingresar al centro de trabajo y se les entregó copia del mismo conteniendo el sello de registro ante el MTPS o la constancia electrónica si fuera el caso?					
1.4	¿Todos los contratos individuales de trabajo cumplen con los requisitos mínimos que establece la ley?					Arts. 20, 21, 29 y 30 Código de Trabajo.
1.5	Cuándo hay contrato verbal en las actividades legalmente establecidas ¿se cumple con la entrega de la tarjeta o constancia conteniendo: la fecha de inicio, salario estipulado, el vencimiento de cada período de pago, número de días o jornadas o tareas u obras realizadas?					Art. 27 Código de Trabajo.
1.6	¿Se cumple con el período de prueba máximo de dos (2) meses en los contratos por tiempo indeterminado?					Art. 81 Código de Trabajo.
1.7	¿El patrono que ocupa a diez (10) o más trabajadores lleva el libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General de Trabajo?					Art. 102 Código de Trabajo.
1.8	¿Se toma como base el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por los trabajadores durante los últimos seis meses de la relación laboral, o en forma proporcional para el pago de la indemnización?					Art. 82 literal b) Código de Trabajo.
1.9	En el cálculo de la indemnización por tiempo servido ¿se incluye la sexta parte que corresponde al aguinaldo y a la Bonificación anual para los trabajadores (as) del sector privado y público en la proporción correspondiente a 6 meses de servicios o por el tiempo trabajado si no llegarán a 6 meses?					Art. 9 Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado y Art. 5 Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

A.2	Relación laboral y sustitución patronal	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
2.1	¿Existe sustitución patronal en la entidad o empresa inspeccionada?					Artículo 23 del Código de Trabajo. Instructivo para unificación de criterios por parte de la IGT para la aplicación del Art. 23 del Correl D-IGT-158-2013 JAAH/crgl
2.2	¿Se dan los elementos de la sustitución patronal en la entidad o empresa inspeccionada?					
2.3	¿Existen otras empresas relacionadas a la entidad sujeta a inspección?					Artículos 61 y 281 del Código de Trabajo. Artículo 3 y 12 del Convenio 81 OIT
2.4	¿Existen elementos como: emblemas, logos, documentos, contratos o libros donde aparezca un nombre diferente al del centro de trabajo sujeto a inspección?					
2.5	¿Al detectar dichos elementos tomó debida nota de la existencia, individualizó la entidad o entidades relacionadas (dirección, razón social, denominación social, representante legal, etc.) para su fiscalización?					
A.3	**Reglamento Interior de Trabajo**	**Sí**	**No**	**N/A**	**Anotaciones**	**Base Legal**
3.1	En caso que permanentemente laboren 10 o más trabajadores ¿Cuentan con un Reglamento Interior de Trabajo aprobado por la Inspección General de Trabajo?					Art. 58 Código de Trabajo.
3.2	¿Se tiene colocado el Reglamento Interior de Trabajo en, por lo menos, dos lugares visibles en el centro de trabajo o se les suministra mediante un folleto o copia del mismo a los trabajadores?					Art. 59 Código de Trabajo.
3.3	¿Se adopta en el Reglamento Interior de Trabajo las reglas técnicas, administrativas, las relativas a salud y seguridad ocupacional, riesgos profesionales y primeros auxilios?					Art. 60 Código de Trabajo.
3.4	¿El Reglamento Interior de Trabajo regula lo establecido a jornadas, salarios, permisos, funciones y medidas disciplinarias?					

A.4	Salario, bonificaciones mensuales y seguro social	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
4.1	¿Cumple el empleador con el requisito de enviar el informe requerido bajo el Articulo 61 (a) del Código de Trabajo?					Art. 61, literal a) Código de Trabajo
4.2	¿El salario estipulado, es el salario mínimo vigente según la actividad económica correspondiente?					Art. 102 literal c) Constitución Política de la República de Guatemala Convenio 95 sobre la Protección del salario de la OIT Arts. 88, 91, 103 y 120 Código de Trabajo.
4.3	¿Se realizan descuentos a los salarios sin la autorización judicial o de los trabajadores por escrito?					Art. 60 Código de Trabajo; Acuerdo Gubernativo 7-80

A.4	Salario, bonificaciones mensuales y seguro social	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
4.4	¿En los casos en que el pago de salario se entrega a una persona distinta al trabajador, existe una autorización escrita fidedigna o acta suscrita ante una autoridad de trabajo?					Art. 94 Código de Trabajo.
4.5	¿El pago del salario se hace en el propio lugar de trabajo, durante la jornada de trabajo y en un plazo no mayor a 15 días para trabajadores manuales y de un mes para trabajadores intelectuales o los servicios domésticos?					Arts. 92 y 95 Código de Trabajo.
4.6	¿El salario se paga en moneda de curso legal?					Art. 90 Código de Trabajo.
4.7	¿El pago del salario se complementa con alguna forma distinta a la moneda?					
4.8	¿Si parte del salario se paga mediante alimentos u otros artículos sobrepasa el 30% del mismo?					
4.9	¿Se hace efectivo el pago de la Bonificación incentivo mensual? ¿Se paga por meta de producción? ¿Se tiene que cumplir con la meta para ganar el salario mínimo? ¿Cuánto salario recibe el trabajador por la jornada diurna si no cumple con la meta durante ese periodo? ¿El pago de la Bonificación incentivo mensual se paga sobre el monto establecido de Q250.00?					Decretos 78-89 y 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala.
4.10	¿El patrono que ocupa 3 trabajadores o más, los tiene debidamente registrados ante el IGSS?					Art. 102 Código de Trabajo, Acuerdo 1123 Junta Directiva IGSS, Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.
4.11	Cuando se trata de actividad económica de transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto utilizando para el efecto vehículos motorizados ¿están inscritos aún ocupen los servicios de 1 o más trabajadores?					Art. 102 Código de Trabajo, Acuerdo 1123 Junta Directiva IGSS, Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.
4.12	¿La cuota retenida al trabajador para el pago del seguro social se realiza sobre la base total de los salarios reales, a excepción de la bonificación incentivo?					Art. 2 Decreto 78-89 y Art. 3 Acuerdo 1123 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.
4.13	¿Cuenta con una tabla de productividad con criterios estandarizados, para calcular el pago de bonificación bajo este concepto?					Art. 2 Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.
4.14	¿Las cuotas descontadas a los trabajadores en concepto de seguridad social, son trasladadas en forma íntegra y oportuna al IGSS?					Acuerdo 1123 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social y Acuerdo 1118 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
4.15	¿La cantidad de personas que laboran en el centro de trabajo, es igual a la cantidad de personas reportadas en las planillas del IGSS?					

A.4	Salario, bonificaciones mensuales y seguro social	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
4.16	¿Cumple el patrono con otorgar las certificaciones de salarios y cuotas, en los casos relacionados a jubilación?					Acuerdo 1123 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social y Acuerdo 1118 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1100 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
4.17	¿Concede los permisos a los trabajadores para acudir al seguro social?					Art. 45 Acuerdo 410 de la Junta Directiva del Seguro Social.
A.5	**Jornadas de trabajo y descansos**	**Sí**	**No**	**N/A**	**Anotaciones**	**Base Legal**
5.1	¿Los trabajadores en jornada diurna, laboran como máximo, 8 horas por día y 44 horas por semana? ¿Si existen metas de producción, laboran los trabajadores más de 8 horas diarias o más de 44 horas por semana? ¿Se les pagan esas horas como horas extras?					Art. 116 Código de Trabajo y Art. 102 literal g) Constitución Política de la República de Guatemala.
5.2	¿En la jornada de trabajo nocturna laboran como máximo 6 horas diarias y 36 a la semana?					Art. 116 Código de Trabajo y Art. 102 literal g) Constitución Política de la República de Guatemala.
5.3	¿En la jornada de trabajo mixta laboran como máximo 7 horas diarias y 42 a la semana?					Art. 117 Código de Trabajo
5.4	¿Los trabajadores cuyos trabajos no están sujetos a las limitaciones a jornada de trabajo no pueden laborar más de 12 horas diarias?					Art. 124 Código de Trabajo y Acuerdo Gubernativo 346 Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de las jornadas de trabajo.
5.5	¿La base para efectos estrictamente de pago, se utiliza 48 horas, para las jornadas diurna, nocturna y mixta?					Art. 116 Código de Trabajo y Art. 101 literal g) Constitución Política de la República de Guatemala.
5.6	¿Las jornadas ordinarias y extraordinarias no exceden de doce (12) horas diarias?					Art. 122 Código de Trabajo.
5.7	¿Se otorga un descanso de media hora si la jornada es continua?					Art. 119 Código de Trabajo.
5.8	¿El trabajo efectivo que se realiza fuera del tiempo ordinario se remunera, por lo menos, con un 50% más del salario ordinario?					Art. 121 Código de Trabajo.
5.9	¿El empleador obliga a trabajar tiempo extraordinario, incluyendo situaciones donde el trabajador se ve obligado a trabajar horas extras para cumplir con una meta de producción?					Art. 122 Código de Trabajo.
5.10	¿El patrono otorga a la persona trabajadora un día de descanso remunerado después de una semana de trabajo computada de cinco (5) a seis (6) días, según la costumbre del centro de trabajo?					Art. 126 Código de Trabajo.

A.5	Jornadas de trabajo y descansos	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
5.11	¿El patrono paga el día de descanso semanal o de asueto de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios devengados, durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate?					Arts. 126, 127 y 129 Código de Trabajo
5.12	¿El patrono cuenta con autorización de la Inspección General de Trabajo para trabajar durante los días de asueto o descanso semanal?					Art. 128 Código de Trabajo Reglamento interior de trabajo de la empresa
A.6	**Prestaciones sociales mínimas**	**Sí**	**No**	**N/A**	**Anotaciones**	**Base Legal**
6.1	¿El aguinaldo es pagado de conformidad con la ley?					Decreto 76-78 y 74-78 del Congreso de la República
6.2	¿Se hace efectivo el pago del 50% del aguinaldo en la primera quincena de diciembre?					Art. 2 Decreto 76-78del Congreso de la República
6.3	¿Se hace efectivo el pago del 50% del aguinaldo en la segunda quincena de enero?					Art. 2 Decreto 76-78del Congreso de la República
6.4	¿Se paga la Bonificación Anual durante la primera quincena de julio de cada año?					Art. 3 Decreto 42-92del Congreso de la República
6.5	¿Se paga el salario anticipado, del período de vacaciones?					Art. 134 Código de Trabajo
6.6	¿Se otorga vacaciones remuneradas de 15 días hábiles como mínimo, después de cada año de trabajo continuo?					Art. 130 Código de Trabajo
6.7	¿En los casos de cese de la relación laboral, se otorga el pago de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado?					Arts. 131 y 133 del Código de Trabajo
6.8	¿El patrono posee constancia de haber otorgado el período de vacaciones, firmadas por el trabajador?					Art. 137 Código de Trabajo
6.9	¿El cálculo del salario de vacaciones se realiza con base al promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias, devengadas durante los últimos tres meses si el trabajador presta sus servicios agrícolas o ganadera o durante el último año en los demás casos?					Art. 134 Código de Trabajo
A.7	**Discriminación en el empleo y ocupación**	**Sí**	**No**	**N/A**	**Anotaciones**	**Base Legal**
7.1	¿En los procesos de oferta, selección y contratación, se cumple con no formular distinciones para la ocupación de puestos de trabajo?					Art. 14 Bis Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.2	¿En los procesos de evaluación de ascensos, se cumple con no formular distinciones para la promoción interna de puestos de trabajo?					
7.3	¿Se ha despedido sin autorización judicial a trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia?					Art. 151 literal c) Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.4	¿Se ha negado la contratación de trabajadoras por condición de embarazo?					

A.7	Discriminación en el empleo y ocupación	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
7.5	¿Se le ha dejado de pagar el salario a trabajadoras que están en su periodo pre y post parto?					Art. 152 Código de Trabajo, Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.6	¿Se ha ubicado en otro puesto de trabajo, que afecta negativamente a mujeres que regresan de su período post parto?					Art. 79 literal c) Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.7	¿Se ha exigido a mujeres embarazadas ejecutar trabajos que requieren esfuerzo físico considerable, durante los últimos tres (3) meses anteriores al parto?					Art. 151 literal e) Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.8	¿Se brinda a mujeres en período de lactancia un tiempo de media hora, dos veces al día o como se pacte entre ellos a razón de una hora diaria para alimentar a su hijo?					Art. 153 Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.9	¿Se ha pagado un salario menor a las mujeres, por igual trabajo en relación a los hombres?					Art. 89 Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.10	¿Se ha realizado alguna distinción entre mujeres solteras, casadas o con responsabilidades familiares para efectos de trabajo?					Art. 14 Bis y 151 literal b) Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.11	¿Se ha discriminado en los procesos de oferta de empleo y/o contratación por motivos de edad de las personas?					Art. 151 Código de Trabajo, Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
7.12	¿Se ha establecido cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación?					Art. 14 bis Código de Trabajo, Art. 1 Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
A.8	**Otras obligaciones del empleador**	**Sí**	**No**	**N/A**	**Anotaciones**	**Base Legal**
8.1	¿Se cumple anualmente con la entrega del Informe estadístico patronal o informe del empleador, al MTPS?					Art. 61 literal a) Código de Trabajo
8.2	Sí una vez contratado el trabajador para prestar sus servicios dentro del territorio de la República de Guatemala distinto al que viva habitualmente y se vea compelido a hacer viajes de ida y regreso a una distancia mayor a 15 km. ¿El patrono paga los pasajes o gastos razonables?					Art. 33 Código de Trabajo
8.3	En relación al inciso anterior se aplica lo mismo cuando el trabajador viaja con su familia ¿El empleador paga también los gastos de transporte, alimentación y hospedaje de sus familiares durante el viaje?					Art. 33 Código de Trabajo
8.4	¿Los vehículos en los que son transportados los trabajadores, cuentan con las condiciones adecuadas de salud y seguridad ocupacional?					Arts. 271 y 272 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

A.8	Otras obligaciones del empleador	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
8.5	¿El patrono da oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de buena calidad necesarios para ejecutar el trabajo convenido?					Art. 61, literal d) Código de Trabajo
8.6	¿El patrono proporciona un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos deban mantenerse en el centro de trabajo?					Art. 61, literal e) Código de Trabajo
8.7	¿Al finalizar la relación laboral, el empleador concede los 30 días establecidos en la ley, para que el trabajador desocupe la vivienda?					Art. 63, literal i) Código de Trabajo
8.8	¿A la expiración del contrato de trabajo el patrono extiende al trabajador la constancia de trabajo?					Art. 87 Código de Trabajo

B. Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa

B. Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa

La reclamación del pago de las prestaciones laborales, con la intervención de la Inspección General de Trabajo es una constante diaria en las distintas Delegaciones de Inspección General de Trabajo de la República de Guatemala, por lo tanto, es imperativo la existencia del procedimiento e instrumento necesario para que los Inspectores de Trabajo puedan contar con la herramienta adecuada y actuar de mejor forma en la atención de cada caso en sede administrativa.

Objetivo del procedimiento

Regular y ofrecer un procedimiento estandarizado y estructurado de la actuación del Inspector de Trabajo en el marco de su intervención en el procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa cuando haya existido renuncia, despido o acuerdo mutuo siempre y cuando no exista prohibición para dar por terminada la relación laboral (post mortem, embarazo, lactancia, suspensiones, dirigentes sindicales, etc.); y ofrecer las alternativas de seguimiento para los diferentes resultados que se generan de la reclamación y darle cumplimiento a las leyes en materia laboral. La función de este procedimiento tiene como objetivo principal la supervisión y vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales, principalmente que el trabajador obtenga todas las prestaciones irrenunciables a las cuales tenga derecho.

Relación con otros procedimientos

Este es un procedimiento de oficio que se realiza cuando se finaliza la relación laboral patrono-trabajador y no se ha efectuado el pago correspondiente de las prestaciones laborales conforme la legislación laboral.

Desarrollo del procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa

B.1 Adjudicación de los casos			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
1.1	Al originarse la denuncia deberá aplicarse el **Procedimiento General de Inspección** para su recepción, apertura, registro y adjudicación.	Al momento de presentarse el usuario	Adjudicador
1.2	Cuando existan casos de reclamación de pago de prestaciones laborales con características especiales: 1. Cuando no se obtengan los datos evidentes, reales y concretos del patrono. 2. Cuando no se obtenga la dirección del centro de trabajo. 3. Cuando no se obtenga el nombre completo del patrono. 4. Cuando no se pueda establecer si existen dos o más patronos 5. Casos de prestaciones post mortem Serán entendidos conforme el **Procedimiento General de Inspección. (A)**		
1.3	En los casos en donde el usuario haya prestado sus servicios a dependencias públicas como Ministerios y Secretarias, deberán informar al usuario que la Inspección General de Trabajo no es la instancia adecuada para la reclamación del pago, en virtud de ello procederán a asesorar a los mismos, indicándoles la vía idónea para la reclamación. El Inspector de Trabajo o la persona responsable de tomar las denuncias o la persona asignada para la atención consultará al denunciante respecto a si su intención es interrumpir la prescripción.	Al momento de presentarse el usuario	Adjudicador/ analista/ operador
1.4	Brindar asesoría sobre el cálculo de prestaciones a los usuarios y en caso de ser solicitado elaborar el documento que contiene el mismo en el sistema electrónico establecido para el efecto o manualmente según el **Instrumento de cálculo y fórmulas de prestaciones laborales.**	Al consultar por cálculo de prestaciones	
B.2 Atención de casos de reclamación de pago de prestaciones en sede administrativa			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
2.1	El adjudicador facciona acta inicial de denuncia apercibiendo al supuesto infractor, indicándole el objeto, lugar, fecha y hora de la citación así como documentos que debe presentar. En el acta deberá advertir y exhortar a la parte empleadora que se le cita por única vez para hacer efectiva la reclamación del trabajador y que deberán presentarse haciéndose acompañar de los medios probatorios que considere oportunos de acuerdo a la reclamación que se trate, los cuales pueden comprender: 1. Libros de salarios, 2. Contratos de trabajo 3. Reglamento interior de trabajo 4. Planillas y recibos de pago del IGSS 5. Tablas de productividad en caso que aplique 6. Constancia de pago de horas extras (cuando aplique) 7. Constancia de goce de vacaciones 8. Constancias pago de bono 14 y aguinaldo 9. Otros que a consideración del Inspector de Trabajo formulen para su verificación.	Al momento recibir la denuncia	Inspector de Trabajo

No.	Acción	Cuándo	Quién
2.2	El día de la audiencia, el Inspector de Trabajo deberá dirigirse a las partes e identificar a los que comparecen, así como a sus asesores si los hubiere, quienes deben demostrar la calidad con la que actúan.	Cuando se realiza la audiencia	Inspector de Trabajo
2.3	Si a la audiencia se presenta otra persona que no fue la citada legalmente, con la intención de efectuar el pago de las prestaciones que en derecho le correspondan al trabajador, debe verificarse previamente que se efectúe el pago completo y de forma inmediata, haciéndose constar en acta, de lo contrario deberá declarar la incomparecencia y se agota la vía administrativa.	Cuando se realiza la audiencia	
2.4	Durante la celebración de la audiencia se prevendrá de pago al empleador en caso se deduzca la existencia de la obligación a partir del análisis de la documentación y manifestaciones verbales de las partes. Debiendo tener cuidado de verificar si es a una persona jurídica o individual a quien se previene.	Al incumplimiento	
2.5	Solo en los casos de incomparecencia justificada de las partes se podrá fijar una segunda audiencia.		
2.6	Si después de formulada la prevención y antes de la siguiente audiencia, tiene conocimiento de que se ha presentado alguna petición, memorial o recurso con relación al caso, el expediente deberá ser trasladado inmediatamente al supervisor o Delegado Departamental y debe abstenerse de conocerlo, salvo que se resuelva de forma inmediata.	En el momento que exista algún memorial	
2.7	El día de la segunda audiencia, procederá conforme las literales B.2.2, B.2.3 y B.2.4	Al momento de efectuarse segunda audiencia	
2.8	Si el trabajador no obtiene el beneficio de las pretensiones debe agotarse la vía administrativa, para que pueda acudir al órgano jurisdiccional e informarle al trabajador el plazo que tiene para acudir al órgano jurisdiccional y que puede recibir asesoría y asistencia legal para el efecto, por parte de la Dirección de Fomento a la Legalidad o en el caso de las delegaciones departamentales por medio de los bufetes populares de la universidades del país. El Inspector de Trabajo dará por incumplidas las prevenciones formuladas y en el plazo de 3 días trasladara el expediente al Delegado Departamental con el acta de infracción.	En el desarrollo de la segunda audiencia	
2.9	Sí se constata el cumplimiento de las prevenciones el expediente se remitirá al Delegado Departamental o Supervisor sugiriendo su archivo.	Al verificar el cumplimiento de las prevenciones	Inspector de Trabajo/ Supervisor
2.10	Anotar en el sistema de control de casos que está finalizada su intervención en el expediente haciendo constar hacia que unidad o dependencia se remitió.	Después de haber finalizado la intervención	Inspector de Trabajo

B.3 Instrucciones a seguir en la reclamación de pago de prestaciones en sede administrativa			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
3.1	Los Inspectores de Trabajo para realizar sus funciones deberán acreditar debidamente su identidad, su nombramiento y el objeto de la inspección, tanto en los casos que realicen en visitas de Inspección como los casos que se atiendan en sede administrativa.	Al momento de visitar los centros de trabajo en sede administrativa	Inspector de Trabajo
3.2	Es importante apuntar que en la reclamación de pago de prestaciones laborales, el pago de indemnización por despido al trabajador reclamante, deberá prevenirse su cumplimiento si se establece expresamente por el empleador o su representante que no hay causa justa del despido. El pago de lo reclamado se debe verificar antes de la audiencia o durante su transcurso. Caso contrario dar por incumplidas las prevenciones existentes y establecer si hay alguna norma violada.	En el momento de constatar las prevenciones en sede administrativa	
3.3	Si se establece que existe alguna causa que justifica el despido, es necesario revisar el procedimiento disciplinario que deberá estar contenido en el Reglamento Interior de Trabajo; sin embargo si existen elementos suficientes que generen controversia se dejará en libertad al trabajador para que inicie el procedimiento ante el órgano jurisdiccional competente. En todos los casos, se verifica el pago de prestaciones irrenunciables, salarios, bonificaciones existentes y se abstiene de prevenir el pago de la indemnización referida en caso se aduzca causa justa o despido indirecto.	Al constatar las prevenciones	
3.4	En los casos que se atiendan en sede administrativa, se podrán generar algunas circunstancias en la audiencia: a. Se puede presentar el supuesto infractor, pero no se pronuncia en relación a la reclamación o niega tener relación laboral con el denunciante, pero tampoco proporciona información para resolver el caso, ante esta circunstancia se podrá establecer la obstrucción a la labor de la Inspección del trabajo y se darán por incumplidas las prevenciones. b. El empleador comparece y demuestra que no es el responsable en lo reclamado por el trabajador. Se hará constar y se citará al que corresponda. c. Si se apersona el empleador o su representante, pero no acude el trabajador, procede a la verificación del cumplimiento de las prevenciones y hace constar en acta. Si no se citó al trabajador no procede sanción para este. d. No se presenta a la audiencia el empleador o su representante y tampoco el trabajador. El Inspector de Trabajo da por incumplidas las prevenciones y hará constar la ausencia del trabajador. e. Si se presentan ambas partes, pero aduce no contar con el dinero para el pago. El Inspector de Trabajo da por incumplidas las prevenciones y explica al empleador o su representante que el cumplir con el pago del trabajador lo exoneraría del 50% de la sanción que le pueda ser impuesta. En cualquiera de los casos anteriores, cuando el trabajador no obtiene el pago de sus prestaciones o reclamación, debe dejarse al trabajador en la libertad de acudir ante el órgano jurisdiccional que considere, independientemente de las acciones que adopte la Inspección General de Trabajo para reparar el derecho vulnerado del trabajador. Concluido el expediente el Inspector de Trabajo cuenta con 3 días, para trasladarlo al Delegado Departamental, ya sea para enviar el expediente al archivo o para el proceso de sanción.		

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

B.4 Convenios por arreglos directos			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
4.1	Los arreglos directos entre patrono y trabajador y los convenios conciliatorios realizados ante el inspector de trabajo deberán hacerse constar en un convenio de pago u otro convenio a los que arriben las partes, debe ser suscrito ante el Inspector de Trabajo entre el patrono y trabajador, siguiendo la estructura del **Anexo II.**	En el momento de alcanzar acuerdo	Inspector de Trabajo
4.2	Enterar a ambas partes que, una vez autorizado el convenio el mismo se constituye en Título Ejecutivo.	En el momento de celebrar el convenio de pago previo a su autorización de convenio	Patrono / Trabajador o algún representante de ambas partes
4.3	Elaborar el proyecto de la resolución del convenio.	Al finalizar convenio	Inspector y Trabajador
4.4	Trasladar el convenio junto con el proyecto de la resolución al Delegado de Inspección de Trabajo, quien por delegación expresa del Inspector General de Trabajo está autorizado a firmar los mismos en su representación.	Al finalizar convenio y proyecto de resolución	
4.5	Notificar a las partes la resolución que aprueba el Convenio.	Cuando se aprueba la resolución	Delegado, notificador o Inspector de Trabajador
4.6	Asesorar a las partes que en caso de incumplimiento del convenio por alguno de ellos deberá plantear su solicitud al órgano jurisdiccional	Al notificar el convenio a las partes	Inspector de Trabajo
4.7	Los pagos deberán hacerse directamente al trabajador al beneficiado sin intervención de ningún empleado o funcionario público de la Inspección de Trabajo o	En el momento que el patrono cancele las prestaciones	
B.10 Cálculo de Prestaciones			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
10.1	Para elaborar el cálculo de prestaciones se debe solicitar al trabajador o patrono todos los datos establecidos en el Instrumento de cálculo y fórmulas de prestaciones laborales incluido en este Protocolo **Anexo I.**	Al presentarse el interesado	Empleado / Trabajador del módulo de cálculo de prestaciones o inspector encargado
10.2	El cálculo de las prestaciones a que tiene derecho el interesado, será realizado por medio del sistema automatizado de conformidad al programa elaborado para el efecto. En caso de no ser posible por este medio, deberá realizarlo manualmente, aplicando las formulas establecidas en el Instrumento de cálculo y fórmulas de prestaciones laborales incluido en este Protocolo **Anexo I.**		
10.3	El formulario deberá contener nombre, firma y sello del digitador y entregarlo de forma inmediata al solicitante.	Después de llenar el formulario	

No.	Acción	Cuándo	Quién
10.4	Informar al trabajador que el documento que contiene el cálculo de prestaciones debe presentarlo a su ex empleador y si éste se niega a pagarle, deberá presentar su denuncia de reclamación de pago de prestaciones, Informándole al trabajador el plazo que tiene para presentar la denuncia y que puede recibir asesoría y asistencia legal para el efecto, por parte de la Dirección de Fomento a la Legalidad y en el caso de las sedes departamentales de la Inspección General de Trabajo deberán ser remitidos a los bufetes populares de las universidades.	Al tener la boleta del cálculo de prestaciones	Trabajador afectado
10.5	El sistema de control de expedientes referido anteriormente, será parte del equipo de trabajo del Inspector de Trabajo y si finalizara la relación laboral, deberá dejar el mismo, para conocer el estado de los expedientes.	Cuando desarrolle sus actividades y al finalizar relación laboral	Inspector de Trabajo

C. Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva

C. Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva

La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales en el trabajo que han sido considerados dentro de lo que la OIT define como, derechos mínimos en el trabajo; incluidos siempre dentro de nuestra normativa constitucional, lo que hace prevalecer el respeto a estos preceptos y que exista un procedimiento aplicable correctamente, que lleve consigo un instrumento para verificar que los patronos y los trabajadores mismos, cumplan con lo que está establecido en ley.

Objetivo del procedimiento

Brindar una serie de recomendaciones metodológicas y técnicas al cuerpo de Inspectores de Trabajo de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la investigación de casos de posibles violaciones a los derechos a la libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva por parte de empleadores o de las organizaciones sindicales.

Relación con otros procedimientos

Cuando se está aplicando el proceso general de inspección se puede aplicar el presente procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva, el cual puede matizarse o complementarse con los siguientes procedimientos:

- Procedimiento detección y referencia de casos de trata de personas;
- Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores;
- Procedimiento de inspección de empresas agrícolas;
- Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional.

Desarrollo del procedimiento

C. 1 Pasos previos y fundamentales			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
1.1	Verificar si existe un sindicato en el centro de trabajo, comité Ad Hoc o conflicto colectivo de carácter económico social.	Al hacerse presente al centro de trabajo	Inspector de Trabajo
1.2	Verificar si la denuncia se relaciona con suspensión, despido o cualquier forma que perjudique a personas trabajadoras por promover la organización de un sindicato, por su afiliación sindical o por represalias en contra de actividades sindicales de trabajadores.		
1.3	No debe involucrarse en asuntos internos sindicales.	Al realizar la inspección	
1.4	Indagar si el sindicato es representativo de los trabajadores y si no lo es deberá proceder de conformidad con el Artículo 271 bis segundo párrafo del Código de Trabajo.		
1.5	Revisar los libros o planillas de salarios para verificar si el trabajador sufrió algún cambio de salario, horario o puesto, cuando inició su actividad sindical.	Al revisar los libros o planillas de salarios	
1.6	Verificar si el trabajador conoce el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interior de Trabajo o disposición legal vigente.	Al revisar procedimientos disciplinarios	
1.7	Verificar si existen evaluaciones del trabajador que reflejan razones de despido, o cualquier otro cambio en la condición laboral.		
1.8	Buscar evidencia escrita si existen medidas disciplinarias (amonestaciones o avisos verbales o escritos Según el Reglamento Interno de Trabajo que conlleve despido.		
1.9	Verificar si existen mecanismos confidenciales para presentar quejas de los trabajadores y si se ha respetado dicha confidencialidad, asimismo si se encuentra el procedimiento en el Reglamento Interior de Trabajo.	Al revisar procedimientos para el manejo de quejas	
1.10	Verificar si hay evidencia de quejas del trabajador en cuestión o de otros trabajadores, incluyendo otras denuncias con el Ministerio público, Procurador de Derechos Humanos –PDH–, Juzgado de Trabajo o Ministerio Publico.		
1.11	Verificar el procedimiento de recepción y trámite de las cartas de renuncia y contenido de las mismas.	Al revisar otros documentos o cartas de renuncia de los trabajadores	
1.12	Revisar cualquier documento laboral que evidencie las intenciones del patrono de limitar el derecho a la indemnización.		
1.13	Tener contacto y darle intervención al comité ejecutivo del Sindicato	En toda visita o citación	

C.2 Casos en los que no existe un sindicato			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
2.1	Entrevista a trabajadores	Al verificar documentos	Inspector de Trabajo
2.2	Verificar materiales de capacitación sobre derechos de los trabajadores/as, leyes, convenios o tratados.		
2.3	Verificar evaluaciones de trabajadores despedidos.		
2.4	Verificar registros de audiencias o actas de reuniones con trabajadores para discutir asuntos laborales.		
2.5	Verificar el libro de registro de quejas.	Al verificar documentos	Inspector de Trabajo
2.6	Verificar los manuales de manejo de personal.	Al revisar documentos, si no existe un sindicato	
2.7	Verificar si existes Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, convenios colectivos de Condiciones de Trabajo, manuales o códigos de conducta.		
C.3 Casos de terminación de la relación laboral invocando causas económicas			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
3.1	Entrevista a trabajadores	Al revisar documentos, si no existe un sindicato	Inspector de Trabajo
3.2	Los documentos financieros como declaraciones de impuestos u otros los podrá ver únicamente con orden judicial.		
3.3	Verificar el procedimiento o el criterio que se utilizó para la reducción de la fuerza laboral y la selección del personal a despedir, para ver si fue ecuánime.		
3.4	Revisar los registros de contratación de personal, como los contratos y solicitudes de empleo para constatar la contratación reciente de personal.		
3.5	Revisar los procedimientos disciplinarios según el Reglamento Interior de Trabajo, para determinar criterios objetivos de sanción.		
3.6	Revisar las evaluaciones de trabajadores despedidos según el Reglamento Interior de Trabajo, para constatar que se utilizaron criterios objetivos y no discriminatorios.		
3.7	Informar a la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), Ministerio de Economía (MINECO), Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) de la actuación del infractor.		Delegado departamental
C.4 Casos de discriminación sindical en la contratación			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
4.1	Entrevista a trabajadores	Al revisar documentos en casos de discriminación sindical en la contratación	Inspector de Trabajo
4.2	Verificar que en los anuncios de trabajo no hagan mención de actividad sindical en la empresa.		
4.3	Verificar si los cuestionarios de entrevistas o formularios para potenciales trabajadores no incluyan preguntas acerca de actividad sindical.		
4.4	Verificar si existen documentos firmados por trabajadores donde se comprometen a renunciar al sindicato o no afiliarse a un sindicato como condición para ser contratado o para permanecer en su empleo, verificar si se les pidió firmar hojas en blanco y confirmar su uso con el empleador.		

C.5 Negativa a negociar convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo o su incumplimiento			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
5.1	Entrevista a trabajadores	Al verificar las negativas a negociar y cumplimiento de convenios	Inspector de Trabajo
5.2	Verificar que las razones por las cuales no dan inicio las sesiones de negociación del convenio colectivo o pacto colectivo de condiciones de trabajo.		
5.3	Verificar que las partes cumplan las obligaciones asumidas en el convenio colectivo o pacto colectivo de condiciones de trabajo.		
5.4	Comprobar que los beneficios que se otorguen en el convenio colectivo o pacto colectivo de condiciones de trabajo sean para todos los trabajadores.		
5.5	Verificar que no se den propuestas menos favorables para los trabajadores que las condiciones contenidas en los contratos vigentes.	Al revisar documentos al verificar las negativas a negociar y cumplimiento de convenios	Inspector de Trabajo
5.6	Revisar el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo y sus cláusulas con la finalidad de que lo contenido en esa ley profesional se cumpla.		
5.7	Revisar el libro de actas de reuniones entre gerentes y el sindicato (fechas y regularidad de reuniones; participantes; temas negociados; resoluciones, etc.).		
C.6 Injerencia en el ejercicio de la libertad sindical			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
6.1	Verificar que el empleador no adopte una posición parcial frente a la formación de sindicatos, que no promueva mensajes antisindicales y que se les garantice a los trabajadores el libre ejercicio de organizarse.	Al investigar injerencia del patrono sobre la libertad sindical	Inspector de Trabajo
6.2	Comprobar que el empleador permita la reunión de trabajadores para formar sindicato o para elegir a sus representantes.		
6.3	Verificar que el empleador no favorezca, beneficie o financie a un grupo de trabajadores sobre otro, con fines de privilegiar a trabajadores no sindicalizados o al sindicato de su preferencia, sobre otro sindicato, con fin de influenciarlo.		
6.4	Verificar si el empleador permite el acceso a los líderes sindicales a información referente a la actividad sindical.		
6.5	Verificar si se favorece la conformación de otras organizaciones, con el fin de contrarrestar la acción sindical.		
6.6	Comprobar que se deduzca del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato, siempre que lo autorice el interesado a la vez, que esas cuotas sean entregadas al sindicato.		
6.7	Revisar los registros y actas administrativas de reuniones de negociación colectiva y entrevistar una muestra representativa de trabajadores para determinar y si el empleador ha hecho pronunciamiento antisindicales en la empresa o en contra de trabajadores que han tratado de formar o participar en un sindicato.		
6.8	Buscar evidencia de material escrito con mensajes antisindicales.		

No.	Acción	Cuándo	Quién
6.9	Revisar si existe alguna política de libertad sindical e información de inducción, capacitación, etc. acerca del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.	Al investigar injerencia del patrono sobre la libertad sindical	Inspector de Trabajo
6.10	Revisar los libros de salarios o planillas de pago con la finalidad de determinar que los pagos se calculen correctamente, sin diferencia entre afiliados o no.		
C.7 Actividades generales en una inspección relacionada a la libertad sindical y negociación colectiva			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
7.1	Si existiera despido de algún miembro del sindicato, miembro del Comité Ad Hoc (si existiere) o dirigente del comité ejecutivo de la organización sindical, solicitar al patrono la autorización judicial que le faculte dar por terminada la relación laboral.	Al hacer la Inspección	Inspector de Trabajo
7.2	Revisar cualquier otro documento que crea conveniente para la verificación del hecho, incluyendo la fecha del registro del sindicato o presentación del conflicto colectivo de carácter económico social	Al revisar documentación obrero patronal	
7.3	Entrevistar a empleadores y trabajadores por separado para determinar lo sucedido.	Al terminar la revisión de documentos	
7.4	Si en el centro de trabajo no existe sindicato, en la visita programada debe investigar las causas de la inexistencia.	En el momento de la revisión documental y las entrevistas	
7.5	Faccionar el acta correspondiente a la verificación de hechos, y si el caso lo amerita deberá formular las prevenciones correspondientes y dictar las medidas de garantía en observancia a la legislación laboral nacional e internacional.	Al terminar la inspección	
7.6	Solicitar copia de actas de elección del dirigente sindical y verificar fecha para establecer si goza de inamovilidad.		
7.7	Solicitar copia del aviso del Comité Eecutivo Provisional y acta de asamblea de sindicato en formación.		

Instrumento del procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva

C.1	Principios clave acerca de la libertad sindical y negociación colectiva	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.1	¿Los trabajadores tienen derecho a la libertad de asociación?					Arts. 34 y 102 Constitución Política de la República de Guatemala
1.2	¿Pueden los trabajadores elegir a qué sindicato afiliarse?					Art. 34 Constitución Política de la República de Guatemala
1.3	¿Obligan a los trabajadores a retirarse de los sindicatos?					Arts. 10 y 62 Código de Trabajo
1.4	¿Influyen los empleadores en los asuntos internos de los sindicatos?					
1.5	¿Pueden los trabajadores elegir a sus propios representantes con plena libertad?					Numeral 1 del Artículo 3, Convenio 87 OIT
1.6	¿Tienen los trabajadores acceso a la información acerca de los sindicatos?					
1.7	¿Tienen los representantes sindicales contacto con sus afiliados en forma individual o conjunta?					Literal d) del Artículo 211 del Código de Trabajo
1.8	¿Los sindicatos realizan sus actividades en un clima de libertad y seguridad?					Artículo 211 Código de Trabajo; Art. 102 literal q) Constitución Política de la República de Guatemala
1.9	¿Los trabajadores son discriminados en el trato, contratación, promoción, despido, o en el pago de beneficios, por ejercer su derecho sindical?					Artículo 62 literal c) Código de Trabajo
1.10	¿Se le impide a los trabajadores afiliarse o desafiliarse del sindicato?					Artículo 1 Convenio 98 OIT
1.11	¿La negociación de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo se realizan de buena fe?					Artículos 50, 214, 222 Código de Trabajo
C.2	**Formas de violación a los Convenios Internacionales números 87 y 98**	**Sí**	**No**	**N/A**	**Anotaciones**	**Base Legal**
2.1	¿Se ha despedido a algún miembro del sindicato, Comité Ad Hoc o del Comité Ejecutivo del sindicato?					Artículo 62 literal c) Código de Trabajo
2.2	¿Se han dado casos de acoso y presiones para retirarse del sindicato?					Artículo 62 literal c) Código de Trabajo
2.3	¿Se han dado negativas de reinstalación?					Artículo 1 Convenio 98 OIT
2.4	¿Se ha suspendido a trabajadores sin goce de salario por su actividad sindical?					Artículos, 10, 62 literal c) Código de Trabajo
2.5	¿Se ha destituido del cargo a algún trabajador por su actividad sindical?					Artículo 62 literal c) Código de Trabajo, Artículo 1, C 98 OIT

C.2 Formas de violación a los Convenios Internacionales números 87 y 98		Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
2.6	¿Se ha sancionado disciplinariamente a un miembro del sindicato de manera diferente a otros trabajadores no sindicalizados?					Arts. 2.3 Convenio 87 OIT, Arts. 1,2.3 Convenio 98 OIT, Arts. 1,2.3 Convenio 111 OIT
2.7	¿Se la han disminuido derechos a los dirigentes sindicales?					Artículos 10, 62 literal c), 209 Código de Trabajo
2.8	¿Se ha discriminado a miembros de la organización sindical para optar a algún ascenso en los puestos de trabajo?					Artículos 1, 10, 62 literal c), Convenio 98 OIT
2.9	¿Se ha realizado alguna denuncia sin fundamento contra dirigentes sindicales?					Artículos 10, 62 literal c), 213 Código de Trabajo
2.10	¿Se ha despedido a un trabajador por su filiación sindical?					Artículos 1, 2 y 3, 10, 62 literal c) del Convenio 98 OIT.
2.11	¿Se ha negado la parte empleadora a negociar en forma colectiva con el sindicato?					
C.3 Temas prioritarios de la libertad sindical y negociación colectiva						
C.3.1 Documentación obrero patronal a revisar						
3.1.1	¿Existe en la planilla de salarios evidencia de cambio de salario, horario o puesto cuando comienza la actividad sindical de algún trabajador?					Artículos 1, 10, 62 literal c) Convenio 98 OIT
3.1.2	¿Se percibe alguna diferencia en el pago de las horas de trabajo y horas extraordinarias de los afiliados o no al sindicato?					Artículos 10, 60, 62 literal c), literal a) Código de Trabajo
3.1.3	¿Tienen los afiliados al sindicato conocimiento del procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interior de Trabajo?					Artículo 59 Código de Trabajo
3.1.4	¿Existen evaluaciones a los afiliados del sindicato que reflejan razones de despido, o cualquier cambio en la condición laboral?					Artículo 2 Convenio 98 OIT
3.1.5	¿Existe evidencia escrita de medidas disciplinarias a los afiliados del sindicato?					Artículo 60 Código de Trabajo
3.1.6	¿Existe una persona responsable para la atención de solicitudes de mejoras y quejas?					Artículo 59 Código de Trabajo
3.1.7	¿Existe en el Reglamento Interior de Trabajo un procedimiento para la atención de peticiones y reclamos?					
3.1.8	¿Existen formatos específicos equivalentes a cartas de renuncia, que el patrono utiliza en el procedimiento de finalización de la relación laboral?					
3.1.9	¿Los dirigentes sindicales tienen libertad de comunicación con los trabajadores, afiliados y no afiliados (con miras al fortalecimiento de su asociación sindical)?					Artículos 2, 3, 10, 62 literal c) del Convenio 87 OIT. Artículo 2 del Convenio 98 OIT

C.3.2	**Casos en los que no existe un sindicato**					
3.2.1	¿Cuenta el centro de trabajo con política de libertad sindical y negociación colectiva?					Convenio 87, 98 OIT
3.2.2	¿Cuenta el centro de trabajo con material de capacitación sobre derechos de los trabajadores, convenios o tratados?					
3.2.3	¿Existen evaluaciones de trabajadores despedidos?					
3.2.4	¿Existen registros de audiencias o actas de reuniones con trabajadores para discutir asuntos laborales?					Artículos 223 y 413 Código de Trabajo
C.3.3	**Casos de terminación de la relación laboral invocando causas económicas**					
3.3.1	¿Cuentan con registros que reflejen una baja de producción, que obliguen a la reducción de mano de obra?					Convenio 87 y 98 de la IT
3.3.2	¿Se han publicado anuncios de ofertas de puestos de trabajo haciendo mención de actividad sindical?					
3.3.3	¿En los cuestionarios de entrevistas o formularios para potenciales trabajadores, incluyen preguntas acerca de actividad sindical?					
3.3.4	¿Se ha instado a los candidatos a un puesto a firmar un documento para renunciar a un sindicato o afiliarse a él, como condición para ser contratado o firmar hojas en blanco?					Convenio 87, 98 OIT. Artículo 211 Código de Trabajo
C.4	**Negativa a negociar e incumplimiento de convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo**					
4.1	¿Se ha prolongado innecesariamente el inicio de las sesiones de negociación del convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo?					Artículo 217 Código de Trabajo
4.2	¿Alguna de las partes ha incumplido con el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo?					Artículos 43, 214 Código de Trabajo
4.3	¿Se ha dejado fuera las personas, que no son integrantes del sindicato, de beneficios del convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo?					Artículo 43 Código de Trabajo
4.4	¿Se ha disminuido los beneficios alcanzados en el convenio o pacto colectivo?					Artículos 10, 62 literal c), 209 Código de Trabajo
C.5	**Injerencia en el ejercicio de la libertad sindical**					
5.1	¿Ha adoptado el empleador posiciones parciales frente a la formación de sindicatos y promueve mensajes antisindicales?					Artículos 10, 62 literal c), 209 Código de Trabajo
5.2	¿El empleador ha promovido, apoyado o financiado actividades antisindicales?					Artículos 10, 62 literal c), Código de Trabajo y Convenio 87 OIT

C.5 Injerencia en el ejercicio de la libertad sindical		Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
5.3	¿El patrono ha impedido de alguna forma, la reunión de trabajadores para formar sindicatos y elegir a sus representantes?					Artículos 10, 62 literal c) 209 Código de Trabajo
5.4	¿El empleador ha favorecido o financiado de alguna forma a personas o grupos sindicalizados, con fines de reducir la participación sindical?					Artículos 10, 62 literal c) Código de Trabajo y Convenios 87, 98 OIT
5.5	¿Se ha incentivado o favorecido la conformación de otro tipo de organizaciones, con fines de contrarrestar la acción sindical?					
5.6	¿El patrono deduce del salario del trabajador las cuotas sindicales previa autorización del trabajador?					
5.7	¿Han persuadido a los trabajadores para que renuncien a su afiliación sindical, por medio de ofrecimientos de dinero?					

D. Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores

D. Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores

La atención del tema de niños, niñas y adolescentes trabajadores constituye un elemento trascendental para el país; razón por la cual se incorpora el procedimiento especial y el instrumento para que el Inspector de Trabajo pueda verificar de mejor manera el cumplimiento de la ley y garantizar el respeto a la integridad del niño, la niña o el adolescente.

Objetivo del procedimiento

Aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes trabajadores, que requieren mayor atención de los Inspectores de Trabajo al priorizar el interés superior de los mismos y por las implicaciones legales inmersas en las disposiciones de ley.

Relación con otros procedimientos

El procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes presenta características de aplicación específicas para velar por la integridad de los menores de 18 años cumplidos en los ambientes de trabajo y por lo tanto se aplica en complemento con al procedimiento general de inspección de trabajo.

Cuando fuere necesario, por la ubicación o la especialidad de la actividad laboral que realizan los menores de 18 años, los instrumentos de este procedimiento se pueden matizar o complementar, según sea la necesidad con los siguientes procedimientos de este Protocolo:

- Procedimiento, detección y referencia de casos de trata de personas;
- Procedimiento de inspección y verificación de los derechos de los trabajadores agrícolas;
- Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional.
- Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa;

Desarrollo del procedimiento

D.1 Origen de la denuncia			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
1.1	Al originarse la denuncia deberá aplicarse el **Procedimiento General de Inspección** para su apertura, registro, adjudicación, recepción y diligenciamiento del expediente.	Al ingresar la denuncia	Adjudicador/ Inspector de Trabajo
D.2 Recepción de la denuncia			
2.1	Priorizar la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes, dándole trámite en forma inmediata.	Inmediata al recibir la denuncia	Adjudicador
2.2	Si el caso corresponde a un niño o niña hasta 14 años hacerlo de conocimiento de la PGN.		Inspector de Trabajo
2.3	Si el caso corresponde a un adolescente trabajador entre 15 y 18 años que la actividad que realiza sea considerada como peores formas de trabajo infantil, comunicarlo a la PGN, MP, SVET, MINECO o SAT.	Al recibir la denuncia	Adjudicador
D.3 Registro de la denuncia			
3.1	Llenar la boleta de recepción de la denuncia, misma que se utiliza para el traslado de niños, niñas o adolescentes a las distintas oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Al recibir la denuncia	Adjudicador
D.4 Trámite de la denuncia sólo para mayores de 15 años			
4.1	Se asigna el caso a un Inspector de Trabajo.	Después de recibida la denuncia	Adjudicador
4.2	Se verifica la denuncia en el centro de trabajo de acuerdo al **Procedimiento General de Inspección de Trabajo. (A)**	En forma inmediata al recibir la denuncia	Inspector de Trabajo
4.3	Si se establece que los niños, niñas y adolescentes trabajan en alguna actividad considerada como peores formas de trabajo infantil, debe inmediatamente prevenir al patrono la no continuación de las labores de la persona afectada y dar noticia a las instituciones competentes para que realicen las diligencias de protección pertinentes.	Después de verificar la falta	
4.4	Faccionar el acta haciendo constar lo establecido y las prevenciones de ser necesarias.		
4.5	Si formuladas las prevenciones de pago, el patrono incumple, deberá trasladarse a los niños, niñas y adolescentes trabajadores, a la Dirección de Fomento de la Legalidad Laboral, para continuar la reclamación ante el órgano jurisdiccional y se levantará acta de infracción, prosiguiendo con el trámite sancionatorio correspondiente.		
4.6	Si se establece que los niños, niñas y adolescentes laboran dentro de las peores formas de trabajo infantil, deberá informarse a los padres o encargados, si es necesario en su propio idioma a través de un traductor y por medio de oficio si fuera a una institución especial.		
4.7	En el acta se debe dar audiencia a la PGN, si el niño menor de 14 años no tenga a sus padres o alguien que lo represente.		
4.8	Trasladar copia de la boleta de ingreso de denuncia y del acta a la Unidad de Protección a la Adolescencia del MTPYS.	Después de realizada el acta	

D.5 Protección social			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
5.1	Trasladar el caso a la Procuraduría de la niñez y adolescencia de la PGN para iniciar el proceso de protección del niño, niña o adolescente trabajador.	Después de la recepción del acta	Trabajador de UPAT, Director Departamental o Delegado de Previsión Social del Departamento
D.6 Seguimiento de proceso			
6.1	Si se estableció el incumplimiento de las prevenciones se aplicará el procedimiento general establecido en este protocolo.	Después de establecer el incumplimiento	UPAT/ Director Departamental o Delegado de Previsión Social
6.2	Notificar a los representantes locales del MINEDUC y del MSPAS, mediante oficio y copia de la boleta de protección social, que se elaboró al inicio de la diligencia.		
6.3	Si el afectado es adolescente trabajador se deberá buscar alguna forma de integrarlo a un evento formativo de INTECAP.		
6.4	Dirigir al adolescente, si así lo desea, a la Dirección General de Empleo, para incorporarse a la bolsa electrónica de empleo. Siempre y cuando el trabajo que se le ofrezca no este considerado dentro de las peores formas de trabajo infantil.		
6.5	Si se establece que los tutores o encargados han intervenido para que el NNA realiza las actividades peligrosas, se remite informe u oficio a la PGN para que promueva las acciones para obtener las sanciones dictadas en el procedimiento de niñez víctima. Asimismo se remite la boleta de percepción para que sea oficiada a la SVET.		Inspector de Trabajo/ PGN
D.7 Monitoreo			
7.1	Actualizar el registro electrónico, para el control de los casos referidos.	Semanalmente	Encargado estadística
7.2	Diferenciar porcentaje de menores de 15 años y mayores de 15 años, hasta los 18 años.	Semanalmente	Encargado estadística
7.3	Diferenciar casos de Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI) para mayores de 15 y 18 años.	Semanalmente	Encargado estadística

Instrumento del procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores

D.1 Trabajo infantil		Si	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.1	¿Se contratan personas menores de 15 años?					Art. 148 literal c) CT. Art. 2 numeral 3, Convenio 138, Sobre la edad Mínima de trabajo.
1.2	¿Las personas menores de 18 años trabajan en la jornada diurna?					Art. 148, literal c) CT. Art. 7, inciso l) Acuerdo Gubernativo 250-2006. Reglamento para la aplicación del convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
1.3	¿La jornada laboral diurna de los menores de 18 años y mayores de 14 años, excede de 7 horas diarias, y 38 horas a la semana?					Art. 102 literal g) CPRG y Art. 116 y 149 CT. Art. 7 Por su naturaleza, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006. Reglamento para la aplicación del convenio número 182 de la OIT.
1.4	¿Se realizan los exámenes médicos especiales previstos para las personas menores de 18 años?					Convenios 17, 77 y 78, Sobre el Examen Médico de los menores de edad: Trabajo Marítimo, Trabajo Industria y Trabajos no Industriales.
Peores formas de trabajo infantil según el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación						
Por su naturaleza						
1.5	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico?					Art. 7, literal a) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.6	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en la recolección de desechos de basura domiciliar e industrial, descarga de camiones, extracción de material, selección de materiales, estibación y empaque del material recolectado, acarreo de material recolectado, exhibición del material recolectado, venta, aplicación y disposición de desechos?					Art. 7, literal b) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.7	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como la elaboración de piedrín y cal en forma manual, o trabajos en espacios confinados, entendiéndose como cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural, desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador?					Art. 7, literal c) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.8	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión?					Art. 7, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006

Por su naturaleza		Si	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.9	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda, a agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematicidas, uso de combustibles (carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para el trabajo?					Art. 7, literal e) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.10	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tira fuegos, vendedores ambulantes, limpia vidrios, lustradores u otros?					Art. 7, literal f) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.11	¿Existen menores de 18 años realizando trabajo que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo?					Art. 7, literal g) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.12	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras?					Art. 7, literal h) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.13	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos con exposición a temperaturas extremas?					Art. 7, literal i) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.14	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas?					Art. 7, literal j) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.15	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en producción, reparación o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato?					Art. 7, literal k) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.16	¿Existen menores de 18 años realizando trabajo nocturno, entendiendo por éste el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el literal c) del artículo 148 del Código de Trabajo?					Art. 7, literal l) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.17	¿Existen menores de 18 años realizando todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros cualquiera que sea el medio utilizado: ayudante o similares?					Art. 7, literal m) Acuerdo Gubernativo 250-2006

Por su naturaleza		Si	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.18	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de dieciocho años, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, cuidado de adultos mayores, cuidado de enfermos, traslado de dinero y de otros bienes o valores?					Art. 7, literal n) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.19	¿Se realizan trabajos cuya jornada ordinaria diurna establecida en el artículo 148 del Código de Trabajo se realice a la intemperie y la persona menor de dieciocho años quede expuesta a radiación solar?					Art. 7, literal b) Acuerdo Gubernativo 250-2006
Peores formas de trabajo infantil según el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación						
Por su condición						
1.20	¿Se realizan trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala, a personas menores de 18 años?					Art. 7, literal a) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.21	¿Desempeña trabajo doméstico o de casa particular, o bien cualquier otra actividad que implique que la persona menor de 18 años debe dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo?					Art. 7, literal c) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.22	¿Los trabajos implican jornadas superiores a las establecidas en la legislación guatemalteca para el trabajo de personas menores de 18 años;					Art. 7, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.23	¿El Trabajo o actividades que realiza provocan desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de derechos fundamentales de la persona menor de 18 años?					Art. 7, literal e) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.24	¿El trabajo o actividad conlleva peligro de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, abuso físico, sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disóciales?					Art. 7, literal f) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.25	¿El trabajo que realiza implica una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad, que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo?					Art. 7, literal g) Acuerdo Gubernativo 250-2006

E. Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas

E. Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas

La Inspección General de Trabajo al igual que diferentes instituciones del país, han generado elementos indispensables para que cada funcionario y servidor público, pueda contribuir a la erradicación del delito de trata de personas, por considerar que este flagelo se ha incrementado considerablemente al ser un negocio rentable a nivel mundial.

Es importante recordar que la utilización de niños, niñas y adolescentes en la realización de trabajos peligrosos, no solo perjudica su acceso a la educación y desarrollo, sino, los priva de su niñez, su potencial humano y su dignidad, siendo todas estas acciones perjudiciales para su desarrollo físico, moral y psicológico.

Objetivo del procedimiento

Orientar la labor inspectiva que realizan los Inspectores de Trabajo para identificar, dentro de las relaciones de trabajo, las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral, con agravantes si fueran menores de 18 años, así como otros indicadores de sospecha de ilícitos relacionados con el delito de trata de personas.

Relación con otros procedimientos

Existe una relación importante con los siguientes procedimientos:

- Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores;
- Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional.
- Procedimiento general de inspección de trabajo;

Desarrollo del procedimiento

E.1 Procedimiento de detección y referencia de casos en trabajos peligrosos, considerado como delito de empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
1.1	Para la asignación y estudio del expediente deberá aplicar **Procedimiento General de Inspección del Trabajo.(A)**	Al recibir la denuncia	El Inspector adjudicador
1.2	Si se trata de actividad económica que no debe ser realizada por personas menores de 18 años debe utilizar la boleta de "empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad, que se encuentra en el Protocolo de la Inspección General de Trabajo para la detección y referencia de casos de trata de personas.	Después de estudiar el caso	Inspector de Trabajo
1.3	Inicia proceso de verificación e investigación aplicando para el caso los procedimientos establecidos dentro de este protocolo.	Al llegar al centro de trabajo	Inspector General de Trabajo
1.4	Si no hay personas menores de 18 años solo hace constar en el acta de adjudicación e informa a la superioridad de lo constatado y verificado. Termina su actuación.	Al terminar la inspección	Inspector General de Trabajo
1.5	Si verifica que existen personas menores de 18 años lo hace constar en la boleta adjunta al expediente de adjudicación		
1.6	Hace constar en acta de adjudicación, formula las prevenciones y dictar las medidas de garantía del caso e informa de inmediato al despacho del Inspector General de Trabajo.		
1.7	El Despacho del Inspector General de Trabajo o quien se encuentre en funciones, referirá una vez tenga conocimiento, informe circunstanciado del caso y certificación del expediente a SVET dentro de un plazo no mayor de 5 días.	Al terminar el acta y tener a la vista el informe circunstanciado implementado para el efecto	Inspector General de Trabajo/ Recepción SVET
1.8	SVET coordina con PGN la protección y atención para la víctima menor de 18 años que implicará el rescate de la misma, independiente a la denuncia ante los órganos jurisdiccionales. Se aplica Protocolo de atención y protección a víctimas.	Al enviar el archivo a SVET	SVET/PGN
1.9	Presenta denuncia a fiscalía para investigación en un plazo no mayor de 5 días hábiles después de recibida la certificación del expediente.	Al tener conocimiento del caso	SVET/ Fiscalía
1.10	Darle seguimiento al proceso penal.	Después de presentar la denuncia	SVET a través de la unidad de monitoreo

E.2 Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral. (Para muestras de indicadores de trabajo forzoso desde el punto de vista de la OIT, vea el Anexo IV			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
2.1	Para la asignación y estudio del expediente deberá aplicar el contenido de procedimientos generales de inspección Incluyendo el procedimiento sancionatorio. Asimismo, los primeros pasos del procedimiento anterior.	Al ser asignado al expediente	Inspector de Trabajo
2.2	Si se evidencia que se cumple con los indicadores de sospecha de delito se llena la boleta sobre trata de personas.	Al realizar la inspección	Inspector de Trabajo
2.3	Hace constar en acta de adjudicación, formula las prevenciones del caso e informa de inmediato al despacho del Inspector General de Trabajo.	Al terminar la inspección	
2.4	El Despacho del Inspector General de Trabajo o quien se encuentre en funciones, referirá a SVET en un plazo no mayor de 5 días hábiles, contados a partir de la recepción del informe circunstanciado, incluyendo la boleta sobre trata de personas completada.	Al terminar el acta y enviarla al Despacho	Inspector General de Trabajo Inspector de trabajo Recepción SVET
2.5	Se completa el procedimiento aplicado anteriormente.	Al analizar el caso	SVET/PGN
2.6	Presenta denuncia a fiscalía para investigación en un plazo no mayor de 5 días hábiles después de recibida la certificación del expediente, Si se involucra menores de 18 años, se pondrá en conocimiento a la PGN para que coordine con el MP el operativo de rescate.	Al recibir el archivo en SVET	SVET/PGN/MP
2.7	Darle seguimiento al proceso penal.	Después de presentar la denuncia	SVET a través de la unidad de monitoreo
2.8	Realizar reuniones informativas sobre el seguimiento de los casos cada tres meses o las veces que sean necesarias antes del plazo indicado.		SVET/IGT

F. Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional

F. Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional

El procedimiento que se describe a continuación, tiene la intención de mejorar cada día las condiciones en las cuales los trabajadores prestan sus servicios laborales; considerando que el gozar de un elevado nivel de salud, se constituye como un derecho fundamental para los seres humanos. Es propicio considerar que la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de Inspectores de Trabajo, debe velar porque los trabajadores mantengan un bienestar físico, mental y social adecuado.

Objetivo del procedimiento

Brindar al Inspector de Trabajo una herramienta precisa para la verificación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en el trabajo; generando con las visitas de inspección la sostenibilidad de la salud de los trabajadores.

Relación con otros procedimientos

Para la utilización del procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional es necesario utilizar el procedimiento general de inspección de trabajo y coordinar con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y/o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, según lo determine el caso.

Desarrollo del procedimiento

F. 1 Procedimiento especial en inspecciones de salud y seguridad ocupacional			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
1.1	La planificación anual de inspecciones de oficio focalizadas y regionalizadas que realice la IGT deberá ser compartida con el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del MTPS para que previo a las visitas de inspección de trabajo, ellos realicen las acciones preventivas que amerite conforme el caso.	Al concluir la planificación anual	Inspector General de Trabajo o Sub Inspectores Generales de Trabajo
1.2	En los casos en que la denuncia sobre SSO que se reciba no sea de alto riesgo, se deberá trasladar, con oficio, al departamento de salud y seguridad ocupacional del MTPS, para que procedan verificarla según sus procedimientos.	Después de estudiar el caso	Delegado o Supervisor de Inspectores
1.3	Atender de manera urgente las denuncias que provengan del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del MTPS, cuando ellos hayan agotado los procedimientos establecidos en sus protocolos de trabajo.		
F. 2 Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional			
No.	**Acción**	**Cuándo**	**Quién**
2.1	Para la asignación y estudio del expediente deberá aplicar el contenido del procedimiento general de inspección de trabajo.	Al recibir la denuncia	El Inspector adjudicador
2.2	Es necesario analizar la denuncia en cuanto a los aspectos que se tienen que verificar, para preparar el plan de trabajo.	Después de estudiar el caso	Inspector de Trabajo
2.3	Si considera que el tema denunciado no es de dominio de la IGT, debe hacer las solicitudes a las entidades que conozcan del tema para obtener el apoyo de técnicos especializados. Podrían ser: Inspectores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, representantes del Ministerio de Agricultura, Ministerio de ambiente, Ministerio de salud pública y asistencia social, u otros que considere necesario y oportuno.		
2.4	En la atención de casos urgentes, los Inspectores de trabajo deben gestionar el acompañamiento de técnicos de salud y seguridad ocupacional del MTPS.		
2.5	Formulará en el acta las prevenciones de las recomendaciones brindadas por los técnicos de salud y seguridad ocupacional o las que haya observado si la diligencia la práctica él mismo, dejando para el efecto los plazos que establece el Código de Trabajo.	Constituido en las instalaciones del centro de trabajo	
2.6	De igual manera, para la constatación deberá coordinar con los técnicos la visita de inspección para verificar el cumplimiento de las prevenciones.		
2.7	Si existe incumplimiento o cumplimiento parcial de las prevenciones aplicará el procedimiento general de Inspección de trabajo, incluyendo el procedimiento sancionatorio.	Al concluir las diligencias	

Instrumento del procedimiento de verificación de salud y seguridad ocupacional

F. 3.1	Obligaciones de los patronos	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
3.1.1	¿Cuenta la empresa con un comité de salud y seguridad ocupacional y la documentación que lo acredite?					Art. 10. Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.2	¿Provee los suministros para el uso y mantenimiento de los equipos de protección personal adecuado o debidamente certificado?					Art. 4, literal b Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.3	¿El patrono provee al trabajador sin ningún costo la herramienta, equipo de trabajo y de protección personal?					Art. 61, literal d) del Código de Trabajo
3.1.4	¿Cumple con la colocación y mantenimiento de resguardos, protecciones y sistemas de emergencia a máquinas, equipos e instalaciones?					Art. 4, literal d Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.5	¿Mantiene en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles?					Art. 5, literal a Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.6	¿Promueve la capacitación de su personal en material de SSO a través de instituciones afines en la materia?					Art. 5, literal b Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.7	¿Informa a todos sus trabajadores sobre el tema de VIH/SIDA? ¿Informa a todos los trabajadores de todos los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo,					Art. 5, literal c Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional Art. 197 literal g) del Codigo de Trabajo
3.1.8	¿Mantiene en lugares visibles, avisos, carteles sobre SSO, impulsados por el MTPS en conjunto con el IGSS?					Art. 5, literal e Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.9	¿Proporciona a los trabajadores las herramientas, vestuario y enseres inherentes al desarrollo del trabajo?					Art. 5, literal f Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.10	¿Permite a las autoridades la inspección de los lugares?					Art. 5, literal g Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.11	¿Cuenta con el inventario e instructivos en español, para la manipulación de los productos químicos y desechos peligrosos?					Art. 7, literal d Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.1.12	¿Cumple con llevar el registro y dar los avisos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la Inspección General de Trabajo o al Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional?					Art. 1, del Acuerdo Ministerial 191-2010. Artículo 14 Convenio 81 OIT
F. 3.2	**Obligaciones de los trabajadores**	**Sí**	**No**	**N/A**	**Anotaciones**	**Base Legal**
3.2.1	¿El trabajador utiliza la debida protección de vestimenta o herramienta para el trabajo que le proporciona el patrono?					Art. 9, literal h Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

F. 3.3	Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
3.3.1	¿Cuándo el trabajo se realiza en locales a cielo abierto o semiabierto el patrono provee a los trabajadores el equipo necesario para la protección personal?					Art. 14, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.2	¿Los centros de trabajo cuentan con la iluminación adecuada para la seguridad y conservación de la salud del trabajador(a)?					Art. 17, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.3	¿El piso de las instalaciones es de material resistente y homogéneo sin deterioro físico, liso y no resbaladizo?					Art. 18 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.4	¿Los pasillos cumplen con las medidas y señalización adecuadas, permiten la libre circulación de personas, traslados y salidas?					Arts. 24 al 29, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.5	¿Las puertas y salidas cuentan con acceso debidamente señalizado, iluminado, sin obstáculos en número suficiente, anchura y abren hacia afuera?					Arts. 30 y 31, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.6	¿Las escaleras proveen seguridad, solidez, estabilidad y claridad, así como ancho adecuado para evacuación de personal?					Art. 32, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.7	¿Dispone de facilidades saniatarias en proporción para hombres y mujeres y en condiciones de higiene apropiadas y dotados de lavamanos					Art. 197, literal i) del Código de Trabajo
3.3.8	¿El centro de trabajo cuenta con escaleras de emergencias según la normativa?					Arts.51 y 52, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.9	¿Las trampas, pozos y aberturas en general están cerrados o tapados de manera segura, o identificadas con señales o barandillas de protección?					Art. 53, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.10	¿Las puertas y salidas de emergencias tienen las medidas adecuadas para el momento de una emergencia?					Arts. 67 al 72, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.11	¿Existen señales de seguridad en cuanto a prohibiciones, protección contra incendios, advertencia obligaciones y salvamento?					Art. 106 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.12	¿Existen rótulos para identificar las salidas de emergencia de acuerdo a la normativa?					Art. 122, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.13	¿Hay instalados pararrayos en el centro de trabajo, especialmente los que almacenen explosivos o sustancias altamente inflamables?					Art. 123, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.14	¿Existen extintores en sitio visible, accesible, a una altura de 1.50 mts. y que hayan sido revisados periódicamente?					Arts. 130 y 133 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

F. 3.3	Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
3.3.15	¿Existen cajones con arena fina seca para extinguir fuegos que puedan producir polvos o virutas de magnesio o aluminio debidamente rotulados?					Art. 134, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.16	¿Se cuenta con personal integrado en equipos o brigadas contra incendios y que cuenten con el equipo personal de protección, debidamente capacitado y con planes de evacuación?					Arts. 138 y 139, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.17	¿Se realiza periódicamente simulacros de incendio por orden de la empresa y bajo la dirección del jefe de la brigada contra incendios por lo menos una vez al año?					Art. 142, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.18	¿Adoptan medidas preventivas de seguridad para evitar derrumbes u otros riesgos?					Art. 144, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.19	¿Se cumple con la normativa vigente sobre los ambientes libres de humo de tabaco?					Decreto 74– 2008. Art. 157, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.20	¿Los espacios en los centros de trabajo emplean adecuada iluminación natural, artificial o mixta?					Arts. 158 y 159, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.21	¿Existen medidas preventivas para proteger a trabajadores para condiciones térmicas de temperaturas elevadas o bajas extremas?					Arts. 174 y175, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.22	¿En los centros de trabajos existen técnicas de control de ingeniería en equipos o máquinas que producen ruido o vibraciones?					Arts. 182 al 193, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.23	¿Se le proporcionan a los trabajadores algún tipo de protección en general para el desarrollo de sus actividades y existe un registro de entrega del equipo de protección personal incluyendo fecha y nombre del trabajador?					Art. 231, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.24	¿Existe un manual o instructivo de los puestos de trabajo?					Arts. 267 al 270, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.25	¿Existen espacios con adaptación y accesos especiales para personas con discapacidad?					Art. 273, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.26	¿Se encuentra los centros de trabajo y dependencias anexas en buenas condiciones de orden y limpieza?					Arts. 274 al 281, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.27	¿Existen inodoros o letrinas en número suficiente?					Art. 294 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.28	¿Existen mingitorios o urinarios suficientes?					Art. 294 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

F. 3.3	Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
3.3.29	Según la naturaleza del trabajo de la empresa, ¿cuenta con duchas para la higiene personal?					Art. 298 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.30	Si el centro de trabajo cuenta con más de 75 trabajadores ¿existe un médico durante las horas de trabajo?					Art. 302, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional; Acuerdo de Gerencia del IGSS No. 1,432
3.3.31	¿Existen botiquines fijos o portátiles, señalizados y convenientemente situados a cargo de auxiliares de enfermería o socorristas diplomados?					Art. 304, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Acuerdos 1414 y 1432 del IGSS
3.3.32	¿Si los trabajadores comen en sus lugares de trabajo, tienen adaptado un local adecuado para que ingieran sus alimentos (comedor) que debe reunir las condiciones de iluminación, ventilación y cubicación necesarias?					Art. 200 Código de Trabajo
3.3.33	¿El personal que expende alimentos cuenta con certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas?					Art. 203 Código de Trabajo
3.3.34	Si tienen más de treinta trabajadoras, ¿cuentan con un local adecuado para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años en el área urbana y menores de seis años en el área rural (guardería)?					Art. 155 Código de Trabajo. Art. 39 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.
3.3.35	¿Disponen de abastecimiento suficiente de agua purificada en proporción al número de trabajadores de forma gratuita?					Art. 284 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.36	¿En los centros de trabajo donde hay equipos eléctricos, existen medidas de protección y seguridad?					Arts. 306 al 370, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.37	¿Existe un Plan de Salud y Seguridad en el centro de trabajo?					Arts. 371 al 420, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.38	¿Se encuentran debidamente señalizados, protegidos y resguardados los equipos para evitar el riesgo a trabajadores?					Arts. 421 al 459 al, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.39	¿Si en caso se produce un accidente de trabajo, que genere la pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, el empleador cumple con las disposiciones legales?					Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Art.197 y 197 Bis del Código de Trabajo
3.3.40	¿En caso de accidente durante el traslado de los trabajadores mediante el subcontratista, el empleador asume su responsabilidad solidaria?					Arts. 5 y 81 Código de Trabajo, Acuerdo Gubernativo 191-2010

F. 3.3	Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
3.3.41	¿Adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran nuevos accidentes cuando éstos no se deben a errores humanos?					Arts. 197,197 Bis y 198 Código de Trabajo
3.3.42	¿Adopta medidas para atender las situaciones de riesgo, que los trabajadores o sus organizaciones le indiquen?					Arts. 197 y 197 Bis Código de Trabajo
3.3.43	¿En los casos de accidentes o enfermedades profesionales, los empleadores registran y dan aviso inmediato a las autoridades de trabajo?					Art. 198 Código de Trabajo
3.3.44	¿Solicita el patrono su inmediatamente inscripción en el Régimen de Seguridad Social, desde la fecha en que ocupe el número de empleados indicado en el Artículo 2, del Acuerdo 1,123 del IGSS de dicha instrucción?					Reglamento de Inscripciones de Patronos en el Régimen de Seguridad Social1,123 de la Junta Directiva del IGSS
3.3.45	¿Descuenta el patrono las contribuciones de seguridad social a sus trabajadores, para entregarlas al IGSS junto con la contribución patronal, dentro del plazo reglamentario?					Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. 1,118 de la Junta Directiva del IGSS

G. Procedimiento de atención de casos de diálogo social laboral

G. Procedimiento de atención de casos de diálogo social laboral

Este procedimiento se deriva de las solicitudes de parte, para que la Inspección de Trabajo intervenga como amigable componedor en un conflicto jurídico individual o colectivo que ya se encuentra en desarrollo; o bien para prevenir y advenir a las partes en el marco de la armonización de la relación laboral, incluye aquellos procedimientos como mediador en mesas de diálogo para el fortalecimiento del diálogo social a nivel nacional.

Es por ello que la Inspección de Trabajo, a través de diferentes mecanismos de formación, debe fortalecer las capacidades del Inspector de Trabajo en materia de comunicación asertiva, liderazgo y mediación. A su vez, el Inspector de Trabajo debe advertir que para la aplicación de este procedimiento es preciso un proceso de autoformación integral y constante.

Competencia de las mesas de diálogo laboral

Compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la autoridad administrativa de trabajo, instalar y presidir las mesas de diálogo laboral. Para el efecto, una vez instaladas le corresponde a los integrantes conocer todos aquellos asuntos que se le planteen en materia laboral, sea a petición de parte o por la administración de trabajo a efecto de coadyuvar con el Ministerio para promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, así como prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos.

Límites de la mesa de diálogo

Las mesas de diálogo se podrán instalar en estas dos situaciones:

1. Cuando no exista una resolución final confirmada de violación a las leyes laborales;
2. Cuando exista una resolución final en material laboral, y lo que se busca es su cumplimiento.

Objetivo del procedimiento

1. Aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos que requieren la intervención de la Inspección de Trabajo, como amigable componedor, haciendo efectiva su participación y sistematizando todas sus actuaciones; con el fin de contribuir a la identificación de mejores prácticas que fortalecen la paz social en el ámbito laboral y faciliten la aplicación de la ley laboral.

2. Salvaguardar la aplicación de la ley laboral, donde se haya comprobado una violación del derecho laboral, por la Inspección General de Trabajo o un Juzgado de Trabajo. En esos casos, el objetivo del procedimiento será asegurar el pago de todas las remuneraciones debidas al trabajador y remediación de todas las violaciones comprobadas por la Inspección o el Juzgado de Trabajo. Para cumplir con este objetivo, ningún participante en un proceso de diálogo social deberá coercer o ejercer ningún tipo de influencia o presión para que las partes acuerden disminuir el pago de las prestaciones irrenunciables. Tampoco deberá aceptar un acuerdo que resulte en una disminución similar.

Relación con otros procedimientos

La particularidad de este procedimiento está relacionada con las habilidades comunicativas y de liderazgo del Inspector de Trabajo; más allá de la asesoría en materia de legislación laboral que pueda brindar para la prevención y solución de un conflicto, basados en las situaciones particulares de conflictividad que requiere formas de tratamiento innovadoras, marco legal, gobernabilidad y posibilidad de ofrecer alternativas de solución.

Por ello y con la finalidad de buscar mecanismos alternos de solución a los problemas laborales de orden colectivos en el país y atendido a lo que preceptúa el artículo 40 del Decreto 114-97 del Congreso de la República, que contiene la Ley del Organismo Ejecutivo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de las direcciones o delegaciones departamentales o Jefaturas Municipales podrá instalar mesas de diálogo laboral.

Para el efecto los funcionarios o servidores públicos designados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberán tomar en cuenta que la Ley del Organismo Ejecutivo faculta al Ministerio para hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica, profesional y la previsión social.

Para ello, tiene a su cargo entre otras funciones promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores. Así como de prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

En tal sentido el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de las dependencias antes indicadas instalarán mesas de diálogo y se conformarán por los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MTPS–, que para el efecto sean designados por el despacho superior, en aquellos municipios de los departamentos de la República de Guatemala según sea el caso.

Instalación de las mesas de diálogo laboral

- Previo a instalar una mesa deberá tener autorización del Inspector General de Trabajo y/o de los Subinspectores Generales de Trabajo quienes deberán comunicarlo de manera inmediata al despacho superior del MTPS.
- Las mesas de diálogo se instalarán y conformarán por el MTPS, en aquellos municipios de los departamentos de la República de Guatemala, por iniciativa o a solicitud (individual, patronal o asociaciones de trabajadores) para lo cual se deberá aperturar el expediente administrativo faccionando el acta constitutiva de la autoridad administrativa de trabajo.

Competencia de las mesas de diálogo laboral

Compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instalar y presidir las mesas de diálogo laboral, para el efecto una vez instaladas le corresponde a los integrantes conocer todos aquellos asuntos que se le planteen en materia laboral, sea a petición de parte o por la administración de trabajo a efecto de coadyuvar con el MTPS para promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, así como prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos.

Integración de la mesa de diálogo laboral

Para mayor efectividad, alcanzar los objetivos trazados, lograr consensos y acuerdos se propone que la integración y la representación de las mesas de diálogo sea de la siguiente manera:

- 7 miembros titulares y 4 suplentes y se integrarán por un representante del Ministerio y por tres empleadores y tres trabajadores –sean titulares o suplentes– de sus organizaciones más representativas.
- El nombramiento de los representantes de los empleadores y trabajadores –tres titulares y dos suplentes por cada sector– lo hará el Ministerio, a propuesta de cada uno de los sectores involucrados, debiendo quedar en acta ad-

ministrativa faccionada por el Inspector de Trabajo dicho nombramiento.

En ciertos casos, debidamente calificados por el Ministerio, podrá aumentar la cantidad de integrantes de las mesa, lo importante es que debe prevalecer el consenso y la buena fe de las partes en la búsqueda de mecanismos de solución, evitando que su integración no sea un obstáculo para dialogar; en todo caso la autoridad administrativa de trabajo deberá resolver cualquier incidencia.

Funcionamiento

- Presididas por el delegado del MTPS o persona que él designe.
- Reuniones ordinarias cada 15 días y extraordinarias cuando lo amerite. En ningún caso se extenderá el funcionamiento de la mesa de diálogo más de tres (3) meses.
- Quórum de cinco personas, dos por cada sector y el presidente.
- **(Casos de mayoría relativa)**
- Día, hora y lugar fijadas por sus integrantes.
- Agenda consensuada y se levantará acta por el Inspector de Trabajo quien remitirá copia con un informe circunstanciado al despacho ministerial y al Inspector General de Trabajo a más tardar el día siguiente de su conformación.
- Se debe formar un expediente administrativo bajo responsabilidad del Director o delegado departamental, en caso de que solicite certificaciones o existan convenios directos o acuerdos, deberán elevarse al despacho del Inspector General de Trabajo para su conocimiento y aprobación, dentro del plazo antes indicado.

Ceremonial

- **Derecho de Defensa:** En acto especial, el Presidente Director de cada mesa de diálogo laboral les hará saber el objeto de la citación, los motivos y fundamentalmente debe prevalecer el diálogo y el derecho de defensa.
- **Deberá prevalecer la razón:** En los debates que se susciten entre los miembros de las mesas de diálogo laboral, deberá prevalecer la razón y por lo consecuente todos deberán actuar con educación, cordura y guardar el decoro entre sí y con la autoridad administrativa laboral.
- **Sometimiento de lo acordado**: El presidente de la mesa de diálogo laboral, someterá a la consideración del despacho superior los compromisos que hubiere adquirido, en representación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los cuales estarán sujetos a su aprobación.

El acuerdo tendrá carácter de título ejecutivo y se podrá hacer valer frente al organismo jurisdiccional pertinente.

Resolución de conflictos:

- El presidente de la mesa de diálogo, deberá hacer todos los esfuerzos que estén a su alcance para que los casos planteados sean resueltos amigablemente, por la vía directa, conciliatorio o arreglo directo entre las partes.
- Cuando se dé por concluido un tema sin que se hubiese llegado a resolver, los interesados tendrán expedita la vía para acudir a la judicial del ramo, para resolver sus diferencias, pretensiones o posiciones.
- La autoridad administrativa de trabajo que preside deberá hacerle saber a los integrantes de la mesa que se han hecho todos los esfuerzos institucionales para avenir a las partes y que aun así no es su deseo continuar con la vía administrativa se tendrá por agotada la misma.

Resguardo de expediente

Los Delegados de la Inspección General de Trabajo, deberán archivar el expediente administrativo que contiene todas las actuaciones de la mesa de diálogo y de la acción del mediador, conciliador o amigable componedor en un lugar seguro.

Debiendo asegurar que el expediente contenga todas las actas y documentos y al final del mismo, un informe circunstanciado de lo actuado con la finalidad que dicha información sea de consulta para el despacho superior del Ministerio o bien cualquier persona interesada.

Deberán llevar un registro de cuántas mesas de diálogo se han atendido en el transcurso del año, incluyendo resultados obtenidos y tiempo de duración.

Supletoriedad

Cuando así lo ameriten directores y delegados departamentales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrán utilizar supletoriamente todas aquellas disposiciones vigentes en el Ministerio, relacionadas a mesas de diálogo laboral, con la finalidad de que coadyuven y faciliten a las partes a dialogar, consensuar y llegar a acuerdos directos o conciliaciones de buena fe.

Anexos

Anexos

I. Cálculo de prestaciones

El cálculo de prestaciones laborales no tiene definida una estructura específica para el procedimiento y aplicación del mismo, razón por la cual, se han realizado esfuerzos por integrar las diversas normativas existentes y crear o definir las fórmulas más cercanas a encontrarnos con los resultados más justos, tanto para el patrono como para el trabajador, cuando este último haya sido despedido, cuando voluntariamente haya presentado su renuncia, cuando por mutuo acuerdo hayan terminado la relación laboral, o en casos de cierres o posibles cierres. En ese momento es necesario, a petición de los interesados, proceder a efectuar el cálculo del monto de las prestaciones laborales que le corresponde, con la información que proporcionen. De esa cuenta, en todas las Delegaciones de Inspección General de Trabajo de la República de Guatemala deben aplicar los mismos procedimientos, para que igual, obtengan los mismos resultados y ese esfuerzo está contenido en este apartado.

El objeto del cálculo de prestaciones es la presentación de las fórmulas utilizadas por la Inspección General de Trabajo y mejoradas con la inclusión de elementos contenidos en ley, generando la oportuna utilización por los Inspectores de Trabajo para que todos orienten su aplicación, a través de la utilización de los procedimientos establecidos en este protocolo, con el principal propósito de que exista la unificación de criterios para generar datos más ajustados a la realidad salarial y tiempo servido por el trabajador.

La forma adecuada de desarrollar los cálculos de prestaciones se muestran en las siguientes tablas:

Si hay metas de producción debe quedar claro que es un pago adicional al salario mínimo, y no se puede condicionar el pago del salario mínimo al cumplimiento de una meta.

Prestación	Datos a usar	Fórmulas	Datos que causan variación	Fundamento legal
Indemnización	• **Salario Promedio 6 meses** (3 rubros: Salario Ordinario, Salario extraordinario, Salario por comisiones) • Fecha de terminación de la relación laboral • Fecha de inicio • **Días laborados** (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)	(Salario Promedio 6 meses / 6 + Salario Promedio 6 meses)/365xDías Laborados	• Para el sector privado, a partir de 2 meses, se hace el cálculo. • Para el sector público, a partir de 6 meses, se hace el cálculo. • Trabajador sector público: Máximo 10 años.	• Artículos 82, 93 y 260 del Código de Trabajo • Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República • Artículo 4 del Decreto 42-92 del Congreso de la República
Vacaciones	• **Salario Promedio 12 meses** (3 rubros: Salario Ordinario, Salario extraordinario, Salario por comisiones) • Fecha terminación de la relación laboral • Fecha último periodo de vacaciones • **Días laborados** (Diferencia: Fecha de terminación, Fecha último periodo de vacaciones)	((Salario Promedio 12 meses/365) x(Días de vacaciones a que tenga derecho/30))x Días laborados PERSONAL DOCENTE ((Salario Promedio 12 mesesx2)/304) x Días Laborados	• Si trabajaba 3 días o más: Se hace el cálculo • Personal docente (maestros): Tienen 2 meses de vacaciones, noviembre y diciembre. • Personal técnico administrativo (institución educativa): Tienen 20 días de vacaciones. • Trabajador municipal: por 1 año de servicio, 20 días vacaciones. • Trabajador municipal: por 5 años de servicio, 25 días de vacaciones. • Demás trabajadores públicos: 20 días de vacaciones. • Calcular más días de vacaciones que otorgue un pacto o convenio colectivo o la contratación individual. • Máximo 2 años para trabajadores del sector público. • Máximo 5 años para trabajadores del sector privado. • Opción de poder calcular para más años.	• Artículos 130, 133, 134 y 136 del Código de Trabajo • Artículos 9, 10, 11 y 14 del Acuerdo Gubernativo 534 de fecha 7/11/1963 • Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87, Artículo 44 literal b).
Aguinaldo	• **Salario Promedio 12 meses** (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones) • Fecha de terminación de la relación laboral • Fecha último periodo de Aguinaldo • **Días Laborados** (Diferencia: Fecha de terminación, fecha último periodo de Aguinaldo)	(Salario Promedio 12 meses / 365)x Días Laborados		• Artículo 264 del Código de Trabajo • Decreto 76-78 del Congreso de la República
Bonificación Anual (Bono 14)	• **Salario Promedio 12 meses** (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones) • Fecha de terminación de la relación laboral • Fecha último periodo de Bono 14 • **Días Laborados** (Diferencia: Fecha de terminación, fecha último periodo de Bono 14)	(Salario Promedio 12 meses / 365)x Días Laborados		• Artículo 264 del Código de Trabajo • Decreto 42-92 del Congreso de la República

Prestación	Datos a usar	Fórmulas	Datos que causan variación	Fundamento legal
Salarios Pendientes	• **Salario Promedio 12 meses** (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones) • Fecha último pago • Fecha terminación de la relación laboral • **Días pendientes de pago** (Diferencia: Fecha terminación, fecha último pago)	(Salario promedio 12 meses / 30 x Días pendientes de pago)		Artículos 92, 93 y 264 del Código de Trabajo
Ventajas económicas	• **Salario Promedio 12 meses** (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones.) • Fecha de terminación de la relación laboral • Fecha de inicio • **Días Laborados** (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)	((Salario Promedio 12 meses x30%) / 365)x Días Laborados		• Artículo 90, último párrafo, Código de Trabajo
Ajuste Salarial	• ***Salario Promedio 12 meses*** *(2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)* • *Base de datos de Salarios Mínimos (por año y actividad)* • *Fecha inicial (puede ser fecha de inicio o dos años atrás a la fecha de terminación)* • *Fecha de terminación de la relación laboral* • ***Días laborados a que tenga derecho*** *(Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)*	((Salario mínimo - Salario promedio 12 meses) x 12 / 365)x Días laborados en cada año laborado	• Salario Ordinario y Salario por comisiones debe sumar menos del salario mínimo. • Máximo 2 años • Opción de poder calcular más años de reajuste	• Acuerdos de Salarios mínimos • Artículo 264 del Código de Trabajo
Ajuste Bonificación Incentivo	• ***Bonificación Incentivo pagada*** • *Base de datos de Bonificaciones Incentivo* • *Fecha de terminación de la relación laboral* • *Fecha inicial (puede ser fecha de inicio o dos años atrás a la fecha de terminación)* • ***Días laborados a que tenga derecho*** *(Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)*	((Bonificación Incentivo - Bonificación Incentivo pagada)/ 30) x Días laborados a que tenga derecho, en cada año laborado	• Máximo 2 años • Opción de poder calcular más años de reajuste	• Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas. • Artículo 264 del Código de Trabajo
Bonificación Incentivo Pendiente	• ***Bonificación Incentivo*** • *Fecha último pago* • *Fecha terminación de la relación laboral* • ***Días pendientes de pago*** *(Diferencia: Fecha terminación, fecha último pago)*	(Bonificación Incentivo / 30) x Días pendientes de pago)	• Aplica cuando hay salarios pendientes de pago.	• Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.
Horas extra-ordinarias pendientes	• *Salario Promedio 12 meses (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)* • *Horas extraordinarias pendientes de pago* • *Jornada de trabajo* • ***Salario promedio diario*** *(Salario Promedio 12 meses/30)* • Días Laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio) • Horas laboradas en la semana	(Valor de hora extraordinaria x Horas extraordinarias pendientes de pago)	• El valor de la hora extra-ordinaria depende de la jornada de trabajo. • En el caso de los Agentes de Seguridad, cuando no están sujetos a jornada, para el cálculo del valor de la hora extra, debe tomarse en cuenta únicamente las 8 horas diarias.	• Artículos 129, 121 y 264 del Código de Trabajo

Prestación	Datos a usar	Fórmulas	Datos que causan variación	Fundamento legal
	• **Horas extraordinarias pendientes de pago:** Para saber el número de semanas trabajadas se debe dividir entre 7 los días laborados y el resultado debe multiplicarse por las horas extraordinarias de la semana. • **Valor de la hora extraordinaria:** (salario ordinario diario / 8 si es jornada diurna, salario ordinario diario / 7 si es jornada mixta y salario ordinario diario / 6 si es jornada nocturna)x1.5			
Horas extraordinarias de niños, niñas y adolescentes trabajadores	• Salario Promedio 12 meses (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones) • **Salario promedio diario** (Salario Promedio 12 meses/30) • Días Laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio) • Horas laboradas en la semana • **Horas extraordinarias pendientes de pago:** Para saber el número de semanas trabajadas se debe dividir entre 7 los días laborados y el resultado debe multiplicarse por las horas extraordinarias de la semana. • **Valor de la hora extraordinaria:** (salario promedio diario / 7 si es mayor a 14 años o salario promedio diario / 6 si es menor a 14 años) x 1.5	(Valor de hora extraordinaria x Horas extraordinarias pendientes de pago)	• Si la persona es menor a 18 años y es mayor a 14 años, debe trabajar únicamente 38 horas a la semana. Si es menor a 14 años, debe trabajar únicamente 32 horas a la semana. Si el horario sobrepasa esas horas se entiende que son horas extraordinarias pendientes de pago. • Que puedan operarse las horas extraordinarias para cuando el menor era menor de 14 años y cuando paso a ser mayor de 14 años. Ejemplo: trabajó 10 meses cuando tenía 13 años y 2 meses cuando ya tenía 14 años.	• Artículos 148 literal c), y 149 del Código de Trabajo

Otros fundamentos legales

Prestación	Fundamento legal
Comisiones	• Artículos 88 y 92 del Código de Trabajo • Convenio 95 de la OIT

Calcular la diferencia entre fechas	Salario
• **Se hará por suma de complejos:** Año-Mes-Día 2015-06-23 Fecha terminación relación laboral 2011-06-23 Fecha inicio relación laboral 04-00-00 365-30-01 1,460+00+00 + 1= **1,461** días laborados	**6 meses** Salario Ordinario Salario Extraordinario Salario por comisiones **12 meses** Salario Ordinario Salario Extraordinario Salario por comisiones Sin bonificación Incentivo Estos tres **rubros** deben usarse para calcular el salario promedio

II. Formato de convenio de pago

ADJUDICACIÓN NÚMERO R- - -20. En el municipio de _____, del departamento de _____ el _____ de _____del año _____, a las _____ horas con _____ minutos, constituido la Inspectora de Trabajo _____ _____, en las instalaciones de la Delegación departamental de _____ de la Inspección General de Trabajo, que se ubica en ___ _____ _____, ante quien comparecen: POR LA PARTE EMPLEADORA _____, quien dice ser de _____ años de edad, _____, _____, _____, de este domicilio, se identifica con el documento personal de identificación número _____ _____, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, señala como lugar para recibir notificaciones en _____ _____ _____, quien actúa en calidad de _____ _____de la empresa _____ _____, calidad que acredita con el primer testimonio de la escritura pública número_____, autorizada en _____ con fecha _____ de _____ del año _____, por el Notario _____, el cual se encuentra debidamente registrado en el Registro Electrónico de Poderes del Archivo General de Protocolos del Organismo Judicial, bajo la inscripción uno del poder _____ _____, con fecha _____ de _____ del año _____, quien en lo sucesivo de este documento se denominará "**EL EMPLEADOR**" y POR LA PARTE TRABAJADORA lo hace _____ _____, quien es de _____ años de edad, _____, _____, _____, de este domicilio, quien se identifica con documento personal de identificación número _____ _____ ____ _____, extendido por el Registro Nacional de las Personas, señala como lugar para recibir notificaciones en _____ _____, quien en lo sucesivo de este documento se denominará "**LA TRABAJADORA**" ambos comparecientes indican que el objeto de su comparecencia es celebrar **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES.** Procediendo para los efectos legales de la manera siguiente: **PRIMERO:** Manifiesta el Empleador, que se encuentra debidamente enterado de la reclamación de pago de prestaciones laborales planteada en su contra por la TRABAJADORA indica que efectivamente la relación de trabajo inició el _____, que la TRABAJADORA desempeñaba el cargo de _____, devengando un salario promedio de los últimos seis meses de _____, que la jornada de trabajo fue _____, agrega que la relación laboral finalizó el _____ de _____ del año _____, por (renuncia, despido, cierre de empresa, o mutuo acuerdo)_____. **SEGUNDO: DE LAS PRESTACIONES LABORALES:** En virtud de lo manifestado en el punto anterior la Inspectora de Trabajo individualiza las prestacio-

nes laborales que deben ser canceladas, siendo las siguientes: **INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO:** _____ _____ **VACACIONES:** _____ _____**; AGUINALDO SEGÚN DECRETO SETENTA Y SEIS GUIÓN SETENTA Y OCHO DEL CONGRESO DE LA REPÚLICA (76-78):** _____ _____**; BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO SEGÚN DECRETO CUARENTA Y DOS GUIÓN NOVENTA Y DOS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA (42-92):** ____ _____**,** **SALARIOS PENDIENTES DE PAGO:** _____ _____ _____**, AJUSTE SALARIAL:** _____ _____**, OTROS:** _____ _____**,** lo que totaliza la cantidad de __ _____ _____. **TERCERO: DE LA FORMA DE PAGO:** Expresa EL EMPLEADOR que propone hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales reclamadas a su ex–trabajadora, en la forma siguiente: _____ pagos por la cantidad de _____ (nunca menor al salario mínimo vigente), que se realizarán en las fechas siguientes: PRIMER PAGO: _____ DE _____DEL AÑO _____; SEGUNDO PAGO: _____ DE _____ DEL AÑO _____; etc., dichos pagos se harán en efectivo o con cheque en las instalaciones de _____ _____ ubicada en _____ _____, en las fechas y días acordados, en horario de ocho a diecisiete horas, si el día fuere inhábil el pago se efectuará el día hábil anterior, la cantidad adeudada no devengará intereses. **CUARTO:** Manifiesta la TRABAJADORA que acepta la propuesta de pago hecha por EL EMPLEADOR en los términos referidos, así como las demás estipulaciones del presente convenio y que no tiene ninguna otra prestación pendiente por reclamar. Y que requiere o no la participación de la Inspección General de Trabajo para verificar el pago **QUINTO:** La parte empleadora indica que renuncia al fuero de su domicilio y QUE POR EL INCUMPLIMIENTO DE UNO SOLO DE LOS PAGOS CONVENIDOS, LA CANTIDAD ADEUDADA SE CONVIERTA EN LÍQUIDA Y EXIGIBLE, FACULTANDO AL TRABAJADOR A PLANTEAR SU COBRO EN LA VÍA EJECUTIVA, y se somete a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que elija la TRABAJADORA. **SEXTO:** La Inspectora de Trabajo, hace saber a los comparecientes que el presente **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES,** una vez aprobado por el Inspector General de Trabajo, los Sub Inspectores Generales de Trabajo o por Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo, tiene carácter de título ejecutivo, el cual la TRABAJADORA podrá hacer valer ante el órgano jurisdiccional competente en caso de incumplimiento por parte del empleador, debiendo la TRABAJADORA solicitar certificación del mismo ante la Inspección General de Trabajo. **SÉPTIMO: DE LA ACEPTACIÓN:** Ambas partes manifiestan que aceptan el presente **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES** en todos sus puntos. Se finaliza el presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, a las _____ horas con _____ minutos, el que es leído por la suscrita Inspectora de Trabajo, a los comparecientes, quienes enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales lo aceptan, ratifican y firman. **DOY FE.**

Resolución que aprueba el convenio de pago

DELEGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE _____, INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SECCIÓN DE _____. GUATEMALA, _____ DE _____ DEL AÑO_____. Se tiene a la vista para resolver el **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES,** suscrito con fecha_____ **DE _____ DEL AÑO _____**, celebrado ante el(la) Inspector(a) de Trabajo _____ _____, por la parte empleadora compareció _____quien actuó en calidad de_____ ___de la entidad denominada_____ _____**;** quien puede ser notificado(a) en _____ ___ _____ y el(la)(los)ex–trabajador(a)(es)_____ **,** quien(es Se identifica(n) con DOCUMENTO PERSONAL DE IDENTIFICACION NÚMERO _____ _____ _____ ,extendido por el Registro Nacional de las Personas; señala como lugar para recibir notificaciones en _____ _____ _____; dentro del expediente de adjudicación número **R GUIÓN _____ GUIÓN_____ GUIÓN DOS MIL _____ (R-_____-_____-20___)** ----------. **CONSIDERANDO:** Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean competencia de los Tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, contemplan que las normas laborales son esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo. Así mismo la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores de Trabajo y Trabajadores Sociales, deben velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las relaciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los Inspectores de Trabajo o Trabajadores Sociales una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo, los Sub inspectores Generales de Trabajo o por los Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo, Tienen Carácter de TITULO EJECUTIVO.----------**CONSIDERANDO:** Que el presente caso, luego de su estudio, consideraciones y análisis realizados y que el Convenio de Pago de Prestaciones Laborales suscrito en fecha _____ **DE _____ DEL AÑO** _____, entre las partes mencionadas, no contraría, disminuye o tergiversa los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás dis-

posiciones de trabajo o de previsión social, otorgan a los trabajadores, por lo que es procedente emitir la resolución que así lo disponga. **–––––––POR TANTO:** Esta Inspección General de Trabajo, con base en lo considerado, leyes citadas y lo que para el efecto preceptúan los artículos 274, 278, 279 y 280 del Código de Trabajo, **RESUELVE**: I) **APROBAR EL CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES,** suscrito con fecha _____ **DE** _____ **DEL AÑO** _____ entre la parte empleadora _____ _____quien actuó en calidad de_____ _____ de la entidad denominada_____ _____ y el(la) ex–trabajador(a)_____**,** II) Que dicho Convenio de Pago de prestaciones laborales no contraría, disminuye o tergiversa los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones de trabajo en vigencia otorgan a los trabajadores. III) Que el presente **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES TIENE CARÁCTER DE TÍTULO EJECUTIVO** con base a lo estipulado en el artículo 278 del Código de Trabajo; en caso de incumplimiento de uno solo de los pagos convenidos total o parcialmente en la forma y fechas pactadas, dará lugar a que el(la)(los) trabajador(a)(es) inicie(n) el Juicio Ejecutivo sin más trámite ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. **NOTIFÍQUESE.**

III. Formato para revisión periódica de expedientes (revisión de mesa)

REVISIÓN PERIÓDICA DE EXPEDIENTES (REVISION DE MESAS)				
01	**Expedientes físicos:**	**Cantidad**	**Faltantes**	**Observaciones**
	Establecer cuántos expedientes físicamente tiene el Inspector de Trabajo en su poder dependiendo los registros manuales o electrónicos existentes en dicha delegación;			
02	**Expedientes en trámite:**			
	Verificar cuántos expedientes se encuentran en trámite; tomando en cuenta la fecha en que se apertura el expediente y la última diligencia;			
03	**Expedientes por faltas a las leyes laborales:**			
	Cuántos expedientes se encuentran pendientes de elaborar incidente de falta laboral;			
04	**Expedientes adjudicados cumplimento plazo:**			
	Establecer si los expedientes adjudicados cumplen con el plazo contemplado en el artículo 271 del Código de Trabajo;			
05	**Expedientes pendientes de archivo:**			
	Anotar cuántos expedientes se encuentran pendientes para enviarlos a su revisión y posible archivo;			
06	**Expedientes de constatar prevenciones:**			
	Establecerse cuántos de estos expedientes se encuentran pendientes de constatar prevenciones;			
07	**Expedientes sin diligencias:**			
	Verificar cuántos de estos expedientes se encuentran sin ninguna diligencia;			
08	**Expedientes correctamente diligenciados/ampliación/aclaración o notificación**			
	Establecer si los expedientes se encuentran correctamente diligenciados o si es necesario hacer alguna aclaración, ampliación o notificación;			
09	**Expedientes con citación o pendientes de citar**			
	Observar si se ha citado correctamente al denunciante o hace falta citarlo para diligenciar la denuncia contenida en el expediente de adjudicación;			
10	**Observaciones**			
	10.1 Deberá notificarse con la debida anticipación a cada uno de los Inspectores de Trabajo con el objeto de que puedan programar en sus agendas y no les altere sus actividades cotidianas;			
	10.2 Deberá remitir al despacho del Inspector General de Trabajo y el Sub Inspector General Trabajo que corresponda, la programación de revisión de mesas y sus incidencias;			
	10.3 Finalizada las revisiones de mesa deberá remitir de inmediato, informe circunstanciado de los resultados obtenidos bajo estricta responsabilidad del Delegado Departamental que corresponda;			
	10.4 Los Sub Inspectores Generales de Trabajo podrán revisar mesas, cuando las circunstancias los ameriten y los Delegados e Inspectores de Trabajo deberán colaborar en poner a la vista los expedientes requeridos;			

IV. Indicadores de trabajo forzoso desde el punto de vista de la OIT

Indicadores de reclutamiento para trabajo forzoso

- Engaño sobre la naturaleza del trabajo
- Reclutamiento coercitivo (secuestro, confinamiento durante el proceso de reclutamiento)
- Reclutamiento vinculado a deuda (adelanto o préstamo)
- Tradición, nacimiento (del nacimiento al deceso a estado de "esclavo" o de servidumbre)
- Venta del trabajador
- Contratación engañosa (con respecto a las condiciones de trabajo, el contenido o la legalidad del contrato de trabajo, las condiciones de vivienda y de vida, la documentación legal o la adquisición del estatus migratorio legal, la ubicación del trabajo o el empleador, los salarios o ganancias)
- Reclutamiento engañoso a través de la promesa de matrimonio

Indicadores de imposición de penas a trabajadoras por parte del empleador (o amenaza de pena)

- Aislamiento
- Amenazas contra miembros de familia
- Confiscación de documentos de identidad o documentos de viaje
- Eliminación de derechos o privilegios (incluida la promoción)
- Encerramiento en el lugar de trabajo o en las habitaciones
- Otras formas de castigo (privación de alimentos, aguas, sueños, etc.)
- Retención de salarios
- Retención de activos (en efectivo u otros)
- Retribución religiosa
- Vigilancia constante
- Violencia contra el trabajador frente a otros trabajadores
- Violencia física
- Violencia sexual
- Exclusión de empleo futuro
- Exclusión de la vida comunitaria y social
- Informar a la familia, la comunidad o el público sobre la situación actual del trabajador (chantaje)
- Sanciones financieras

Indicadores adultos trabajando y viviendo bajo coacción del empleador

- Condiciones de vida degradantes
- Horas extraordinarias forzadas (más allá de los límites legales)
- Limitada libertad de movimiento y comunicación
- Obligado a trabajar por demanda (día y noche)
- Reducción de la libertad de rescindir el contrato de trabajo después de la capacitación u otro beneficio pagado por el empleador
- No hay libertad para dimitir de acuerdo con los requisitos legales
- Obligado a permanecer más tiempo de lo acordado mientras espera por los salarios
- Obligado a trabajar por tiempo indeterminado para pagar la deuda pendiente o el anticipo salarial
- Adicción inducida a sustancias ilegales
- Dependencia múltiple del empleador (empleos para familiares, vivienda, etc.)
- Deuda inducida o inflada (por falsificación de cuentas, precios inflados por bienes / servicios comprados, valor reducido de bienes/servicios producidos, tasa de interés excesiva sobre préstamos, etc.)
- Estar bajo la influencia del empleador o personas relacionadas con el empleador por la vida fuera del trabajo
- Exclusión de la vida comunitaria y social
- Existencia previa de una relación de dependencia con el empleador
- Informar a la familia, la comunidad o el público sobre la situación actual del trabajador (chantaje)
- Obligado a trabajar para el hogar privado o la familia del empleador
- Participación forzada en actividades ilícitas
- Retribución religiosa
- Trabajo extra por incumplimiento de la disciplina laboral

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREV

ANEXO 8:

Tomo II: Procedimiento de Inspección y Verificación de los Derechos de los Trabajadores Agrícolas.

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Procedimiento de inspección y verificación

de los derechos de los trabajadores agrícolas

TOMO II

Guatemala, agosto de 2017

Procedimiento de inspección y verificación de los derechos de los trabajadores agrícolas

TOMO II

Primera edición, 2017

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

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

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

Diseño e impresión:

Editorial Serviprensa

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

Diagramación: Evelyn Ralda
Revisión textos: Jaime Bran

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

Índice

1. La Inspección del Trabajo y los derechos de los trabajadores agrícolas **5**

2. Dimensiones del trabajo agrícola en Guatemala **7**

3. Características y retos particulares que presenta la Inspección General del Trabajo al inspeccionar plantaciones y empresas agrícolas **8**

4. Pasos a seguir para realizar una inspección a una empresa o plantación agrícola **14**

Fichas para la Inspección de empresas y plantaciones agrícolas

Grupo 1: Contratación, salarios, jornada, prestaciones e indemnización 19

Grupo 2: Discriminación, libertad sindical, trabajo infantil y salud y seguridad ocupacional 27

Grupo 3: Condiciones de vida de los trabajadores migrantes y mozos colonos 33

Anexos **37**

1. La Inspección del Trabajo y los derechos de los trabajadores agrícolas

El derecho al trabajo es un derecho humano reconocido en diversos instrumentos del derecho internacional. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus artículos 6, 7 y 8, trata este derecho extensamente cubriendo sus diversas dimensiones[1]. El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha establecido que, al igual que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de *respetar, proteger y garantizar*. La obligación de *respetar* el derecho al trabajo exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de *proteger* exige que los Estados Partes adopten medidas para impedir que terceros interfieran en el disfrute del derecho al trabajo o violenten las condiciones de un trabajo decente. La obligación de *garantizar* incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho[2].

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado que la figura de la Inspección General del Trabajo (IGT) desempeña un rol central en el cumplimiento del deber, de *proteger* y *garantizar* que se respeten los derechos y condiciones laborales en los países[3]. En este sentido resulta fundamental que el Estado de Guatemala haya ratificado el *Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo*[4] (1947); así como el *Convenio 129 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura* (1969).[5]

El 20 de mayo de 1994 el Estado de Guatemala ratificó el Convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura de 1969. En ella se establece que los Estados Partes deberán mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura aplicable a todas las "empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sea la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo"[6].

El artículo 6 del Convenio 129 establece que la Inspección General de Trabajo se encargará de:

a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines;

1 Ratificado por Guatemala el 19 de mayo de 1988.
2 Cfr. Observación General número 18 "Sobre el Derecho al Trabajo" del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. E/C.12/GC/18. 6 de febrero de 2006. Párrafo 22.
3 Cfr. Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Organización Internacional del Trabajo, 2006.
4 Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.
5 Ratificado por Guatemala el 20 de mayo de 1994.
6 Véase los artículos 3 y 4 de la Convención 129.

b) proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c) poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación.

Guatemala es parte del Convenio 110 de la OIT sobre las Plantaciones desde el 4 de febrero de 1962. Este Convenio ha sido además reglamentado por el Acuerdo Gubernativo número 103-84 del 27 de febrero de 1984. Este instrumento establece un conjunto de derechos de las y los trabajadores agrícolas relativos a la contratación, la percepción de salarios, prestaciones, transporte, vivienda, salud e higiene laboral, educación, contratación colectiva y libertad sindical. Finalmente se subraya que también son aplicables el Convenio 131 sobre fijación de salarios mínimos y los ocho Convenios Fundamentales de la OIT, sobre la prohibición del trabajo forzoso (Convenios 29 y 105), la discriminación (Convenio 111), las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182), así como sobre la igual remuneración (Convenio 100), la libertad sindical (Convenio 87), negociación colectiva (Convenio 98) y la edad mínima de trabajo (Convenio 138).

2. Dimensiones del trabajo agrícola en Guatemala

Además de las normas y compromisos asumidos por el Estado de Guatemala en la materia, la Inspección General del Trabajo tiene un papel fundamental que desempeñar en el ámbito agrícola debido a las dimensiones e importancia que el trabajo agrícola tiene para el país, así como para la economía y desarrollo de miles de familias y comunidades del ámbito rural, particularmente indígenas. La agricultura sigue siendo la actividad económica que genera mayor empleo en Guatemala, empleando al 32,1% de la Población Ocupada (PO), según los últimos datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) 2-2015[7].

La ENEI también indica que actualmente hay alrededor de 976,061 personas consideradas como jornaleros o peones, es decir, que realizan un trabajo asalariado en la agricultura. A ello debe añadirse un universo de 582,263 trabajadores agrícolas por cuenta propia que esporádicamente puede llegar a emplearse como trabajadores asalariados. Por otro lado, según el Ministerio de Economía, hubo aproximadamente 14,555 empresas agrícolas de alta en el Registro Mercantil en el 2016.[8]

Según el Banco de Guatemala la actividad económica agrícola aporta el 13,5% del Producto Interno Bruto (PIB), ubicándose sólo por debajo de los servicios privados y la industria manufacturera[9]. No obstante la riqueza que la actividad agrícola genera para el país, los ingresos de los trabajadores agrícolas siguen siendo los más bajos del resto de las actividades económicas, ya que en promedio, según la ENEI 2-2015, los trabajadores agrícolas recibieron un ingreso mensual de Q.1166,20[10].

Los datos generados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) también revelan grandes retos en el cumplimiento de los derechos laborales en el ámbito rural. De la PO en el ámbito rural el 80% labora en empleos informales, esto es, trabajadores que laboran en empresas de menos de seis personas, que trabajan por cuenta propia o de manera autónoma, familiares no remunerados y/o trabajadores sin seguridad social[11].

Según el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) en 2015 sólo el 15.1% (147,902) de los jornaleros o peones estaban afiliados.[12] El trabajo agrícola también representa la actividad en la que menos trabajadores cuentan con un contrato formal, afectando a 1.3 millones de trabajadores en el ámbito rural, según la ENEI 2-2015[13].

Finalmente, el trabajo infantil de niños entre 7 y 15 años se concentra también con mayor incidencia en el ámbito agrícola, capturando el 63,9% del trabajo infantil del país. Según la ENEI 2-2015 el 16% de la población infantil de entre 7 y 14 años del ámbito agrícola realiza alguna actividad laboral[14].

7 Cfr. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos –ENEI– 2-2015-p. 24.

8 Cfr. Ministerio de Economía, información proporcionada a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala, Ref. Oficio Inversión y Competencia, Ref. 134/20167GVDL-mlv, 4 octubre 2016.

9 BANGUAT, Producto Interno Bruto Medido por el Origen de la Producción. Tomado del sitio web www.banguat.org.gt.

10 Cfr. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos –ENEI– 2-2015-p. 38.

11 Cfr. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos –ENEI– 2-2015-p. 29.

12 Cfr. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Boletín Estadístico Afiliación. Año 2015, p.5

13 Cfr. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos –ENEI– 2-2015-p. 50.

14 Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos –ENEI– 2-2015-p.43.

3. Características y retos particulares que presenta la Inspección General del Trabajo al inspeccionar plantaciones y empresas agrícolas

En las últimas dos décadas las características del trabajo agrícola han sufrido serias transformaciones de acuerdo con las exigencias establecidas por los propios mercados y los sistemas productivos. Estas tienen un impacto directo en el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas del país. La IGT no puede quedarse rezagada ante tales transformaciones y, por lo tanto, debe enfrentar el reto de adaptar su funcionamiento, así como sus prácticas de inspección a la realidad del trabajo agrícola vigente.

En este contexto, la inspección de plantaciones y empresas agrícolas presenta actualmente ciertas particularidades y desafíos que deben ser tomados en cuenta por los inspectores de trabajo. Existen retos y desafíos adicionales a los que ya existen en otras ramas de la economía, tales como la industria, los servicios o el comercio.

Las y los inspectores de trabajo que colaboraron en la elaboración del presente manual de inspección señalaron algunas de estas características y desafíos. Aquí se indican algunos de los más importantes. También se describen aquellas buenas prácticas que se pueden adoptar para superar los retos y desafíos particulares.

3.1 Características propias de la naturaleza del trabajo agrícola

Retos y desafíos	Buenas prácticas	Resultado esperado
Eventualidad del trabajo agrícola: Al estar estrechamente vinculado a los ciclos de los diversos cultivos, un porcentaje muy importante de la actividad económica agrícola es estacionario. En los momentos de cosecha incrementa considerablemente el requerimiento de trabajo agrícola, para disminuir su intensidad en el resto de los ciclos. Ello implica la existencia de una gran movilidad de trabajadores que son contratados temporalmente para ciertos periodos y el mantenimiento de muchos de los patrones tradicionales de migración estacionaria de trabajadores y trabajadoras a las zonas de mayor producción. A la eventualidad propia de la producción agrícola se ha sumado la práctica de contratar trabajadores por tiempo o plazos determinados que son inferiores a los tiempos de cosecha. En particular, contratos de 2 o 3 meses de duración, así como los denominados Plan 20, bajo los que se trabajan 22 días del mes y se descansan ocho.	Debe tomarse en consideración que con independencia de la duración de la relación laboral los trabajadores agrícolas gozan de todos los derechos y prestaciones garantizados por el Código de Trabajo y los tratados internacionales de los que Guatemala es parte. Ello incluye, por ejemplo, la inscripción en el IGSS, así como el pago proporcional de prestaciones de ley, tales como aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores de los sectores público y privado (Bono 14) o vacaciones. Tomando en cuenta el artículo 26 del Código de Trabajo, deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.	Se verificarán todos los derechos y prestaciones de los trabajadores agrícolas, con especial atención a los trabajadores eventuales agropecuarios, trabajadores migrantes y los familiares acompañantes que suelen coadyuvar al trabajador campesino jefe de familia en las labores agrícolas (ver abajo). Para ello, y como abajo está indicado, toda delegación departamental deberá tener un plan de visitas regulares, y dotarse de un mapeo y de un registro de empresas y plantaciones en su jurisdicción, con enfoque especial en los ciclos de cosecha durante los cuales la migración de trabajadores y familias es notoria. Se deberá prestar especial atención a la contratación a plazo fijo o por obra determinada, a la rotación de personal en las plantaciones o empresas agrícolas que puedan revelar prácticas de contratación en fraude a la ley a expensas de prestaciones irrenunciables de los trabajadores. Deberá explorarse la posibilidad de hacer un mapeo de patrones pues si bien puede tratarse de cultivos y fincas diferentes, la relación patronal final puede ser la misma.
Difícil acceso a las plantaciones o empresas: La orografía y la situación de los caminos y las carreteras de algunos departamentos de producción agrícola en Guatemala generan dificultades de acceso para los inspectores. A ello se suman las limitaciones de movilización que tienen las delegaciones departamentales de la IGT debido a los escasos recursos y tipo de vehículo con los que cuentan.	Debido al gran esfuerzo que implica movilizarse a ciertas empresas o plantaciones es importante que la IGT mantenga un plan de visitas regulares bien elaborado, así como un mapeo y registro de las empresas y plantaciones que están bajo su circunscripción. También que al momento de hacer una inspección se tome el tiempo necesario para realizar una inspección integral de todos los derechos y ámbitos que pueden ser verificados dentro de una empresa agrícola. A menos que la visita sea dentro del plan operativo focalizado y que se verifique una prestación a la vez.	Todas las delegaciones departamentales de la IGT tomarán acciones inmediatas para progresivamente establecer un plan de visitas regulares, y dotarse de un mapeo y de un registro de empresas y plantaciones en su jurisdicción. Dichos instrumentos estarán bajo la responsabilidad del delegado departamental, quien instruirá para su actualización periódica, estableciendo para el efecto las coordinaciones oportunas con otras instituciones públicas, por ejemplo el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Superintendencia de Administración Financiera, el Registro Mercantil y la Procuraduría de los Derechos Humanos. Las visitas iniciarán en horas tempranas de la mañana, serán integrales y se alocará el tiempo para ello necesario. Deberán informar a los subinspectores de Trabajo para la elaboración de planes y estudios generales sobre la materia.
Barreras idiomáticas: Según la ENEI 2-2015 el 59,3% de la PEA en el ámbito rural es indígena. Ello implica que en ocasiones los inspectores de las delegaciones enfrentan algunos obstáculos de comunicación con los trabajadores debido a que son pocos los inspectores que hablan las diversas lenguas indígenas de la región o de las principales zonas de migración de los trabajadores.	Al momento de preparar una inspección se debe considerar cuáles son las lenguas dominantes entre los trabajadores de la empresa o plantación. En la medida de lo posible se tiene que acompañar de algún funcionario o funcionaria que domine esos idiomas y en caso de que la delegación no cuente con una persona que domine el idioma se puede solicitar el apoyo a la Academia de Lenguas Mayas para que un intérprete pueda acompañar la inspección.	Todas las delegaciones departamentales de la IGT tomarán acciones inmediatas para incluir en su plan de visitas regulares un diagnóstico de los idiomas dominantes entre los trabajadores de la empresa o plantación en su jurisdicción. El delegado departamental, al revisar periódicamente el plan de visitas, deberá, cuando materialmente sea posible, asegurar que en cada visita participe un funcionario de la delegación que domine el idioma hablado entre los trabajadores agrícolas. Si es necesario, el delegado departamental solicitará sin demora y coordinará el apoyo de la Academia de Lenguas Mayas para que un intérprete de dicha institución acompañe en las visitas a los inspectores de la IGT. Considerar siempre la existencia de un traductor independiente y no de uno facilitado por el empleador.

Retos y desafíos	Buenas prácticas	Resultado esperado
Dispersión de los trabajadore: Debido a la extensión de las plantaciones o fincas es difícil identificar el número exacto de los trabajadores que laboran en el lugar. En ocasiones puede haber más trabajadores de los que las empresas reportan en sus planillas.	Es importante coordinar con el IGSS las visitas de inspección para intercambiar la información que se tiene sobre la empresa o plantación. También se puede llegar muy temprano al centro de trabajo, cuando los trabajadores están ingresando para tener una idea más clara de cuántas son las personas que trabajan. Siempre es necesario hacer también un recorrido por la empresa o plantación tratando de abarcar la mayor extensión posible con el fin de poder identificar y, en su caso, entrevistar a un número significativo de trabajadores.	En toda delegación departamental, bajo la responsabilidad del delegado departamental, el plan de visitas regulares, el mapeo y el registro de las empresas y plantaciones presentes en la jurisdicción de dicha delegación contarán con información lo más actualizada posible sobre el número de trabajadores de cada una de dichas empresas o plantaciones. A efectos de la actualización de estos instrumentos, el delegado departamental los revisará periódicamente y para ello requerirá al IGSS la información necesaria, de ser necesario con el apoyo del Despacho Ministerial y/o del Inspector General del Trabajo, así como la información existente en la sede central de la IGT. Toda visita será realizada, en lo posible, conjuntamente con el IGSS. El delegado departamental será responsable de coordinar a tal efecto, y de ser necesario requerirá el apoyo del Despacho Ministerial y/o del Inspector General del Trabajo.
Trabajo familiar: Debido a la migración es muy común que los trabajadores viajen a las plantaciones acompañados por sus familiares en tiempos de cosecha. Se dan casos en que los familiares también trabajan para ayudar al trabajador a cumplir con sus metas o tareas sin que estos sean considerados como trabajadores y, por lo tanto, debidamente remunerados.	Se debe tomar en cuenta que en términos de los artículos 18 y 19 del Código de Trabajo se inicia una relación laboral independiente entre el empleador y cualquier familiar del trabajador que coadyuve en el trabajo, debiéndoseles respetar sus derechos laborales, tales como el salario y prestaciones, de manera individual. En términos del Acuerdo Gubernativo 103-84 sobre el Convenio 110 de la OIT relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, se deben también considerar las obligaciones que surgen entre el empleador y los familiares de los trabajadores migrantes relacionados con el transporte, vivienda, salud y educación. También se deben evitar las peores formas de trabajo infantil. Se debe poner especial atención al trabajo realizado por las mujeres, verificando que no sean discriminadas en cuanto a los sueldos que perciben, prestaciones o tipos de trabajo realizados.	El plan de visitas regulares establecido en cada delegación departamental incluirá las empresas y plantaciones en las cuales se tiene conocimiento –en la actualidad y en el pasado– de la presencia de trabajadores migrantes. Para ello el delegado departamental es responsable del mantenimiento y actualización de un mapeo y de un registro de empresas y plantaciones en su jurisdicción, como arriba indicado. Toda visita a estas empresas o plantaciones se hará, en lo posible, conjuntamente con el IGSS. El delegado departamental será responsable de coordinar a tal efecto, y de ser necesario requerirá el apoyo del Despacho Ministerial y/o del Inspector General del Trabajo. Las visitas verificarán el pago de salarios y demás prestaciones pecuniarias al trabajador y a sus familiares, si estos le coadyuvaran en sus labores, así como afiliación al IGSS y el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo. Además se verificarán las condiciones de las viviendas, transporte, salud y educación de los trabajadores migrantes y sus familiares. Se dará especial atención a la situación de mujeres y niños, y de encontrarse peores formas de trabajo infantil se informará de inmediato al Ministerio Público. El delegado departamental será responsable de que a través de la planificación de dichas visitas se tome el tiempo necesario para verificar todos estos aspectos de forma completa.

3.2. Características de las empresas agrícolas

Retos y desafíos	Buenas prácticas	Resultado esperado
Dificultad de identificar correctamente la razón social y el nombre de la empresa. El nombre con el que generalmente se conoce la plantación o empresa en el nivel local no siempre coincide con el nombre o razón social con el que la empresa está constituida en persona jurídica. Cuando la inspección se hace por una denuncia por parte de los trabajadores suele ocurrir que no conozcan el nombre correcto de la empresa y, por lo tanto, al momento de llegar a inspeccionar exista un error en el acta.	Los inspectores de trabajo deben hacer una investigación previa para determinar el nombre o razón social preciso de la empresa o plantación. Para ello se puede acudir al Registro de la Propiedad para ver quién es el propietario de la finca, se puede buscar información en el catastro, en el Registro Mercantil o en la Municipalidad. Una fuente confiable también puede ser la SAT que debe tener el registro fiscal correcto de la empresa o plantación. La IGT está generando un registro de Falta de Trabajo y Previsión Social único de las fincas o empresas que operan en las diversas regiones del país. También se debe aplicar el Convenio Marco Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), el Ministerio de Economía, la SAT y el IGSS.	En todas las visitas se conocerá con antelación a las mismas el nombre o razón social con el que la plantación o empresa está constituida. Las actas correspondientes no contendrán errores en cuanto a dichos extremos. El delegado departamental será responsable de que, a través de la planificación de dichas visitas, se solicite la información relevante a las instancias públicas mencionadas, de ser necesario solicitando el apoyo del Despacho Ministerial y/o del Inspector General del Trabajo. El delegado departamental será responsable de que dicha información actualizada se incorpore en el mapeo y registro de empresas y plantaciones de su jurisdicción que toda delegación departamental tiene que tener. Asimismo, de ser necesario, el delegado departamental será responsable de solicitar a las autoridades competentes de la IGT o del MTPS la activación del Convenio Marco citado.
Obstáculos para ingresar en las empresas. A los inspectores se les ha negado y obstaculizado la entrada a las empresas o plantaciones, sobre todo en los casos en las que estas se encuentran en lugares remotos y custodiadas por guardias de seguridad. En ocasiones ha sido la seguridad de la empresa quien les imposibilita el acceso o simplemente se han encontrado con talanqueras que les impiden seguir por la carretera que llega a la empresa. El mero dicho de los empleadores o restantes de estos, acerca de ser una casa de habitación, no es obstáculo para realizar la visita de inspección en los lugares que no contribuyan morada o vivienda.	El artículo 16 del Convenio número 129 de la OIT establece que los inspectores de trabajo en la agricultura, provistos de las credenciales pertinentes, deberán estar autorizados para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección. De manera complementaria el artículo 281, literal b), del Código de Trabajo autoriza que los inspectores se auxilien de autoridades o agentes de la policía para entrar en empresas que injustificadamente resistan a la fiscalización laboral. Las y los inspectores deben buscar el auxilio de la Policía Nacional Civil (PNC) en caso de que se les impida el ingreso a las fincas de manera injustificada. Para facilitar esta relación el Ministro de Trabajo y el Ministro de Gobernación firmaron un Acuerdo Interinstitucional (Acuerdo Ministerial 106-2011) con el fin de que los inspectores de trabajo puedan tener auxilio de la PNC cuando tengan que ingresar a instalaciones de una empresa y este les sea impedido. Decreto 7-2017 ver procedimiento general en casos de obstrucción y cuando se ejerza violencia en contra de los Inspectores.	Toda delegación departamental de la IGT deberá mantener actualizado un mapeo y registro de empresas y plantaciones de su jurisdicción especificando los antecedentes en cuanto a que a los inspectores se les ha negado y obstaculizado la entrada. El delegado departamental es responsable de la actualización de estos instrumentos. Todo plan de visitas regulares a plantaciones o empresas contemplará el tema del ingreso. Si el caso lo amerita, inclusive por sus antecedentes, y de forma preventiva, el delegado departamental será responsable de solicitar el auxilio de la Policía Nacional Civil (PNC), según el Acuerdo Ministerial 106-2011, de ser necesario solicitando las coordinaciones necesarias con el Despacho Ministerial y/o el Inspector General del Trabajo. Todo obstáculo al ingreso que se manifieste durante una visita será inmediatamente gestionado por los inspectores de conformidad con el Acuerdo Interinstitucional citado, el cual será obligatoriamente conocido por todo el personal de las delegaciones departamentales. Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.

Retos y desafíos	Buenas prácticas	Resultado esperado
La documentación laboral de las empresas no siempre está en el lugar de trabajo. Las empresas suelen tener las oficinas centrales en la cabecera departamental o en la Ciudad de Guatemala y en ocasiones parte de su documentación legal se mantiene en dichas oficinas y no en los centros de trabajo. Ello puede obstaculizar a que los inspectores puedan acceder a la documentación necesaria para llevar a cabo su labor de inspección. En ningún caso la ausencia de la documentación obrero-patronal en el centro de trabajo (sin importar el motivo, la causa o razón) podrá ser óbice para que impida la labor inspectiva.	Se debe tomar en cuenta que es deber del patrono o empleador mantener disponible la documentación necesaria para probar el cumplimiento de las normas y derechos laborales. También que el objetivo primordial de la inspección es verificar el cumplimiento o no de los derechos laborales y que, por lo tanto, la documentación desempeña solo un papel probatorio. La inspectora o inspector deberá prevenir al empleador para que presente la documentación en un plazo razonable o podrá coordinarse con las oficinas centrales para que coadyuven con la inspección en caso de que la documentación se encuentre en la capital. En todo como no podrá exceder de 8 días, Decreto 7-2017.	Toda visita se llevará a cabo independientemente de si la documentación obrero patronal se encuentre o no en la empresa o plantación a visitar, debiéndose realizar siempre todas aquellas otras gestiones (entrevistas con trabajadores, inspecciones oculares, etc.) que sean posibles. Toda delegación departamental de la IGT deberá mantener actualizado un mapeo y registro de empresas y plantaciones en su jurisdicción, mencionando si existen antecedentes relativos a la ausencia de la documentación oficial en dichos centros de trabajo a efectos de una oportuna planificación del plan de visitas regulares. El delegado departamental es responsable de la inclusión y actualización de dichos extremos en estos instrumentos. Asimismo y sin demora será responsable de coordinar con la oficina central de la IGT en la Ciudad de Guatemala para que coadyuven con la inspección en caso de que la documentación se encuentre en la capital.
Ausencia del administrador o gerente de la empresa. Al momento de hacer la inspección el o la inspectora se puede enfrentar al hecho de que no se encuentre ninguna persona que asuma la calidad de empleador o patrono dentro de la empresa, solo hay trabajadores o empleados que dicen no tener facultades para recibir a los inspectores. Se formularán las prevenciones a través de su representante legal o propietario individual.	La no presencia del administrador o gerente no debe ser considerado un obstáculo insalvable para realizar la inspección. Debe procederse con la misma en presencia de la persona que esté encargada de la empresa o plantación como representante del patrono o empleador.	Toda visita se llevará a cabo independientemente de si el administrador o gerente estén presentes, ya que es obligación del empleador hacerse representar personalmente o por medio de un representante, según el artículo 61, literal f) literal 2 del Código de Trabajo. 271 Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala. El mapeo y registro de empresas y plantaciones presentes en la jurisdicción de cada delegación departamental contendrán los nombres o razón social con el que la plantación o empresa está constituida. Ello para facilitar la labor inspectiva y no incurrir en errores en actas de inspección.
Subcontratación. Es posible que la finca que es inspeccionada esté arrendada por otra empresa o plantación para la cual trabajan los trabajadores que se encuentran en la finca. También puede ser que la empresa inspeccionada venda todo su producto a otra empresa que la subcontratada y que exista confusión en torno a quién es el empleador de los trabajadores que se encuentran en ella.	Delimitar quién es el patrono o empleador responsable de los trabajadores es una tarea previa que el inspector o inspectora debe hacer en el proceso de preparación de la inspección. No olvidar que el artículo 18 del Código de Trabajo al definir la relación laboral determina que el patrono o empleador es aquella persona a la que se prestan los servicios personales o se ejecuta una obra "bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada", por lo que para definir quién es el patrono es fundamental establecer aspectos como quién controla la producción y quién establece la forma en que deben realizar su trabajo los trabajadores. También el artículo 81 del Código de Trabajo establece que la empresa para quien los trabajadores presten sus servicios será responsable frente a los trabajadores afectados.	Anterior a la realización de la visita, los inspectores habrán realizado las acciones necesarias para establecer quién es el patrono o empleador de la empresa o plantación que vayan a visitar. Previamente y en el marco del plan de visitas regulares que toda delegación departamental, bajo la responsabilidad de su delegado, deberá de tener, se harán las acciones arriba indicadas a efectos de establecer el nombre correcto o razón social de la empresa o plantación a inspeccionar.

3.3. Características de las regiones o zonas en las que se da el trabajo agrícola

Retos y desafíos	Buenas prácticas	Resultado esperado
Situación de inseguridad. La situación de inseguridad que se vive en el país en general puede agravarse en algunas zonas o regiones donde se encuentran las plantaciones debido a la poca presencia de las instituciones del Estado y de las fuerzas de policía. También puede enfrentar riesgos ante la posibilidad de que las empresas o plantaciones agrícolas sean utilizadas por grupos ilegales.	La situación de inseguridad general del país exige que los inspectores adopten medidas preventivas para disminuir al máximo posible los riesgos de ser víctimas de algún delito. Se deberá viajar siempre en equipo, el vehículo debe estar bien identificado, se debe procurar hacer los traslados de día, utilizar las rutas menos aisladas y, en caso que sea necesario, haciéndose acompañar de la PNC.	Toda delegación departamental de la IGT deberá mantener actualizado un mapeo y registro de empresas y plantaciones de su jurisdicción especificando los antecedentes en cuanto a posibles situaciones de inseguridad que se hayan dado. El delegado departamental es responsable de la actualización de estos instrumentos. Todo plan de visitas regulares a plantaciones o empresas contemplará el tema de la posible situación de inseguridad. Si el caso lo amerita, inclusive por sus antecedentes, el delegado departamental será responsable de solicitar el auxilio de la Policía Nacional Civil (PNC), según el Acuerdo Ministerial 106-2011, de ser necesario solicitando las coordinaciones necesarias con el Despacho Ministerial y/o el Inspector General del Trabajo.
La situación de conflictos en las zonas. Algunos problemas estructurales que afectan al país pueden reflejarse en la situación de conflictividad de las zonas en las que se encuentran las plantaciones o fincas. Al realizar su labor de inspección, los inspectores pueden verse afectados por la conflictividad subyacente o incluso, llegar a incrementarla con su acción.	Los inspectores requieren tener un conocimiento profundo de la región de trabajo, incluyendo las particularidades culturales, étnicas, religiosas y sociales de la zona. Estar muy consciente de la situación de conflictividad previa que pueda haber en la región y siempre conducirse con una actitud conciliadora e imparcial.	Toda delegación departamental de la IGT deberá conocer bien el contexto de las zonas en las que opera, y para el efecto mantendrá una comunicación constante con instituciones que puedan ofrecer elementos de posible conflictividad, por ejemplo las auxiliaturas de la Procuraduría de los Derechos Humanos. El delegado departamental es responsable de mantener fluidos estos canales de comunicación, e informar a los inspectores de cualquier posible elemento de relevancia de cara a las visitas. En este sentido, todo plan de visitas regulares a plantaciones o empresas será siempre analizado en función de la situación de posible conflictividad de las zonas de competencia de la delegación departamental, bajo la responsabilidad del delgado departamental.
Débil organización sindical. Existe un bajo nivel de organización y conformación de sindicatos en el ámbito agrícola. Solo el 0,79% de la PEA rural está afiliada a algún sindicato. Ello puede implicar que los trabajadores no puedan apoyarse en los sindicatos para desarrollar su función o que exista un desconocimiento por parte de los trabajadores de cuáles son sus derechos laborales.	Se recomienda que siempre que se tenga la presencia de un sindicato en una empresa o plantación, el inspector de trabajo coordine la visita con algunos de sus representantes. Una buena práctica es ver al sindicato como un ente capaz de facilitar el trabajo de la inspección y no como un obstáculo. También la Inspección tiene el deber de informar tanto a los patronos, como a los trabajadores sobre sus derechos de manera tal que puedan hacer un mejor ejercicio de los mismos.	Todo plan de visitas regulares a empresas o plantaciones siempre incorporará los elementos de libertad sindical y negociación colectiva contenidos en los instrumentos internacionales ratificados por Guatemala. Para el efecto, en el mapeo y registro de empresas o plantaciones se incluirá la información relativa a sindicatos o comités ad hoc existentes, así como toda información relativa a posibles conflictos laborales activos y no activos que se hayan podido dar en estos centros de trabajo para que los inspectores conozcan con anterioridad a las visitas la situación relativa a la libertad sindical en tales centros. Bajo responsabilidad del delegado departamental, el inspector coordinará las visitas con los sindicatos o comités ad hoc, de existir, previamente haciendo un análisis de riesgo a efectos de evitar posibles represalias contra los representantes de los trabajadores.

4. Pasos a seguir para realizar una inspección a una empresa o plantación agrícola

Prepararse para la Inspección

(Paso 1) Una inspección puede generarse de oficio o por denuncia. En el primer caso responde a una programación previa, conforme a un plan y se la denomina inspección de oficio. En el segundo caso se origina en una denuncia presentada por una o más personas, ya sea personal o anónima, generando, una vez resuelto que la cuestión es competencia de la Inspección General de Trabajo, una inspección en una empresa agrícola. Esta última se denomina inspección de parte. En ambas situaciones, la o el inspector de trabajo tras recibir el expediente, debe:

(Paso 2) Verificar en el sistema y/o libro de control, si efectivamente la inspección le fue asignada, para poder actuar en dicho caso.

(Paso 3) En caso afirmativo, firmar el libro respectivo así como firmar de recibido el expediente, dejando constancia de la adjudicación del expediente. Registrar en el libro de control personal, completando los formularios requeridos. (El MTPS especificará cuáles son los formularios requeridos).

(Paso 4) Aplicar el procedimiento general de inspección del trabajo, para recopilar los antecedentes y reacciones de la empresa en visitas anteriores, por ejemplo, si la misma permite fácilmente el ingreso o no, si ha sido previamente inspeccionada o si ha sido sancionada con anterioridad y sobre qué aspectos. Considerar la forma de traslado y el mejor horario para poder realizar la inspección.

En caso de que existan y se pongan a la vista del inspector de trabajo los antecedentes que la empresa tenga en los Tribunales de Trabajo, Ministerio Público, Procuraduría de los Derechos Humanos, Registro de Falta de Trabajo y Previsión Social, se tomarán en cuenta. Y en el caso en que la denuncia sea presentada en la IGT por una de estas instituciones será parte del expediente.

Al originarse la denuncia deberá aplicarse el procedimiento general de inspección para su apertura, registro, adjudicación, recepción y diligenciamiento del expediente.

(Paso 5) Identificar el nombre legal de la empresa agrícola, nombre del empleador o su representante, su calidad: Propietario(a), Gerente, Administrador(a), Jefe(a) de Personal, Encargado(a), la dirección exacta (y/o ubicación), negocio o actividad a la que se dedica y su clasificación como agrícola, ganadera o ambas. Puesto que en ocasiones no se sabe quién es el patrono o el nombre verdadero de la empresa agrícola denunciada, se debe revisar el banco de datos de la IGT para verificar los datos de la empresa y cruzarlos con los de otras instituciones, tales como el registro mercantil, el catastro o la municipalidad. El delegado debe tener actualizado el nombre de la empresa en el Sistema de Estadísticas Laborales de la Inspección de Trabajo –SELIT–. También es importante conocer bien la naturaleza de la actividad agrícola realizada por la empresa, para poder tener una idea previa del tipo de trabajo que desempeñan los trabajadores, los ciclos y tiempos de la cosecha, las herramientas que se emplean o las medidas de seguridad e higiene laboral que se deberían adoptar para evitar riesgos laborales.

(Paso 6) Estudiar la legislación aplicable a la situación o caso bajo análisis, es decir, determinar la legislación laboral que puede aplicarse en la inspección. Es recomendable elaborar un listado de la documentación, libros y registros a solicitar en la verificación de conformidad a las previsiones del artículo 281 del Código de Trabajo, debiendo determinar la información relevante y suficiente para la ejecución de la inspección.

De igual manera se podría coordinar con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con el Convenio Marco Interinstitucional.

(Paso 7) Llevar consigo los elementos y materiales, como credenciales de identificación, nombramiento, el objeto de la visita, formularios, actas, útiles (grapadora, grapas, lapicero, calculadora, saca-grapa, tabla Shannon, clips, almohadilla, sellos, block de notas, post-it, mochila, entre otros), Código del Trabajo, otras leyes y cualquier otro elemento y/o material para cumplir adecuadamente sus funciones.

(Paso 8) Analizar, en relación con el caso, qué personas pueden aportar información útil para entrevistarlas. Pueden ser representantes del empleador/a, personas que trabajan en la empresa (mujeres o niños que se encuentren trabajando), representantes del sindicato, reclutador, u otras personas vinculadas a la empresa.

De igual manera, cuando el inspector de trabajo lo considere oportuno, podría solicitar información a los Consejos de Desarrollo u otras instituciones no gubernamentales.

(Paso 9) En esta materia es importante considerar un número tal de entrevistas que facilite la obtención de información de la mejor calidad y mayor objetividad posible. La cantidad de entrevistas a realizar dependerá de la mayor o menor cantidad de personas trabajadoras u otras vinculadas a la empresa inspeccionada, quedando librado, en cada caso, al sano criterio de la persona inspectora la cantidad más conveniente de entrevistas a efectuar[15]. Se debe valorar también el orden en que se llevarán a cabo las entrevistas.

Las mismas pueden ser individuales o grupales, debiendo prever el Inspector de Trabajo que no exista la posibilidad de intimidación, temor, pérdida de confianza o la generación de algún otro sentimiento que afecte las declaraciones de la persona entrevistada. Cuando la persona a entrevistar sea de género femenino, se debe considerar la conveniencia de que sea una inspectora quien realice la entrevista. Hacer todo lo posible para que la entrevista sea en privado.

(Paso 10) Elaborar un cuestionario específico previo para cada una de las personas a entrevistar, incorporando preguntas que agreguen valor a la información que se espera recibir. Considerar el perfil de las personas a entrevistar, su posición, cargo o puesto en la empresa, edad, género, grado de instrucción y formación, antigüedad, mayor o menor cercanía a la información que provee y a los hechos sobre los que se manifiesta y la mayor o menor versación y especialización de la persona sobre la materia que se le solicita opinión en la entrevista.

(Paso 11) Iniciar la entrevista con preguntas más generales, luego hacer una introducción a la problemática sobre la que versará la entrevista para facilitar a la persona entrevistada ubicarse en el tema y, gradualmente, conducir la entrevista a las cuestiones más puntuales sobre las que se requiere información. Para hacer más amigable la entrevista, tratar de que esta sea tipo conversación y con un lenguaje que sea fácilmente comprensible por los trabajadores. En caso de que los trabajadores hablen idioma maya la Inspección General de Trabajo se deberá hacer acompañar por una traductor objetivo que hable el idioma del trabajador a entrevistar. Si la delegación no cuenta con una persona con esas características se puede hacer una solicitud de apoyo a la Academia de Lenguas Mayas.

(Paso 12) En las empresas donde exista un sindicato, comité ad-hoc, coaligado o permanente entrevistar a los representantes del mismo.

15 El procedimiento general de inspección de trabajo ubicado en el Tomo I de este Protocolo recomienda las siguientes entrevistas: si la empresa tiene menos de 10 trabajadores, entrevistarlos a todos; si tiene menos de 50 personas, entrevistar al menos a 3 de cada 10 trabajadores; si tiene menos de 100, entrevistar a 2 de cada 10 trabajadores y si supera los 100 trabajadores entrevistar a 4 por cada 100.

(Paso 13) Revisar previamente si la empresa a inspeccionar cuenta con Reglamento Interior de Trabajo, Pacto, Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo.

(Paso 14) Considerar que en visitas multi-institucionales, el empleador no está obligado a recibir a los representantes o inspectores de las diferentes instituciones, exceptuando al inspector del trabajo y el personero del IGSS. Tratar de mediar para que se permita el ingreso de los representantes de las instituciones acompañantes.

Caso contrario, realizar la inspección como corresponde, dejando constancia que no se permitió el ingreso a otras instituciones.

(Paso 15) Programar la visita y calendarizar la salida, remitiendo la programación a la dependencia respectiva del MTPS para que se le asigne vehículo, gasolina y viáticos en caso necesario.

(Paso 16) Esperar el nombramiento y la autorización de salida (salvoconducto).

Al llegar a la empresa agrícola

(Paso 17)[16] Identificarse, poner a la vista la identificación, el nombramiento u objeto de la denuncia con el patrono, representante o persona a cargo e informarle sobre el motivo y objeto de la visita. Se debe respetar la confidencialidad de la persona que denuncia. El representante de la empresa agrícola puede ser un trabajador de baja jerarquía o responsabilidad dentro de la empresa que haya quedado a cargo de la misma, en ausencia del patrono, el representante legal, el gerente, administrador o planillero. Una vez establecido el nombre correcto del patrono, lo hará del conocimiento de los trabajadores.

(Paso 18) Independientemente de quién esté a cargo de la empresa en el momento de la inspección, la prevención deberá siempre ir dirigida al patrono.

(Paso 19) Tal y como se planificó (pasos 7, 8 y 15), realizar la verificación de documentos, entrevistas y visitas oculares. Se recomienda empezar con la verificación de documentos, a partir de los cuales se puede tomar nota de los nombres de las personas (trabajadoras/es u otros relevantes). En virtud de que el objetivo es recabar la mayor información posible, se puede aprovechar el camino hacia la oficina para entrevistar a los trabajadores y después verificar si sus nombres aparecen en los libros o documentos. De conformidad con el artículo 12 numeral 1, literal c), numeral romano i, del Convenio 81 de la OIT, el inspector de trabajo podrá interrogar, solo o ante testigos al empleador o al personal de las empresas sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

(Paso 20) La documentación solicitada deberá ser la relevante para los aspectos que se van a verificar.

16 El dicho del empleador o sus representantes, acerca que no se permite el ingreso por haber una o varias casas de habitación o vivienda, no es obstáculo para realizar la visita de inspección y en todo caso deberá tratarse como una obstrucción y se deberá solicitar apoyo policial.

(Paso 21) En los casos de denuncias de parte deberá mantenerse lo que la situación amerite.

(Paso 22) La entrevista a los trabajadores deberá realizarse sin la presencia del patrono para garantizar que los trabajadores se puedan expresar con plena libertad. Se debe procurar entrevistar también a trabajadoras sobre aspectos específicos de sus derechos.

(Paso 23) Inspección ocular, se debe hacer un recorrido por la empresa, donde sea necesario de acuerdo a los aspectos que se van a inspeccionar. Se recomienda entrevistar a trabajadores de diferentes áreas.

(Paso 24) Llevar a cabo una inspección ocular para determinar las condiciones de los trabajadores agrícolas en cuanto a habitación/vivienda, alimentación y demás aspectos previstos en la legislación laboral nacional e internacional vigente, y determinar los posibles incumplimientos de acuerdo a las mismas. En el caso de que la empresa o plantación empleen a trabajadores de otras regiones del país se deberá poner especial atención en el tipo de transporte utilizado, la calidad de la vivienda proporcionada, la higiene de los servicios prestados y la calidad y disponibilidad de los alimentos. En el caso en que los trabajadores estén acompañados por sus familiares también se deberá analizar la situación de las mujeres, el respeto de sus derechos humanos, así como de los niños y niñas que los acompañen, incluyendo los aspectos educativos.

(Paso 25) Redacción del acta para formular las prevenciones que sean necesarias. Eso determinará si es necesario una nueva visita o si la misma concluye. No hay límite de tiempo para concluir la inspección. Si el administrador se va antes de que concluya se deja constancia en el acta. Si el administrador se retira antes de que concluya la diligencia, el inspector de trabajo deberá asegurarse de agotar todos los procedimientos legalmente establecidos y lo hará constar en el acta.

(Paso 26) Se recomienda ser ágil y eficaz para no suspender la producción innecesariamente.

(Paso 27) El inspector debe percibir cómo están las partes para no generar mayor conflictividad.

(Paso 28) Elaborar y proporcionar volantes con los datos de la IGT para los trabajadores que quisieran ir después a la inspección a dar más información.

(Paso 29) En caso de que sea necesario, hacer informes a otras instituciones sobre los aspectos verificados. En caso de que sea necesario o existan indicios de algún ilícito como violencia, amenazas, discriminación sindical o cualquier otro, informará a donde corresponda.

(Paso 30) Al haber una prevención se deberá realizar una nueva visita para constatar su cumplimiento.

(Paso 31) Ante el incumplimiento de las prevenciones, se promoverá la sanción Administrativa, trasladando el expediente al Delegado Departamental de Inspección General de Trabajo, en un plazo que no exceda los 3 días hábiles. Si establece el cumplimiento se traslada de igual forma el expediente sugiriendo el archivo.

Fichas para la Inspección de empresas y plantaciones agrícolas

Grupo 1 :

Contratación, simulación, abuso del periodo de prueba, subcontratación, transporte, indemnización por accidente, salarios, jornadas, prestaciones e indemnización.

Ficha # 1

Contratación de trabajadores agrícolas

Infracciones:

Que el patrono no entregue a los trabajadores la constancia escrita de trabajo con la fecha de inicio de la relación laboral y el salario estipulado, obligatoria inclusive si la contratación es verbal.

Que en caso de realizar contratos por escrito, estos no reúnan los requisitos exigidos por el Código de Trabajo o tengan cláusulas ilegales.

Que no se remita copia del contrato por escrito a la Dirección General de Trabajo, así como toda renovación o modificación pactada, dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración o modificación.

Fundamento legal:

- Arts. 27, 28, 29, 30, 87, 272 del Código de Trabajo.
- Convenio 64 de la OIT sobre los contratos de trabajo para trabajadores indígenas por el cual el contrato tiene que ser siempre por escrito si el trabajador es indígena y trabaja por más de seis (6) meses o migra de su lugar de residencia a la plantación.
- Convenio 110 de la OIT sobre las plantaciones.
- Arts. 3, 4 y 7 del Acuerdo Gubernativo 103-84 "Reglamento Convenio 110 de la OIT".

Herramientas y elementos de verificación:

- Constancia de trabajo con los datos obligatorios
- Libro de salarios
- Planillas del IGSS
- Informe del empleador
- Planillas anteriores de pago de bono 14 y de aguinaldo
- Entrevistas con trabajadores
- Verificar que el número de trabajadores cuyo contrato tiene que ser por escrito coincida con el número de contratos debidamente registrados.
- Verificar autenticidad sello de la autoridad de trabajo que registró el contrato y la firma o impresión digital del trabajador

Sanción:

La omisión del documento de contrato, de algunos de sus requisitos, de registrarlo y de entregar copia al trabajador después de 15 días de su celebración se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo.

Si no se entrega al trabajador constancia de terminación laboral del Art. 87 del Código de Trabajo se aplica la sanción del Art. 272 del Código de Trabajo.

Nota:

- Se deben tener constancias de todos los trabajadores tanto temporales como permanentes.
- Si bien el trabajador esté en prueba, se tiene que emitir la constancia.
- Los trabajadores administrativos o técnicos deben tener contrato escrito.
- Las empresas registradas bajo el Decreto 29-89 reformado por el Decreto 19-2016 deben tener contratos por escrito. Aplica para cultivos no tradicionales, como flores, hortalizas, palma africana, etc.
- Si el contrato incumple los requisitos o tiene cláusulas ilegales, siempre será imputable al patrono y es infracción.
- Si hay duda sobre la contratación, el patrono tiene que demostrar que el trabajador no trabaja allí. Si no lo hace, se toma válida la afirmación del trabajador, salvo prueba contraria.

Retos:

- No siempre se conoce el nombre exacto de la empresa.
- Las fincas no están registradas según el nombre conocido por los trabajadores.
- Por la extensión de las fincas y la dispersión de los trabajadores, es difícil establecer cuántos realmente laboran allí.
- A veces hay dos tipos de planillas para temporales y permanentes.
- No siempre quien registre los contratos tiene capacidad de detectar anomalías en ellos.
- Se pueden dar sustituciones patronales fraudulentas.

Buenas prácticas:

- Hacer investigación previa sobre nombre y propietario exacto de la empresa, cruzando datos del Registro Mercantil, Registro de la Propiedad o con autoridades locales.
- Hacer un mapeo del plan de corte o cosecha.
- Para conocer el número exacto de trabajadores se debería llegar a la hora que éstos entran a trabajar.
- Verificar con los trabajadores si al momento de iniciar a trabajar se les obligó a firmar algún documento en blanco para obtener trabajo.
- Revisar los contratos registrados y si hay indicios de cláusulas ilegales se debería realizar inspección de oficio.

Ficha # 2

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

Infracciones:

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

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

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

Fundamento legal:

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

Herramientas y elementos de verificación:

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

Sanción:

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

Nota:

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

Retos:

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

Buenas prácticas:

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

Ficha # 3

Transporte de trabajadores agrícolas y pago de indemnización por accidente o muerte en el trabajo

Infracciones:

Que los vehículos en los que son transportados los trabajadores no cuenten con las condiciones de salud y seguridad.

Que cuando el lugar de trabajo está a más de 15 km de distancia del lugar de residencia de los trabajadores, el empleador no pague el transporte de ida y vuelta.

Que cuando el trabajador viaje con su familia, el empleador no pague también transporte, alimentación y hospedaje de sus familiares durante el viaje.

Que en caso de accidente durante el transporte, el empleador no asuma su responsabilidad solidaria.

Fundamento legal:

- Art. 3 del Acuerdo Ministerial 191-2010.
- Art. 69 de la Constitución Política de la República.
- Art. 33, 197 y 197 bis del Código de Trabajo.
- Acuerdo 1123 del IGSS *"Reglamento de Inscripciones de Patronos en el Régimen de Seguridad Social"*, apartado sobre transporte.
- Art. 12,13 y 19 del Convenio 110 de la OIT sobre las plantaciones.
- Art. 9 del Acuerdo Gubernativo 103-84 "Reglamento Convenio 110 de la OIT".
- Decreto 29-79 sobre pago de prestaciones post-mortem para trabajad
- Acuerdo 1002 del IGSS *"Reglamento sobre Protección relativa a Accidentes"*.

Herramientas y elementos de verificación:

- Inspección ocular de los vehículos.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de la forma de transporte de los trabajadores.
- Intercambios y operativos con otras instancias (PNC,PMT,PDH).
- Ante accidentes, recorrido en la empresa.
- Verificar normas y medidas de SSO.
- Para prestaciones post-mortem: contrato de trabajo, libro de salarios, planillas y constancia de pago de salarios, boletas de pago, Reglamento Interior de Trabajo y Pacto Colectivo, de existir.

Sanción:

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

En caso de accidente o muerte, el Art. 197 bis del Código de Trabajo establece que el monto de la indemnización se fijará de común acuerdo, o en su defecto por el juez laboral en base al Acuerdo 1002 del IGSS.

Que se verifique la muerte, incapacidad permanente o pérdida de un miembro principal del trabajador por un accidente de trabajo causado porque el empleador: a) violó negligentemente las normas de SSO; b) no tomó medidas pese a que se le advirtió por escrito del riesgo; c) no tomó medidas para evitar nuevos accidentes y estos dependan de las condiciones en que se presten las labores.

Nota:

- La relación laboral inicia desde que comienza el viaje de ida y termina al concluir el viaje de vuelta.
- El transporte ha de hacerse en buses de calidad y seguros; no vale el argumento de que los trabajadores prefieren ir en un camión.

Retos:

- **Transporte:** Los inspectores no pueden detener a un vehículo para averiguar adónde va; los reclutadores no tienen la carta poder; los trabajadores desconocen el nombre de la empresa o plantación adonde los transportan.
- **Accidentes:** no se permite ingresar a las instalaciones; que tras el accidente el empleador enmendó el error o descuido y resulte así difícil establecer un incumplimiento patronal y su vinculación al accidente; que en caso de muerte del trabajador la Inspección y la autoridad judicial no logren coordinarse; que en caso de muerte del trabajador no haya certeza sobre los beneficiarios, por ejemplo varios hijos de diferentes convivientes del difunto y estas no se pongan de acuerdo.

Buenas prácticas:

- Convocar a otras instancias (PNC, PMT, PDH) para operativos de inspección de vehículos de transporte.
- Prevenir al patrono el cumplimiento de las normas y medidas de SSO.
- De forma conciliatoria, buscar soluciones por los efectos y consecuencias de los accidentes laborales en los trabajadores.
- Si hay más de una persona beneficiaria, en caso de muerte del trabajador, buscar que lleguen a acuerdos directos, sin perjuicio de sus derechos.
- Coordinar con el IGSS de conformidad con el Convenio Marco Interinstitucional.

Ficha # 4

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

Infracciones:

Que el salario estipulado sea inferior al salario mínimo vigente para cada actividad económica.

Que se realicen descuentos a los salarios sin autorización judicial o de los trabajadores por escrito.

Que el patrono que ocupe a diez (10) o más trabajadores no lleve el libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento de Salarios del MTPS.

Que al trabajador remunerado en función de su productividad o tareas no se le pague el salario mínimo diario, inclusive si no cumple los objetivos mínimos fijados por el empleador.

Que las metas de productividad fijadas para el pago de salarios mínimos sean desproporcionales a las capacidades de un trabajador en condiciones normales.

Que el salario sea pagado al trabajador o a un familiar suyo sin su previa autorización escrita o acta de la autoridad del trabajo. Que el salario no se pague en el lugar y en horario de trabajo o inmediatamente después, y se realice en un plazo mayor a 15 días naturales. Que el salario se pague en moneda fuera de curso, o en mercadería, vales, cupones etc. parcial o totalmente. Que más del 30% del salario se pague con alimentos u otros géneros de consumo del trabajador y su familia.

Fundamento legal:

- Art. 102 inciso g) de la Constitución Política de la República.
- Arts. 21, 88, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 97, 102, 103, 120, 123 del Código de Trabajo.
- Arts. 3 y 10 del Convenio 95 de la OIT sobre protección del salario y Acuerdo Gubernativo 7-80 "Reglamento Convenio 95 de la OIT".
- Convenio 99 sobre fijación de salarios mínimos en la agricultura.
- Arts. 25, 26, 27 y 28 del Convenio 110 de la OIT sobre las plantaciones.
- Art. 3 del Convenio 131 de la OIT sobre fijación de salarios mínimos.
- Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Convenio 161 de la OIT sobre servicios de salud en el trabajo.

Herramientas y elementos de verificación:

- Libro de salarios.
- Planillas del IGSS.
- Entrevistas con trabajadores.
- Contratos de trabajo.
- Fotocopia de cheques.
- Estado de cuenta de los trabajadores, si la tuvieren.
- Inspección ocular.
- Análisis de las tareas o metas de productividad.
- Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, de existir.

Retos:

- Se reporta falsamente al IGSS el pago del salario mínimo.
- Los trabajadores firman documentos por un importe inferior al recibido.
- Si la meta de trabajo es muy alta, también en virtud del estado físico del trabajador, o la cosecha disminuye, existe el riesgo de que no se pague siquiera el salario mínimo porque no se cumplió la meta.

Sanción:
Por el incumplimiento del salario mínimo, del libro de salarios, y descuentos indebidos, se aplica la sanción del Art. 272 inciso c) del Código de Trabajo.

Buenas prácticas:x

- **Metas:** sugerir al patrono que se fijen junto a los trabajadores según su capacidad normal. Solicitar asistencia al centro nacional de pesos y medidas del Ministerio de Economía para definir metas y tareas adecuadas en la agricultura.

Guía de preguntas a los trabajadores:

- ¿Cuánto le pagan al día, quincena o mes?
- ¿Cuántas horas trabaja al día?
- ¿A qué horas entra y sale de trabajar?
- ¿Le pagan por jornada o tarea?
- ¿Cuánto le pagan por meta o tarea?
- ¿Qué pasa y cuánto le pagan si no las cumple?
- ¿Cuándo descansa? ¿Le pagan el séptimo día?
- ¿Dónde, cuándo y en qué forma le pagan?
- ¿Le pagan puntualmente?
- ¿Le hacen descuentos?
- ¿Le pagan tiempo extraordinario?

Nota:

- El empleador deberá siempre pagar al menos el salario mínimo, sin importar el cumplimiento de cuotas de productividad, y el tiempo extraordinario, si realizado.
- Las empresas a veces se registran como maquilas para pagar un salario mínimo inferior al de la agricultura, pese a no estar su actividad amparada por el Decreto 29-89 reformado por el Dto. 19-2016.
- El trabajo debe ser proporcional a la salud y estado físico de los trabajadores.
- El salario mínimo es inembargable, excepto el 50% para obligaciones alimentarias.
- El incumplimiento de los plazos de pago puede ser causal de despido justificado para el trabajador.
- No se puede hacer descuentos de lo que es ventaja económica, es decir remuneraciones periódicas en bienes/servicios (i.e. alimentación). La vivienda no es ventaja económica, sino obligación del patrono. Toda remuneración pagada, sin importar nombre y su cálculo, es salario (Art. 1, Convenio 95 OIT).

Ficha # 5

Jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo

Infracciones:

Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo exceda de:

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

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

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

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

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

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

Fundamento legal:

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

Herramientas y elementos de verificación:

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

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

Nota:

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

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

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

Ficha # 6

Derecho a la seguridad social

Infracciones:

Que al patrono que ocupe a más de 3 trabajadores no los registre ante el IGSS y no entregue sus cuotas mensuales a este.

Que el patrono no extienda a los trabajadores un certificado para poder asistir al IGSS.

Que el patrono no otorgue la licencia o el permiso para poder acudir al IGSS cuando lo requiera el trabajador justificadamente.

Que el patrono al momento de llegar la jubilación no les otorgue la certificación de salarios (cuotas) aportados al seguro social para el programa de jubilación IVS.

Fundamento legal:

- Art. 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Art. 102 Código de Trabajo
- Acuerdo 1123 de la Junta Directiva del IGSS, reglamento de inscripción de patronos al régimen de seguridad social.
- Acuerdo 410 de la Junta Directiva del IGSS, Reglamento de enfermedad y maternidad.
- Reglamento de invalidez, vejez y sobrevivencia.
- Acuerdo número 1292. Reglamento del Programa Especial de Protección para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios.

Norma Internacional:

Artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Herramientas y elementos de verificación:

- Planillas del IGSS.
- Verificar si se han incorporado al sistema de planilla electrónica (Acuerdo 1292).
- Visita *in situ* al centro de trabajo.
- Entrevista con las y los trabajadores.
- Recibo de pago de la cuota que se entrega al IGSS.
- Correo electrónico del instituto en el que se registra la entrega.
- El número patronal ante el IGSS.
- Verificar si está al día con los pagos, registrando las constancias debidamente canceladas.
- Copias de certificados de trabajo extendidos a los trabajadores.

Sanción:

Por el incumplimiento de esta obligación se impondrá la sanción administrativa conforme el Artículo 272 del Código de Trabajo.

Nota:

- La obligación de inscribir a los trabajadores al IGSS empieza al momento en que empieza la relación laboral.
- El derecho a la seguridad social es para todos los trabajadores, sin importar si son extranjeros o cuál sea su calidad migratoria.
- El IGSS no puede negarle el servicio a los trabajadores en los casos en que los patrones no estén al día con sus cuotas. Se debe brindar el servicio y después el IGSS puede repetir en contra del patrono.
- En el caso de que exista un trabajador que labore como piloto de cualquier vehículo, el deber de inscripción al IGSS surge con el primer trabajador, sin necesidad de que sean más de tres.

Retos:

- Verificar que realmente todas y todos los trabajadores estén inscritos al IGSS, sin importar que sean eventuales; que trabajen por tiempo determinado o en el periodo de prueba.
- Verificar que no se tenga doble planilla.
- Verificar que los descuentos que se hacen a los trabajadores por concepto de las cuotas del IGSS, realmente sean enteradas.

Buenas prácticas:

- Coordinar las visitas de inspección con el IGSS.
- Remitir informes al IGSS cuando se encuentra alguna infracción cuyo seguimiento competa al IGSS.

Grupo 2:

Discriminación contra la mujer, salud y seguridad ocupacional: SSO

Ficha # 7

Discriminación contra la mujer (por embarazo, lactancia, en la contratación y en el salario)

Infracciones:

- Que a las mujeres se les discrimine en los procesos de oferta, selección, contratación y promoción interna de puestos por razones de género, sexo o su situación de embarazo.
- Que se pague un salario menor a las mujeres por trabajo igual.
- Que se realice una distinción entre las mujeres solteras y las casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos de trabajo.
- Que se despida a las trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia o que no se les contrate por motivos de su embarazo.
- Que a las trabajadoras que están en su periodo de descanso retribuido pre y post parto no se les pague su salario.
- Que a las mujeres que regresan de su periodo post parto no se les reubique en su mismo puesto.
- Que a las mujeres embarazadas se les exija ejecutar trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los últimos tres (3) meses anteriores al alumbramiento.
- Que durante la jornada de trabajo no se conceda a las trabajadoras en periodo de lactancia un tiempo de media hora, dos veces al día, para alimentar a su hijo/a.

Fundamento legal:

Código de Trabajo

- Art. 14 (prohíbe discriminación por sexo y nacionalidad).
- Art. 89 (prohíbe discriminación salarial por razón de sexo).
- Art. 137 bis (prohíbe la discriminación para la obtención de empleo por motivo de sexo, entre otros).
- Art. 151 incisos a) y b) (prohíbe la discriminación en oferta de empleo y la distinción entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares en el trabajo).
- Art. 151 incisos c) y e) (prohíbe despedir a trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia, y exigir a las primeras esfuerzo físico considerable).
- Art. 152 inciso b) (descanso retribuido pre y post parto).

Leyes penales

- Ley contra el Feminicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer (Art.8 inciso a).
- Código Penal (Art. 202 bis, tipo penal de discriminación).

Convenios OIT

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
- Convenio 103 sobre protección de la maternidad.
- Convenio 110 sobre plantaciones (Art. 47)
- Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

Tratados internacionales

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 7, inciso a) literal i).
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW (Art. 11).

Herramientas y elementos de verificación:

- Entrevistas con trabajadoras, con personal de recursos humanos y/o empleadores.
- Libro de salarios.
- Planillas del IGSS.
- Informe del empleador.
- Planillas anteriores de pago de Bono 14 o de aguinaldo.
- En caso de despido de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia: que se tenga la autorización, expresa y por escrito, del Tribunal.
- Averiguar el tipo de trabajo que hacen las mujeres que están en sus últimos tres (3) meses de embarazo.
- Revisar si la oferta de empleo hace distinción por motivos de género, sexo o embarazo.
- En caso de ofertas de empleo que excluyan a las mujeres, solicitar al empleador la autorización de la IGT y de la Oficina Nacional de la Mujer (Art. 151 del Código de Trabajo).
- Averiguar si se solicitan exámenes de embarazo para la contratación.

Sanción:

Para casos de discriminación por motivos de género, se aplicará la sanción del Art. 272 del Código de Trabajo.

Para salario desigual, se aplicará la sanción del Art. 272 del Código de Trabajo

Retos:

- Falta de denuncia de las mujeres por miedo a perder el empleo.
- Determinar si el trabajo de las mujeres embarazadas es un esfuerzo físico considerable.
- Por la eventualidad del trabajo agrícola, determinar si el contrato de las mujeres no se renueva por motivos de embarazo.

Buenas prácticas

- Actuación de oficio de la IGT ante falta de denuncias.
- Equipos mixtos de inspección.
- Averiguar con especialistas los trabajos dañinos para las mujeres embarazadas.

Nota:

- Las trabajadoras en estado de embarazo y periodo de lactancia gozan de inamovibilidad. Solo por falta grave pueden ser despedidas, a probar por el empleador en un juicio para el despido. Si el empleador no cumple con este proceso, la trabajadora puede pedir ante un tribunal su derecho a la reinstalación.
- Poner atención a las trabajadoras migrantes que coadyuvan al marido en el trabajo y no reciben remuneración directa por su actividad.
- El patrono tiene que probar que el trabajo de la mujer es de inferior calidad y valor y por ello recibe un sueldo inferior (se revierte la carga de la prueba, Art. 89 del Código de Trabajo).

Ficha # 8

Salud y seguridad ocupacional
(Uso de materiales tóxicos o asfixiantes y manipulación de materias orgánicas)

Infracciones:

Que el patrono no adopte las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios y proveer un ambiente sano de trabajo.

Que el empleador no proporcione a los trabajadores, según la clase de trabajo, equipos, herramientas, utensilios o ropa que puedan proteger al trabajador contra los riesgos propios de su trabajo.

Que en los casos en que se manipulan materiales orgánicos susceptibles de descomposición, no se mantengan los locales limpios y libres de residuos o desechos de las mismas.

Que cuando se empleen sustancias orgánicas o susceptibles de contener gérmenes infecciosos, no se sometan a una desinfección previa o se extremen las medidas higiénicas de limpieza general y protección de los trabajadores.

Nota:
- Lo más importante es crear y fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales para generar impacto social.
- El equipo de protección personal debe ser adecuado para cada una de las diferentes actividades.
- Se puede apercibir al trabajador que se niegue a utilizar el equipo de protección.

Fundamento legal:
- Art. 197, incisos e) y g) del Código de Trabajo (Obligación de tomar medidas parta proteger la vida, seguridad y salud de los trabajadores). Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Acuerdo Gubernativo 229/2014 reformado por el Acuerdo Gubernativo 33/2016):
- Art. 5 inciso e) sobre vestuario y enseres.
- Arts. 11-13 sobre la coordinación entre el MINTRAB y el IGSS en la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
- Art. 207 sobre manipulación de materias orgánicas, materias peligrosas o insalubres.
- Arts. 230-266 sobre las obligaciones del patrono de advertir al trabajador sobre el peligro al que se expone y métodos para prevenir los daños.
- Convenio 129 OIT sobre la inspección en el trabajo (arts. 17 y 18 sobre control preventivo por parte de la IGT de todo aquello que pueda constituir un peligro para la salud o la seguridad en el trabajo).

Herramientas y elementos de verificación:
- Visitas/inspecciones oculares.
- Entrevistas con trabajadores: verificar eventuales anomalías en la piel.
- Reglamento interior de trabajo.
- Revisar los libros de control de actividades de los Comités de Salud y Seguridad Ocupacional.
- Verificar si existe en la empresa el equipo para la seguridad (por ejemplo, vainas para los machetes, protección para la fumigación como gabachas u overoles, ver que el trabador tenga ropa de manga larga, botas de hule, gafas y gorra que proteja tanto la cara como la espalda).
- Verificar que el trabajador hizo un examen médico pre-empleo para su aptitud al empleo.
- Verificar si hay señalización para advertir de riesgos y accidentes.
- Verificar que la finca cuente con: centros de hidratación, lugares adecuados para comer y para dejar la ropa de trabajo, duchas y
- Verificar que el patrono lave la ropa sin que se la lleve a casa el trabajador.
- Preguntar al empleador/patrono qué se está haciendo para prevenir ciertas situaciones de posibles riesgos.

Sanción:
Sanción Se aplicará el art. 552 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.
Se aplicará la sanción de los Art. 272 inciso d) del Código de Trabajo sobre SSO.

Retos:
- Difícil acceso a las fincas.
- Falta de especialización en SSO en la IGT.
- No hay suficiente número de técnicos de SSO y están en la capital.
- Los empleadores muestran a los inspectores el equipo de SSO pero al terminar la visita se lo quitan a los trabajadores.

Buenas prácticas:
- Acompañarse por inspectores de salud e higiene del IGSS, MTPS y coordinar con el MSPAS y el MARN.
- Buscar la orientación de los bomberos municipales sobre cómo utilizar el equipo.
- Capacitar al Comité de SSO con los técnicos de SSO del Departamento de SSO del MTPS.
- Acudir al centro de salud municipal para verificar si existen enfermedades comunes ligadas al uso de pesticidas o químicos.
- Revisar las fichas técnicas de los pesticidas y productos químicos en uso.
- Revisar en los manuales el tipo de herramientas y equipo de protección necesario para cada actividad agrícola.
- Realizar recorridos en la finca con personal del Comité de SSO.

Ficha # 9

Peso de sacos

Infracción:

Que el peso y dimensiones de la carga que el trabajador debe asumir no sea proporcional a su edad, sexo y condiciones físicas.

Fundamento legal:

Art. 202 del Código de Trabajo. Remite al Reglamento que regula la proporcionalidad de carga que pueden llevar las personas.

Arts. 3 y 6 del Convenio 182 de OIT, sobre peores formas de trabajo infantil.

Convenio 127 de OIT sobre el peso máximo en el transporte manual de carga. Resalta que los menores de 18 años no pueden llevar la carga.

Arts. 87-92 del Acuerdo Gubernativo 229-2014 Reglamento de salud y seguridad ocupacional reformado por el Acuerdo Gubernativo 33-2016

Herramientas y elementos de verificación:

- Verificar que el trabajador tenga un cinturón de cuero, para evitar que el peso dañe la columna. Sin embargo el uso debe ser controlado ya que el tener cinturón no le protegerá por el exceso del peso.
- Verificar la disposición que dice cuánto se puede cargar y verificar que el peso es acorde a los estándares.
- Ver en las clínicas y centros de salud cuáles han sido las lesiones y enfermedades más frecuentes.

Sanción:

Art. 552 del Acuerdo Gubernativo 229-2014 Reglamento de salud y seguridad ocupacional.
Artículo 272, del Código de Trabajo.

Nota:

- El artículo 1 del Convenio 127 de la OIT define lo que debe entenderse por "transporte manual de carga" y el artículo 3 regula que a ningún trabajador se le puede exigir o permitir el transporte manual de carga que pueda comprometer su saludo o su seguridad.

Retos:

- Para el inspector resulta difícil poder determinar a simple vista cuánto puede cargar una persona sin dañarse.
- Es difícil cambiar la costumbre de cargar sacos demasiado pesados, ya que los campesinos acostumbran a cargar mucho.

Buenas prácticas:

- Instruir a las personas en la forma correcta para hacer la carga.
- Solicitar asesoría de los técnicos peritos del IGSS, para determinar las cargas, cómo se debe subir los pesos para no dañarse.
- Recomendar utilizar tricket o carretilla para evitar el peso.
- Prevenir tanto al patrono como al trabajador.
- Realizar consultas al equipo técnico del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

Ficha # 10

Salud y seguridad ocupacional (servicios sanitarios y limpieza en los comedores)

Infracciones:

Que no posea el establecimiento el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres en proporción y no se mantengan en condiciones de higiene necesarias.

Que no cuenten con locales adecuados, que no se mantengan limpios y aseados y que no reúnan las condiciones de iluminación y ventilación adecuadas.

Fundamento legal:

- Arts. 293-297 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Acuerdo Gubernativo 229/2014 reformado por el Acuerdo Gubernativo 33/2016) sobre la proporción de sanitarios por número de trabajadores, entre otros aspectos.
- Arts. 200 y 203 del Código de Trabajo.

Herramientas y elementos de verificación:

- Inspección ocular.
- Entrevistas con trabajadores.
- Verificar si el número de sanitarios es el adecuado, teniendo en cuenta el número de trabajadores.
- En caso de que haya trabajadores mujeres y hombres, revisar si los servicios sanitarios están separados.
- Solicitar y revisar el reglamento interior de trabajo.
- Revisar si hay o no comedores y en qué condiciones están.
- Ver si es aseado, higiénico.
- Ver si hay mesas, sillas, agua pura.
- Ver cuántos trabajadores hay en proporción al espacio.
- Si no hay comedor, sino que les llevan la comida, dónde lavarse las manos y refugiarse del sol.

Sanción:

Se aplicará el Art. 552 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.
Se aplicará la sanción del Art. 272 del Código de Trabajo sobre SSO.

Grupo 3:

Condiciones de vida de los trabajadores migrantes y mozos colonos

Ficha # 11

Educación

Infracción:

Que en las empresas agrícolas no se den todas las facilidades a los trabajadores, así como sus familiares para realizar su derecho a la educación; entre lo que se incluye:

- Implementar programas de alfabetización;
- Establecer escuelas y centros de enseñanza para los hijos e hijas de las y los trabajadores; y/o otorgar los permisos para que puedan acudir a los centros educativos cercanos.

Fundamento legal:
Artículo 61, literal J, del Código de Trabajo.
Artículos 20, 21 y 22 del Acuerdo Gubernativo 103-84, del Convenio 110 de la OIT sobre el empleo de los trabajadores de las plantaciones.

Norma Internacional:
Artículos 13 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Herramientas y elementos de verificación:

- Inspección ocular de los centros educativos.
- Entrevistas con las y los profesores.
- Entrevistas con las y los trabajadores y padres de familia.
- Verificar si se cuenta con la autorización del Ministerio de Educación.

Sanción:
Artículo 272 del Código de Trabajo

Nota:

- Aunque el Ministerio de Educación también tiene competencia y responsabilidad de verificación de los centros escolares, también el Código de Trabajo establece como obligación del patrono o empleador facilitar el derecho a la educación para sus trabajadores y trabajadoras, por lo que también es competencia de la Inspección del Trabajo verificar el cumplimiento de este trabajo.
- Poner especial atención en los niños y niñas hijas de trabajadores migrantes, cuando no es el periodo de vacaciones, ver las medidas que están tomando para que continúen con el ciclo escolar y no pierdan el año de estudios.

Buenas prácticas:

- Trabajar de manera coordinada con el Ministerio de Educación y con la Comisión Nacional de Alfabetización (CONALFA).
- Si una familia emigra con niños/as, verificar que se haga el traslado del expediente de los menores de una escuela a otra.

Ficha # 12

Vivienda y aprovechamiento de recursos naturales de la finca

Infracciones:

Que las **viviendas** en las que se hospedan las y los trabajadores no sean adecuadas y dignas, en particular, que no sean adecuadas al clima del lugar, que no cuenten con el espacio e iluminación suficientes para la persona y su familia, que no cuenten con servicios de agua potable, y que no cumplan con las condiciones higiénicas que establecen los reglamentos de salubridad.

Fundamento legal:

- Arts. 61 incisos l) m) n) y 145, 205 del Código de Trabajo
- Art. 288 ter del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Acuerdo Gubernativo 229/2014 reformado por el Acuerdo Gubernativo 33/2016) sobre vivienda.
- Art. 24 del Acuerdo Gubernativo 103-84, Reglamento del Convenio 110 OIT sobre las plantaciones.
- Arts. 85, 86 y 88 del Convenio 110 OIT sobre las plantaciones.
- Observación General n. 4 sobre el derecho a una vivienda adecuada del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Herramientas y elementos de verificación

- Entrevistas con trabajadores. Inspección ocular para verificar:
  1 La potabilidad del agua con el acompañamiento de un salubrista.
  2 Si las viviendas son adecuadas al clima de la región.
  3 Si hay suficiente ventilación.
  4 Si los colchones están en buenas condiciones.
  5 Si hay condiciones seguras para las mujeres y se respeta su privacidad.
  6 Si hay un lugar adecuado para el descanso.
  7 Si hay viviendas tanto para los mozos colonos como para los trabajadores migrantes.

Sanción:
Se aplicará la sanción del Art. 272 del Código de Trabajo.

Corte de leña
Que el patrono no permita que las y los trabajadores puedan aprovechar la madera de su propiedad en los casos en los que la cantidad de leña sea superior a la que el patrono necesita.

Acceso a fuentes de agua
Que el patrono no provea de agua a las y los trabajadores para uso personal, así como para sus animales.

Pastos naturales y frutos
Que no se les permita a los trabajadores el aprovechamiento de pastos naturales para sus animales o poder tomar las frutas no cultivadas para su propio consumo y el de su familia.

Mantenimiento de animales de corral
Que no se les permita mantener cerdos y aves de corral siempre que estén debidamente controlados.

Aprovechamiento de los frutos de la tierra
Que no se les permita a los trabajadores la posibilidad de aprovechar los frutos de la tierra que se les concedan.

Nota:

- En base a la normativa nacional e internacional, las viviendas y campamentos de los trabajadores migrantes y de los mozos colonos deben tener como mínimo:
  1) espacio suficiente para las necesidades personales y de la familia;
  2) suficiente ventilación y estar construida con materiales adecuados al clima de la región;
  3) buenas condiciones higiénicas;
  4) acceso a agua potable y servicios sanitarios adecuados;
  5) iluminación artificial y electricidad;
  6) lugares adecuados para descanso y esparcimiento;
  7) espacio adecuado para consumo o preparación de alimentos.

El aprovechamiento de los recursos naturales es para todo trabajador y su familia que vivan permanentemente o temporalmente en la finca y no es para fines de lucro, sino para satisfacer necesidades básicas.

Retos:

- Los trabajadores, sobre todo los migrantes, viven en champas o albergues, sin servicios sanitarios.
- Las malas condiciones se dan sobre todo en las empresas subcontratadas.
- Los empleadores prefieren pagar la multa y no mejorar las condiciones de las viviendas.
- Cuando se despide a los trabajadores se les expulsa de su vivienda sin un procedimiento y sin darles un plazo razonable.

Buenas prácticas:

- Hacer visitas de noche para verificar las viviendas, si se cuenta con la autorización del trabajador. Verificar que no haya hacinamiento.

Anexos:

LEGISLACIÓN RELATIVA A TRABAJO AGRÍCOLA **39**
C110 – Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) 39

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 103-84 **55**
C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) 60
C103 – Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) 63
C141 – Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) 68
C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) 71

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 250-2006 **75**
C127 – Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) 80

ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 106-2011 **83**
Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila 85

ENMIENDA **87**
Convenio Marco Interinstitucional de Cooperación para el Intercambio de Información entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria 87

ACUERDO NÚMERO 1292 **91**
La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social 91

LEGISLACIÓN RELATIVA A TRABAJO AGRÍCOLA

C110 – Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)

Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones (Entrada en vigor: 22 enero 1960) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (24 junio 1958) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber examinado la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Habiendo estimado que, con carácter excepcional, a fin de acelerar la aplicación a las plantaciones de ciertas disposiciones tomadas de convenios existentes, en espera de una ratificación más general de esos convenios y de la aplicación de sus disposiciones a todas las personas protegidas por éstos, y con objeto de extender a las plantaciones la aplicación de ciertos convenios que se les aplican actualmente, sería oportuno adoptar un instrumento con tal fin;

Después de haber decidido que este instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las plantaciones, 1958:

Parte I. Disposiciones Generales

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, el término ***plantación*** comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátano, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

2. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este Convenio a otras plantaciones:

   (a) agregando a la lista de cultivos que figura en el párrafo 1 de este artículo uno o varios de los productos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto;

   (b) agregando a las plantaciones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones, y deberá indicar las medidas adoptadas en este sentido en las memorias anuales que sobre la aplicación del Convenio haya de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

3. A los efectos de este artículo, el término ***plantación*** comprenderá normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.

Artículo 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.

Artículo 3

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio deberá:
   (a) aplicar:
      (i) la parte I;
      (ii) las partes IV, IX y XI;
      (iii) por lo menos dos de las partes II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII y XIII;
      (iv) la parte XIV;

   (b) especificar en una declaración unida a su ratificación –en caso de que excluya de su aceptación las disposiciones de una o varias partes del Convenio– las partes así excluidas.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el apartado b) del párrafo 1 de este artículo deberá indicar en las memorias anuales que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los progresos que se hayan realizado con miras a la aplicación de las partes así excluidas.

3. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio, pero que haya excluido ciertas partes de conformidad con los párrafos precedentes, podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio respecto de una o varias de las partes así excluidas; dichas obligaciones se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus efectos desde la fecha de su notificación.

Artículo 4. De conformidad con el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el Convenio.

Parte II. Contratación y Reclutamiento, y Trabajadores Migrantes

Artículo 5. A los efectos del presente Convenio, el término ***reclutamiento*** comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente.

Artículo 6. El reclutamiento de un jefe de familia no deberá considerarse como si implicara el de cualquiera de los miembros de su familia.

Artículo 7. Ninguna persona o sociedad deberá realizar actos de reclutamiento profesional, a menos que esté provista de un permiso concedido por la autoridad competente, y reclute trabajadores para la administración pública o para uno o más empleadores determinados o asociaciones específicas de empleadores.

Artículo 8. Los empleadores, agentes de empleadores, organizaciones de empleadores, organizaciones subvencionadas por los empleadores, agentes de las organizaciones de empleadores y de organizaciones subvencionadas por los empleadores no podrán realizar actos de reclutamiento sin un permiso otorgado por la autoridad competente.

Artículo 9

1. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a un funcionario público, que comprobará si se han observado las prescripciones de la legislación en materia de reclutamiento y, en particular, si los trabajadores no han sido sometidos a una presión ilícita ni reclutados con error o fraude.

2. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a ese funcionario lo más cerca posible del lugar de reclutamiento o, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

Artículo 10. Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y necesaria la adopción de esta disposición, la autoridad competente deberá obligar a que se entregue a todo trabajador reclutado cuya contratación no se haya efectuado en el mismo lugar de reclutamiento o cerca de dicho lugar un documento escrito, que podrá ser un certificado de empleo, una cartilla de trabajo o un contrato provisional, que contenga los datos que la autoridad competente estime necesarios, por ejemplo, indicaciones sobre la identidad del trabajador, las condiciones del empleo en perspectiva y cualquier anticipo sobre los salarios concedido al trabajador.

Artículo 11

1. Todo trabajador reclutado deberá someterse a un reconocimiento médico.

2. Cuando el trabajador haya sido reclutado para trabajar en una zona alejada del lugar de reclutamiento, o cuando haya sido reclutado en un territorio dependiente de otra administración, el reconocimiento médico deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar de reclutamiento y, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar, en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

3. La autoridad competente podrá conceder al funcionario público a quien deban ser presentados los trabajadores reclutados, de conformidad con el artículo 9, el derecho a autorizar la marcha de estos trabajadores antes de ser sometidos a un examen médico, a condición de que se compruebe:

   (a) que era y sigue siendo imposible someter a estos trabajadores a un reconocimiento médico en el lugar de reclutamiento o en el punto de partida;

   (b) que cada trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo;

   (c) que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar de trabajo o dentro del plazo más breve posible después de su llegada.

4. La autoridad competente podrá, especialmente cuando el viaje de los trabajadores reclutados sea de tal duración o se haga en tales condiciones que pueda resentirse su salud, prescribir que los trabajadores reclutados sean sometidos a un reconocimiento médico antes de su partida y a un segundo examen después de su llegada al lugar de trabajo.

5. La autoridad competente deberá cerciorarse de que se han adoptado todas las medidas necesarias para la aclimatación y adaptación de los trabajadores reclutados, y para que se los vacune preventivamente.

Artículo 12

1. El reclutador o empleador deberá, siempre que sea posible, hacer transportar a los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que:

   a) los vehículos o barcos utilizados para el transporte de los trabajadores sean adecuados para este menester, ofrezcan buenas condiciones de higiene y suficiente capacidad de transporte;

   (b) se prevea un alojamiento adecuado para los trabajadores cuando éstos tengan que pernoctar durante el viaje;

   (c) cuando haya que recorrer grandes distancias, se adopten todas las medidas necesarias para garantizar la asistencia médica y el bienestar de los trabajadores.

3. Cuando los trabajadores reclutados deban recorrer grandes distancias a pie para llegar al lugar de trabajo, la autoridad

competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que:

(a) la duración de las etapas diarias sea compatible con la conservación de la salud y de las fuerzas físicas de los trabajadores;

(b) cuando la amplitud del desplazamiento de mano de obra lo requiera, se instalen en lugares adecuados de los caminos principales campamentos de descanso o albergues, mantenidos en buen estado de limpieza y en los que pueda prestarse la asistencia médica indispensable.

4. Cuando los trabajadores reclutados viajen en grupo para ir al lugar de trabajo y tengan que recorrer largas distancias, deberán ir acompañados por un guía responsable.

Artículo 13

1. Los gastos de viaje de los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo, así como todos los gastos ocasionados para proteger al trabajador durante su viaje, deberán estar a cargo del reclutador o del empleador.

2. El reclutador o el empleador deberá suministrar a los trabajadores reclutados todo lo que pueda ser necesario para su mantenimiento durante el viaje al lugar de trabajo y, sobre todo, de acuerdo con las condiciones locales, víveres suficientes y apropiados, agua potable, utensilios de cocina y combustible, ropa y mantas.

Artículo 14. Todo trabajador reclutado:

(a) que esté incapacitado para el trabajo como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje al lugar de trabajo;

(b) que después de haber sido sometido a un reconocimiento médico se le declare no apto para el trabajo;

(c) que no sea contratado después del reclutamiento por una causa ajena a su voluntad;

(d) que la autoridad competente compruebe que ha sido reclutado con error o fraude, deberá ser repatriado por cuenta del reclutador o del empleador.

Artículo 15. Cuando las familias de los trabajadores reclutados hayan sido autorizadas para acompañar a estos últimos en el lugar de su trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proteger su salud y su bienestar durante el viaje. En particular:

(a) los artículos 12 y 13 del presente Convenio deberán aplicarse a estas familias;

(b) en caso de que el trabajador sea repatriado en virtud del artículo 14, su familia deberá ser igualmente repatriada;

(c) en caso de que el trabajador fallezca durante su viaje al lugar de trabajo, su familia deberá ser repatriada.

Artículo 16. La autoridad competente deberá limitar la cantidad que podrá pagarse a los trabajadores reclutados, a título de anticipo sobre el salario, y deberá reglamentar las condiciones en que podrán hacerse estos anticipos.

Artículo 17

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.

2. A estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros Miembros interesados.

Artículo 18. Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de las personas que emigren para trabajar en una plantación.

Artículo 19. Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de:

(a) cerciorarse, si ello fuere necesario, de que, tanto en el momento de su salida como en el de su llegada, la salud de las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlas, o a reunirse con ellas, es satisfactoria;

(b) velar por que las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y los miembros de sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada al país de destino.

Parte III. Contratos de Trabajo y Abolición de Sanciones Penales

Artículo 20

1. La legislación o los reglamentos en vigor en el territorio deberán fijar la duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal.

2. La duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de doce meses si la familia del trabajador no le acompaña, ni de dos años si su familia le acompaña.

3. La duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no le acompaña, ni de tres años si su familia le acompaña.

4. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde dichas organizaciones existan, que representen a las partes interesadas, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio los contratos celebrados entre empleadores y trabajadores no manuales cuando su libertad para elegir un empleo esté garantizada satisfactoriamente. Dicha exclusión podrá aplicarse a todos los trabajadores de las plantaciones de un territorio, a los trabajadores de las plantaciones empleados en el cultivo de determinado producto, a los trabajadores de una empresa determinada o a grupos especiales de trabajadores de las plantaciones.

Artículo 21. La autoridad competente en cada país donde existan sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por un trabajador empleado en una plantación deberá adoptar medidas para abolir todas las sanciones de esta clase.

Artículo 22. Dichas medidas deberán prever la abolición de todas esas sanciones penales por medio de una disposición apropiada de inmediata aplicación.

Artículo 23. A los efectos de esta parte del Convenio, la expresión ***incumplimiento del contrato*** comprende:

(a) toda omisión o negativa a comenzar o ejecutar el trabajo estipulado en el contrato por parte del trabajador;

(b) toda negligencia o falta de diligencia del trabajador;

(c) la ausencia del trabajador sin autorización o sin motivo justificado;

(d) la deserción del trabajador.

Parte IV. Salarios

Artículo 24

1. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y los empleadores u organizaciones de empleadores.

2. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberían tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, cuando sea apropiado por medio de ley o de reglamentación nacional, en consulta, a base de igualdad completa, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere.

3. Las tasas mínimas de salario que hayan sido fijadas en virtud del párrafo que antecede serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados y no podrán ser reducidas.

Artículo 25

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarios y que mejor se adapten a las condiciones de las plantaciones del país interesado.

2. Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.

Artículo 26. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

Artículo 27

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie cuando esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que dichas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia.

3. Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros suministros y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud.

Artículo 28. El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Artículo 29. Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Artículo 30

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

Artículo 31

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

Artículo 32. Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

Artículo 33

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Artículo 34. Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones del salario que habrán de aplicárseles;

(b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

Artículo 35. La legislación que dé efecto a las disposiciones de los artículos 26 a 34 de este Convenio deberá:

(a) ponerse en conocimiento de los interesados;
(b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
(c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
(d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

Parte V. Vacaciones Anuales Pagadas

Artículo 36. Los trabajadores empleados en las plantaciones deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador.

Artículo 37

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio podrá decidir libremente la forma en que habrán de establecerse las vacaciones pagadas en las plantaciones.

2. Las vacaciones pagadas en las plantaciones podrán ser establecidas, cuando fuere apropiado, por contrato colectivo, o bien podrá confiarse su reglamentación a organismos especiales.

3. Cuando la forma en que estén establecidas las vacaciones pagadas en las plantaciones lo permita:

   (a) deberá consultarse previa y ampliamente a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y a cualesquiera otras personas especialmente calificadas por su profesión o sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse;

   (b) los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la reglamentación de las vacaciones pagadas, ser consultados, o tener derecho a ser oídos, en la forma y medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

Artículo 38. El período mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

Artículo 39. Cuando fuere pertinente, se deberán prever, de conformidad con el procedimiento establecido para la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones:

(a) un régimen más favorable para los trabajadores jóvenes, en los casos en que las vacaciones anuales pagadas concedidas a los trabajadores adultos no se consideren apropiadas para los trabajadores jóvenes;

(b) un aumento de la duración de las vacaciones pagadas a medida que aumente la duración del servicio;

(c) unas vacaciones proporcionales o, en su defecto, una indemnización compensatoria, si el período de servicio continuo de un trabajador no le permite aspirar a vacaciones anuales pagadas, pero excede de un período mínimo determinado de conformidad con el procedimiento establecido;

(d) la exclusión, al determinar las vacaciones anuales pagadas, de los días feriados oficiales y consuetudinarios, de los períodos de descanso semanal y, dentro de límites fijados de conformidad con el procedimiento establecido, de las interrupciones temporales en la asistencia al trabajo debidas, en particular, a enfermedad o accidente.

Artículo 40

1. Toda persona que tome vacaciones en virtud de esta parte del Convenio deberá recibir, durante todo el período de dichas vacaciones, una remuneración que no podrá ser inferior a su remuneración habitual, o la remuneración que pudiere ser prescrita de conformidad con los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La remuneración que deba pagarse por el período de vacaciones se calculará, en la forma prescrita por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

3. Cuando la remuneración de la persona que tome vacaciones comprenda prestaciones en especie, se le podrá pagar, por el período de vacaciones, la equivalencia en efectivo de dichas prestaciones.

Artículo 41. Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.

Artículo 42. Toda persona despedida o que hubiera dejado su empleo antes de haber tomado el total o una parte de las vacaciones a que tuviere derecho deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud de esta parte del Convenio, la remuneración prevista en el artículo 40.

Parte VI. Descanso Semanal

Artículo 43

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, los trabajadores de las plantaciones deberán disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todos los trabajadores de cada plantación.

3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Artículo 44

1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 43, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan.

2. Dicha consulta no será necesaria en los casos de excepción que hubieren sido ya autorizados por la legislación vigente.

Artículo 45. Cada Miembro deberá, en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación

de las suspensiones o disminuciones autorizadas en virtud del artículo 44, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieran ya previsto dichos descansos.

Parte VII. Protección de la Maternidad

Artículo 46. A los efectos de esta parte del Convenio, el término ***mujer*** comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término ***hijo*** comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

Artículo 47

1. Toda mujer a la que se aplique esta parte del Convenio tendrá derecho, mediante presentación de pruebas de la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, si existen, subordinar el otorgamiento del descanso de maternidad a un período de calificación, siempre que éste no exceda de un total de ciento cincuenta días de empleo con el mismo empleador durante doce meses anteriores al parto.

3. La duración del descanso de maternidad será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

4. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total del descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra después de la segunda.

5. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

6. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podría ser fijada por la autoridad competente.

7. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

8. Ninguna mujer embarazada podrá ser obligada a efectuar un trabajo perjudicial para su estado durante el período que preceda a su descanso de maternidad.

Artículo 48

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas siempre que sea posible.

4. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar

tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

Artículo 49

1. Si una mujer amamanta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin en las condiciones que serán determinadas por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Artículo 50

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo fijado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

2. El despido de una mujer en razón únicamente de estar embarazada o de tener que amamantar a su hijo es ilegal.

Parte VIII. Indemnización por Accidentes del Trabajo

Artículo 51. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a extender a todos los trabajadores de las plantaciones el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

Artículo 52

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro para el cual esté también en vigor, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

2. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que respecta a los pagos que un Miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuera necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.

Artículo 53. Los Miembros interesados podrán celebrar acuerdos especiales en los que estipulen que las indemnizaciones por accidentes del trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un Miembro, por cuenta de una empresa situada en el territorio de otro Miembro, deberán regirse por la legislación de este último Miembro.

Parte IX. Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva

Artículo 54. Se deberá garantizar, por medio de disposiciones apropiadas, el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.

Artículo 55. Todo procedimiento para examinar los conflictos entre empleadores y trabajadores deberá ser tan sumario y sencillo como sea posible.

Artículo 56

1. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que eviten conflictos y para que, en caso de que surjan, los resuelvan en forma equitativa por medio de la conciliación.

2. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación.

3. A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.

4. Siempre que sea factible, esos funcionarios serán designados especialmente para el desempeño de tales funciones.

Artículo 57

1. Tan pronto como sea posible, se deberán crear organismos para la solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores.

2. Representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, estarán asociados, si ello fuere factible, al funcionamiento de los organismos, en la forma y medida que determine la autoridad competente, pero en todo caso en igualdad de número y condiciones.

Artículo 58

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

   (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

   (b) despedir a un trabajador o perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 59

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 60. Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 61. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Parte X. Libertad Sindical

Artículo 62. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 63

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 64. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 65. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 66. Las disposiciones de los artículos 62, 63 y 64 se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 67. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 62, 63 y 64.

Artículo 68

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en esta parte del Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por esta parte del Convenio.

Artículo 69. A los efectos de esta parte del Convenio, el término ***organización*** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Artículo 70. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte XI. Inspección del Trabajo

Artículo 71. Todo Miembro para el que esté en vigor este Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo.

Artículo 72. Los servicios de inspección del trabajo estarán compuesto de inspectores que hayan recibido preparación adecuada.

Artículo 73. Los trabajadores y sus representantes deberán gozar de toda clase de facilidades para comunicarse libremente con los inspectores.

Artículo 74

1. Los servicios de inspección del trabajo estarán encargados de:

   (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el servicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

   (b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

(c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 75. La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

(a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;

(b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

Artículo 76. El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Artículo 77

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:

   (a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;

   (b) las facilidades de transporte necesarias para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan facilidades públicas apropiadas.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiera ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 78

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

   (a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo lugar de trabajo sujeto a inspección;

   (b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y

   (c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y, en particular:

      (i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

      (ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;

      (iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;

      (iv) para tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las substancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos

que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

Artículo 79. A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

(a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;

(b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;

(c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Artículo 80. Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

Artículo 81. Los lugares de trabajo se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 82

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.
2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

Artículo 83. La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

Artículo 84

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.
2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

Parte XII. Vivienda

Artículo 85. Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar vivienda adecuada a los trabajadores de las plantaciones.

Artículo 86

1. La autoridad pública competente fijará las normas y condiciones mínimas de las viviendas que hayan de proporcionarse de conformidad con el artículo anterior. Siempre que sea posible, las autoridades constituirán organismos consultivos asesores, integrados por representantes de los empleadores y de los trabajadores, para resolver consultas relativas a la vivienda.

2. Tales normas mínimas deberán comprender prescripciones referentes a:

   (a) los materiales de construcción que hayan de emplearse;
   (b) el tamaño mínimo del alojamiento, su disposición, su ventilación y la superficie y altura de los pisos;
   (c) la superficie para una terraza, las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.

Artículo 87. Las leyes y reglamentos fijarán las sanciones apropiadas para las violaciones de las disposiciones legales establecidas de conformidad con el artículo precedente, sanciones que deberán aplicarse efectivamente.

Artículo 88

1. Cuando el alojamiento sea proporcionado por el empleador, las condiciones que hayan de regir el inquilinato de los trabajadores de las plantaciones no serán menos favorables que las previstas en la legislación y la práctica nacionales.

2. Cuando un trabajador residente sea despedido, se le deberá conceder un plazo razonable para dejar su alojamiento. En los casos en que no esté fijado por la ley, este plazo deberá ser fijado por un procedimiento reconocido de negociación; si este método fracasara, se podrá recurrir al procedimiento judicial normal.

Parte XIII. Servicios de Asistencia Médica

Artículo 89. Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar adecuados servicios de asistencia médica a los trabajadores de las plantaciones y a sus familias.

Artículo 90

1. Las autoridades públicas fijarán las normas relativas a esos servicios, que deberán ser adecuados habida cuenta del número de personas interesadas, y que estarán a cargo de un número suficiente de personas calificadas.

2. Los servicios de esta índole proporcionados por las autoridades públicas competentes deberán ajustarse a las normas, costumbres y prácticas seguidas por la autoridad interesada.

Artículo 91. La autoridad competente, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberá adoptar medidas en las regiones de plantaciones con el fin de extirpar o combatir las enfermedades endémicas existentes.

Parte XIV. Disposiciones Finales

Artículo 92. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 93

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. El presente Convenio entrará en vigor seis meses después de la fecha en que se hayan registrado, de conformidad con el artículo 3, las ratificaciones de dos de los países siguientes: República Arabe Unida, Argentina, Bélgica, Birmania, Bolivia, Brasil, Ceilán, Colombia, Costa Rica, Cuba, China, República Dominicana, Ecuador, España, Estados Unidos de América, Etiopía, Filipinas, Francia, Ghana, Guatemala, Haití, Honduras, India, Indonesia, Italia, Liberia, Federación Malaya, México, Nicaragua, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Perú, Portugal, Reino Unido e Irlanda del Norte, El Salvador, Sudán, Tailandia, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y Viet-Nam.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, seis meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 94

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 95

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 96. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 97. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 98

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

   (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 94, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

   (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 103-84

PALACIO NACIONAL: GUATEMALA, 27 DE FEBRERO 1984

CONSIDERANDO:

Que el Convenio Internacional del Trabajo número 110 relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, entró en vigor y es ley de la República desde el 4 de febrero de 1962;

CONSIDERANDO:

Que es conveniente emitir las normas que reglamenten la debida aplicación del Convenio Internacional del Trabajo número 110, para cuya finalidad se hace necesario dictar en ese sentido la respectiva disposición legal.

POR TANTO,

En el ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 4o. del Estatuto Fundamental de Gobierno, modificado por los Decretos Leyes, números 36-82 y 87-83,

ACUERDA

Aprobar las siguientes:

NORMAS REGLAMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO NÚMERO 110 RELATIVO A LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLANTACIONES

Artículo 1. Las presentes disposiciones se aplican a los trabajadores y a las empresas o patronos a quienes se refieren los artículos 2, 4 y 138 del Código de Trabajo y 1 del Convenio Internacional del trabajo 110 relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.

Artículo 2. El reclutamiento y contratación de trabajadores se hará cumpliendo las disposiciones de la legislación del trabajo.

Artículo 3

1. En el momento de la contratación se entregará al trabajador la constancia de trabajo que ordena el artículo 27 del Código de Trabajo.

2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social autorizará el modelo de constancia de trabajo, que comprenderá:

   a. Datos personales del trabajador;
   b. Lugar y fecha de contratación;
   c. Duración del contrato y lugar de trabajo,
   d. Clase de trabajo;
   e. Salario y período de pago,
   f. Identificación de la persona que firma la constancia de trabajo.

Artículo 4. Los contratos que se celebran para la realización de actividades agrícolas temporales, deberán indicar su duración dentro de los límites y condiciones señalados por el Artículo 20 del Convenio.

Artículo 5

1. El reclutamiento y la contratación de trabajadores para labores agrícolas temporales, puede hacerla la empresa, patrono o empleador, personalmente o a través de sus representantes.

2. El reclutamiento de trabajadores agrícolas también pueden hacerlo las empresas en la forma prevista por el Artículo 5 del Convenio.

3. Las labores de reclutamiento de trabajadores agrícolas; están sujetas al control de las autoridades a que se refiere el Artículo 10.

4. Los reclutadores sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que indica la tarifa prevista por el párrafo 2 literal c).

del Artículo 5 del Convenio internacional del trabajo 96; la indicada tarifa la someterá la empresa a la aprobación de la Inspección General de Trabajo. Las escalas de remuneración que convenga la empresa con el contratista reclutador de trabajadores agrícolas, no podrán ser superiores a las que fija periódicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 6

1. Para facilitar la contratación de trabajadores agrícolas, la empresa interesada dará a conocer públicamente informaciones sobre el trabajo que ofrece, indicando:
   a. Lugar de contratación, nombre del reclutador y autorización legal que tiene de la Inspección General de Trabajo;
   b. Ubicación del lugar de trabajo;
   c. Período de tiempo en que se necesitan los trabajadores;
   d. El tipo de las labores y los cultivos que se realizan;
   e. Salarios, anticipo al salario, días de pago, forma de pago;
   f. Horarios de trabajo;
   g. Horarios de viaje, transporte y autorización que tiene de la Dirección General de Transportes;
   h. Vivienda que proporcionará a los trabajadores;
   i. Facilidades de educación y especialmente de alfabetización.
2. El Departamento del Empleo y Formación Profesional, prestará la colaboración necesaria, cuando lo soliciten las empresas agrícolas, para la preparación de las informaciones que se indica.

Artículo 7. Para los trabajadores agrícolas temporales, además de los datos que indica el Artículo 3 de las presentes normas, la constancia de trabajo deberá incluir lo siguiente:

a. Cantidad que en concepto de anticipo al salario, entrega en ese momento al trabajador;
b. Personas y familiares que acompañan al trabajador, su edad y parentesco;
c. Firma y sello de la autoridad pública que verifica la legalidad de la contratación.

Artículo 8

1. Es obligación de la empresa, presentar los trabajadores contratados a la autoridad pública más cercana al lugar del reclutamiento.
2. Son autoridades competentes para verificar los requisitos expresados en el Artículo 9 del Convenio, los Inspectores de trabajo.
3. Al llenarse los requisitos que indica el párrafo 3 del Artículo 11 del Convenio, las autoridades mencionadas podrán autorizar la salida de los trabajadores contratados.
4. La empresa debe proveer al transportista de una lista de los trabajadores que conduce y de las personas familiares que les acompañan, con información del lugar de que proceden y del lugar de destino, expresando nombres, edad, número de cédula de vecindad, domicilio, y parentesco con el trabajador en lo que respecta a sus familiares; la cual debe presentarse a toda autoridad pública que la requiera.

Artículo 9. El empleador o su representante, o directamente el reclutador de trabajadores agrícolas, debe constatar personalmente:

a. Que los transportes que se utilizan para la conducción de trabajadores agrícolas, reúnen los requisitos de seguridad previstos por las autoridades competentes, cerciorándose que cumplan las prescripciones que determinan las leyes y reglamentos de tránsito;
b. Que cuando deban recorrerse grandes distancias, se adopten las medidas indispensables para asegurar alojamiento, asistencia médica y bienestar a los trabajadores y a su familia que les acompaña, haciéndose las escalas adecuadas a intervalos prudentes de tiempo, en beneficio, no sólo de los trabajadores agrícolas, sino, también, de los pilotos conductores del transporte;
c. Que se ha prestado fianza que cubre los riesgos derivados de accidentes de tránsito;
d. Que cumplen las disposiciones del Artículo 12 del Convenio.

Artículo 10

1. La Inspección General de Trabajo comunicará a la Dirección General de la Policía Nacional y a la Dirección General de Transportes, la autorización de la carta poder prevista por el Artículo 141 del Código de Trabajo, para facilitar las labores de control que les corresponde.

2. Las dependencias indicadas deben divulgar periódicamente las disposiciones relativas al transporte de trabajadores agrícolas, a fin de que los interesados las mantengan presentes y presten su mayor colaboración, para evitar el uso de transportes inadecuados.

3. Las Autoridades de Transportes y las de Policía Nacional, en todo momento están en el deber de establecer las condiciones de seguridad del transporte en que viajan el trabajador y los miembros de su familia.

Artículo 11. Las Autoridades públicas que constaten anomalías que constituyen vulneración de las disposiciones legales, de inmediato deben suspender el viaje de los trabajadores de que se trate, darles la protección de emergencia que sea posible e informar tal circunstancia, a la mayor brevedad, a las autoridades jerárquicas, poniendo a los infractores a disposición del tribunal competente.

Artículo 12

1. La empresa debe cubrir los gastos de viaje y proporcionar a los trabajadores y sus familiares que los acompañan, lo necesario para su mantenimiento, salud y bienestar, durante el viaje al lugar de trabajo y durante su retorno al lugar de origen, en la forma prevista por los Artículos 33 del Código de Trabajo y 11 a 15 del Convenio.

2. Todo trabajador reclutado que se encuentre en una o en varias de las circunstancias que señala el Artículo 14 del Convenio, será reintegrado a su lugar de origen por cuenta de la empresa sin ningún retardo, guardándose las consideraciones que su estado amerita. Los mismos derechos tienen los familiares del trabajador que le acompañan, incluso en el caso de fallecimiento o cualquier otra causa que impida al trabajador retornar a su lugar de origen.

Artículo 13

1. El empleador o su representante, o el reclutador, en el momento de la contratación, puede entregar al trabajador, en calidad de anticipo, el equivalente a quince días de salario. Las sumas adicionales al anticipo mencionado, cualesquiera que sea la denominación que se les dé, se tendrán por no recibidas.

2. Los gastos de viaje a que se refiere el Artículo 12, no constituyen salario ni anticipo al mismo.

3. El monto del anticipo al salario lo amortizará el trabajador en cinco períodos de pago, cada uno por valor del veinte por ciento de dicho anticipo.

4. Los anticipos al salario y su amortización, deberán consignarse en las planillas de salarios.

5. Para la amortización del anticipo al salario y el cumplimiento del contrato de trabajo, no se puede ejercer coacción sobre el trabajador, siendo punible cualquier extralimitación que ejerza el empleador, su representante, el reclutador o autoridad alguna.

Artículo 14. Es punible hacer descuentos o deducciones al salario del trabajador que no estén previstos expresamente por el Código de Trabajo, por ley específica o el presente Acuerdo.

Artículo 15

1. En resguardo de la salud de los trabajadores, las empresas adoptarán las medidas de higiene y seguridad necesarias en el trabajo y en los lugares destinados a vivienda en cumplimiento de las normas que rigen la materia y las que adopten las Autoridades de Salud Pública y Asistencia Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2. Velarán, asimismo, por la aplicación de las disposiciones relativas al manejo de insecticidas, pesticidas y, en general, sustancias químicas utilizadas en la agricultura.

Artículo 16

1. Las empresas deben dar las facilidades necesarias para el control sanitario que ordenan las autoridades competentes y cumplir las disposiciones comprendidas en los Artículos 4, 5, 6, 7, 10 y 106 del Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo.

2. La inspección sanitaria a los lugares de trabajo y a la vivienda del trabajador agrícola, será realizado por los inspectores de Salud Pública y Asistencia Social.

3. La inspección de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, es función que corresponde exclusivamente a la Inspección General de Trabajo y a los inspectores de seguridad e higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, coordinando su acción en la forma que proceda.

4. Los inspectores a que se refieren los párrafos 2 y 3, deben portar su correspondiente credencial extendida por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Inspección General de Trabajo e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, respectivamente.

Artículo 17. Los puestos y centros de salud del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, deben prestar la asistencia necesaria para atender la salud de los trabajadores, a petición de dichos trabajadores o de las empresas.

Artículo 18

1. Los empleadores o sus representantes, así como los reclutadores, deben someter a los trabajadores a reconocimiento médico en la forma prevista por el Artículo 11 del Convenio, para constatar su estado de salud y su aptitud para el trabajo y, una vez aceptados, periódicamente para control de su salud.

2. En el caso de empresas que aún no tuvieren establecido servicio médico, los exámenes previstos por el Artículo 11 del Convenio, los practicarán los puestos o centros de salud pública y las clínicas de salud de las dependencias del Estado, a solicitud del trabajador o del empleador o su representante.

3. Los exámenes médicos, los certificados médicos y, en su caso, los certificados de defunción, no ocasionarán ningún gasto al trabajador ni a su familia.

4. Los servicios médicos de las empresas, los puestos o centros de salud pública y las clínicas médicas de las dependencias del Estado, son competentes para cumplir las prescripciones del Artículo 19 del Convenio, relativas a servicios médicos.

Artículo 19

1. Las empresas agrícolas y las instituciones competentes, adoptarán las medidas necesarias para que el descanso por maternidad de las trabajadoras que prestan sus servicios en la agricultura, sea efectivo y tenga la duración que señala el Artículo 47 párrafos 3 y 4 del Convenio.

2. El salario que corresponde a la trabajadora durante los períodos de descanso pre y post natal, deben pagarse con la mayor puntualidad.

Artículo 20

1. Las escuelas que funcionan en las empresas agrícolas, deben dar facilidades a los trabajadores y sus familiares para hacer efectivo su derecho a la educación.

2. Las escuelas del municipio y de las empresas agrícolas, deben organizar periódicamente actividad docente adicionales a sus programas de estudio, que contribuyan a la educación de los niños de edad escolar de acuerdo con los fines de la educación.

3. La supervisión de los centros de enseñanza destinados a los trabajadores agrícolas, corresponde a las autoridades de educación de acuerdo con sus leyes y reglamentos.

Artículo 21

1. Las escuelas de educación primaria y las que deben establecer las empresas agrícolas, conforme lo dispuesto por los Artículos 61 y 62 de la Ley de Educación Nacional, Decreto 73-76 del Congreso de la República, deben dar las mayores facilidades para la educación de los niños de edad escolar que acompañan a los trabajadores agrícolas temporales.

2. Las escuelas de los municipios de que procedan los trabajadores agrícolas temporales, deben recibir a los niños de edad escolar que retornan a sus respectivas poblaciones de origen, en toda época del año escolar, sin poner obstáculo alguno a su educación.

Artículo 22. Las empresas agrícolas pondrán al servicio de los trabajadores, escuelas de enseñanza y centros de alfabetización, en horarios adecuados acordes con las costumbres y usos del lugar. Darán las mayores facilidades para la realización de programas de alfabetización.

Artículo 23. Las empresas agrícolas deben establecer instalaciones para el deporte y recreación de los trabajadores.

Artículo 24

1. La construcción de viviendas para los trabajadores agrícolas, debe hacerse en forma apropiada al clima y condiciones del lugar.

2. Debe preverse adecuadamente el espacio por persona y por familia y atenderse las necesidades normales de abastecimiento de agua potable.

3. Las empresas agrícolas deben proporcionar vivienda a los trabajadores; cumplir con las disposiciones del literal m) del Artículo 61 del Código de Trabajo; y coordinar su acción con las autoridades competentes en materia de vivienda rural y desarrollo habitacional.

Artículo 25

1. Las autoridades de trabajo y, en general, las instituciones públicas, dentro del respectivo campo de sus funciones, velarán por el estricto cumplimiento del Convenio 110 y del presente Acuerdo.

2. La inspección de las condiciones de trabajo y las de higiene y seguridad, con la excepción prevista por el párrafo 3 del Artículo 16, es función de la competencia exclusiva de la Inspección General de Trabajo, debiendo, los inspectores de trabajo portar credencial extendida por el titular de dicha dependencia; tienen las facultados que les otorga el Código de Trabajo para realizar visitas de inspección a las empresas y lugares de trabajo; cualquier otra persona que se abrogue facultadas de inspector de trabajo, debe ser consignada de inmediato ante la autoridad competente.

3. Las disposiciones del Acuerdo 11-73, de fecha 13 de mayo 1973, que comprende Normas reglamentarias para la aplicación del Convenio internacional del trabajo número 81, también se aplican al sector agrícola y deben ser estrictamente cumplidas por el servicio de inspección del trabajo agrícola, a cargo de la Inspección General de Trabajo.

4. La Inspección General de Trabajo debe llevar los registros adecuados, en los que consten las visitas de inspección que practica a cada centro de trabajo, las que consignará en sus informes periódicos.

5. Los inspectores de trabajo prepararán sus informes de visitas de inspección, en la forma prevista por el Artículo 84 del Convenio.

Artículo 26

1. Constituye falta de trabajo toda acción u omisión que limite o tergiverse la aplicación de las presentes Normas, las del Convenio 110 y la libertad del trabajador de disponer de su salario.

2. Toda contravención a las presentes disposiciones debe ser puesta en conocimiento de la autoridad competente, para que seguida la información que corresponde se impongan las sanciones que proceda.

Artículo 27

1. Las faltas de trabajo se sancionarán en la forma que señala el Código de Trabajo.

2. Las infracciones a las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo, se sancionarán en la forma prevista por los Artículos 109 y 110 del Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo.

C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término ***discriminación*** comprende:

   (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

   (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos ***empleo*** y ***ocupación*** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3. Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

(a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

(b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

(c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

(d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

(e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

(f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4. No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Interna-

cional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

   (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

   (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14. Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

C103 – Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)

Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952) (Entrada en vigor: 07 septiembre 1955) Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952) – Estatus: Instrumento que ha sido superado (Convenios Técnicos).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1952 en su trigésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952:

Artículo 1

1. Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión ***empresas industriales*** comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente:

   (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

   (b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

   (c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;

   (d) las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua marítima o interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

3. A los efectos del presente Convenio, la expresión ***trabajos no industriales*** comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos o privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento:

   (a) los establecimientos comerciales;

   (b) los servicios de correos y telecomunicaciones;

   (c) los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;

   (d) las empresas de periódicos;

   (e) los hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;

   (f) los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos;

   (g) los teatros y otros lugares públicos de diversión;

   (h) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados, así como cualesquiera otros trabajos no industriales a los que la autoridad competente decida aplicar las disposiciones del Convenio.

4. A los efectos del presente Convenio, la expresión ***trabajos agrícolas*** comprende todos los trabajos ejecutados en las em-

presas agrícolas, comprendidas las plantaciones y las grandes empresas agrícolas industrializadas.

5. En todos los casos en que parezca incierta la aplicación del presente Convenio a una empresa, a una rama de empresa o a un trabajo determinado, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

6. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas en las que solamente estén empleados los miembros de la familia del empleador, tal como están definidos por dicha legislación.

Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, el término ***mujer*** comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término ***hijo*** comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

Artículo 3

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

Artículo 4

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.

4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.

5. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia

pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.

6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.

7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

Artículo 5

1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Artículo 6. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Artículo 7

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, prever excepciones en la aplicación del Convenio con respecto a:

   (a) ciertas categorías de trabajos no industriales;
   (b) los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, salvo aquellos ejecutados en las plantaciones;
   (c) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados;
   (d) las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio;
   (e) las empresas de transporte por mar de personas y mercancías.

2. Las categorías de trabajos o de empresas para las que se recurra a las disposiciones del párrafo 1 de este artículo deberán ser especificadas en la declaración anexa a su ratificación.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá en cualquier momento anularla, total o parcialmente, mediante una declaración ulterior.

4. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el estado de su legislación y su práctica en cuanto a los trabajos y empresas a los que se aplique el párrafo 1 de este artículo en virtud de dicha declaración, precisando en qué medida se ha aplicado o se propone aplicar el Convenio en lo que concierne a estos trabajos y empresas.

5. A la expiración de un período de cinco años después de la entrada en vigor inicial de este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia un informe especial, relativo a la aplicación de estas excepciones, que contenga las proposiciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

Artículo 8. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 9

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio, entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

   (a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

   (b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

   (c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

   (d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 11

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los período en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un plazo de diez años, a par-

tir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

   (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

   (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

C141 – Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social (Entrada en vigor: 24 noviembre 1977) Adopción: Ginebra, 60ª reunión CIT (23 junio 1975) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Reconociendo que, habida cuenta de la importancia de los trabajadores rurales en el mundo, es urgente asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quiere mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz;

Tomando nota de que en muchos países del mundo, y muy especialmente en los países en vías de desarrollo, la tierra se utiliza en forma muy insuficiente, de que la mano de obra está en gran parte subempleada y de que estas circunstancias exigen que los trabajadores rurales sean alentados a desarrollar organizaciones libres y viables, capaces de proteger y de defender los intereses de sus afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social;

Considerando que la existencia de tales organizaciones puede y debe contribuir a atenuar la persistente penuria de productos alimenticios en diversas partes del mundo;

Reconociendo que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales y que, por consiguiente, las organizaciones de estos trabajadores deberían cooperar y participar activamente en esta reforma;

Recordando los términos de los convenios y de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes (en particular el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) que afirman el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, a constituir organizaciones libres e independientes, así como las disposiciones de muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables a los trabajadores rurales, en los que se pide en especial que las organizaciones de trabajadores participen en su aplicación;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y los organismos especializados, en particular la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, se interesan todos por la reforma agraria y el desarrollo rural;

Tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y de que, a fin de evitar duplicación, se proseguirá la colaboración con esta Organización y con las Naciones Unidas para promover y asegurar la aplicación de dichas normas;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la presente reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975:

Artículo 1. El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión ***trabajadores rurales*** abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:

   (a) no empleen una mano de obra permanente; o
   (b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o
   (c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.

3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.

4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.

5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

Artículo 4. Uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

Artículo 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.

2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

Artículo 6. Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

Artículo 7. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

   (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

   (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Entrada en vigor: 19 noviembre 2000) Adopción: Ginebra, 87ª reunión CIT (17 junio 1999) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.° de junio de 1999, en su octogésima séptima reunión;

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil;

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias;

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83.ª reunión, celebrada en 1996;

Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal;

Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989;

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.ª reunión, celebrada en 1998;

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

Artículo 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.

Artículo 3. A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:

(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

(b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

(c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y

(d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.

3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 5. Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

   (a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;

   (b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;

   (c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;

   (d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y

   (e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.

3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 8. Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

Artículo 9. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

   (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

   (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 250-2006

Guatemala, 18 de mayo del 2006.

CONSIDERANDO:

Que el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Congreso de la República de Guatemala mediante el Decreto número 27-2001 y Ratificado por el Estado de Guatemala con fecha 21 de agosto de 2001, estipula la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

CONSIDERANDO:

Que al tenor del citado Convenio, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de dieciocho años, para cuyo efecto se deben tomar en consideración las normas internacionales en la materia, consultas que fueron realizadas en su debida oportunidad, por lo que es indispensable dictar las normas reglamentarias correspondientes.

POR TANTO:

En el ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 183 literal e) de la Constitución Política de la República y con fundamento en el artículo 3 literal d) del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo SOBRE PROHIBICIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCIÓN INMEDIATA PARA SU ELIMINACIÓN, y su recomendación número 190, del cual Guatemala es parte.

ACUERDA:

Emitir el siguiente,

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚMERO 182 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCIÓN INMEDIATA PARA SU ELIMINACIÓN

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

OBJETO Y DEFINICIÓN

Artículo 1. Objeto. El presente reglamento tiene por objeto desarrollar el contenido del artículo 3 literal d) del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil y comprende lo siguiente: a) determinación y prohibición de los trabajos que pueden dañar la salud, la seguridad y la moralidad de la persona menor de dieciocho años de edad, que son considerados como peores formas de trabajo infantil; b) mecanismos de sanción, que contribuyan a la eliminación de estas peores formas de trabajo infantil; y, c) mecanismos de coordinación interinstitucional, que garanticen la efectiva aplicación de las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 2. Definición. Para efectos de aplicar este Reglamento, de conformidad con el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, se entiende:

a) Persona menor de dieciocho años: Todo adolescente hombre o mujer que tenga como mínimo catorce años de edad y que aún no haya cumplido los dieciocho años de edad.

b) Convenio: El Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación;

c) Recomendación 190: Recomendación sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, de la Organización Internacional del Trabajo de fecha 17 de junio de 1999, cuyas disposiciones constituyen un complemento de las disposiciones del Convenio número 182 citado;

d) Peores Formas de Trabajo Infantil, conforme al artículo 3 literal d) del citado Convenio; los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, puedan dañar la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de dieciocho años.

Artículo 3. Principios. Para efecto de interpretar las disposiciones del presente Reglamento se deberán tener presentes los siguientes principios:

a) El interés superior de la persona menor de dieciocho años de edad, a través del cual se garantiza la seguridad, la salud y la moralidad en toda decisión que se adopte al momento de determinar cualquier trabajo que resulte peligroso para su integridad; y,

b) Tutelaridad: Todas las disposiciones legales deben tutelar la situación de la persona menor de dieciocho años de edad, frente a las peores formas de trabajo infantil, en el marco del Capítulo Segundo, Título Cuarto del Código de Trabajo "Trabajo de Mujeres y Menores de Edad" y en el Título II, Capítulo II, Sección V, Derecho a la Protección Contra la Explotación Económica, artículo 51 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y su Reforma.

Artículo 4. Ámbito de Aplicación. Las disposiciones de este Reglamento se aplicarán a:

a) Las instituciones y autoridades públicas, incluyendo a los funcionarios y empleados públicos que sean responsables de su aplicación;

b) A los empleadores; y,

c) A los padres, tutores o cualquier otra persona o institución que tenga la custodia de la persona menor de dieciocho años afectada y que les exijan a ésta desarrollar cualquier actividad de las consideradas como peores formas de trabajo infantil.

Artículo 5. Responsabilidad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el literal e) del artículo 148, Capítulo Segundo del Código de Trabajo, la persona que contrate o utilice a una persona menor de dieciocho años, en cualquiera de las formas de trabajo que se definen en el presente Reglamento será sancionada de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del mismo, en caso que la contratante sea una persona jurídica serán solidariamente responsables los Representantes de ésta, que hayan participado en la contratación o en la utilización de la persona menor de dieciocho años.

También serán responsables, según las leyes aplicables para cada caso, del incumplimiento de esta disposición los padres o tutores que tengan la custodia de la persona menor de dieciocho años que sea contratada o utilizada en cualquiera de las formas definidas en este Reglamento.

Los funcionarios y empleados públicos, que por la naturaleza de sus funciones sean responsables de hacer cumplir esta disposición, responderán en forma personal de cualquier acción u omisión que determine la falta de aplicación de la misma.

Artículo 6. Contribución Institucional. Las instituciones públicas siguientes: Defensoría de la Mujer Indígena, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, Ministerio de Cultura y Deportes, Secretaría de Bienestar Social, Secretaría Presidencial de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y otras que se identifiquen dentro del proceso de elaboración del Plan de Trabajo, deberán velar y contribuir para lograr la efectiva aplicación del presente reglamento.

Los programas y políticas sociales de las instituciones públicas competentes para atender el trabajo de las personas menores de dieciocho años y sus peores formas de trabajo infantil, deberán considerar en forma prioritaria la definición de acciones concretas que contribuyan a garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales de este Reglamento y de los Convenios 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y 182 sobre las peores formas de

trabajo infantil de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–; asimismo, deberán promover la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, de las autoridades judiciales del país y de la sociedad civil en general, así como de los entes de cooperación nacionales e internacionales, para el desarrollo de acciones de difusión, sensibilización y capacitación sobre el contenido de las presentes normas reglamentarias, para facilitar su cumplimiento.

CAPÍTULO II
DETERMINACIÓN y PROHIBICIÓN DE LOS TRABAJOS QUE PUEDEN DAÑAR LA SALUD, LA SEGURIDAD O LA MORALIDAD DE LAS PERSONAS MENORES DE DIECIOCHO AÑOS DE EDAD

Artículo 7. Trabajos considerados como Peores Formas de Trabajo Infantil. Se declaran y prohíben por considerarse que pueden dañar la salud, la seguridad y la moralidad de las personas menores de dieciocho años de edad, los trabajos siguientes:

Por su naturaleza: Son trabajos peligrosos e insalubres aquellas actividades, ocupaciones o tareas que tienen intrínseca la posibilidad de causar daño de modo grave a la salud física, mental, desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de dieciocho años.

a) Trabajos de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos en sí mismos y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico;

b) Trabajos en la recolección de desechos de basura domiciliar e industrial, descarga de camiones, extracción de material, selección de materiales, estibación y empaque del material recolectado, acarreo del material recolectado, exhibición del material recolectado, venta, aplicación y disposición de desechos;

c) Trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como la elaboración de piedrín y cal en forma manual, o trabajos en espacios confinados, entendiéndose como cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural, desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador;

d) Trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión;

e) Trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda, a agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematicidas, uso de combustibles (carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para tal trabajo;

f) Trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tirafuegos, vendedores ambulantes, limpiavidrios, lustradores u otros;

g) Trabajos que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de ochenta (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo;

h) Trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras;

i) Trabajos con exposición a temperaturas extremas;

j) Trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas;

k) Trabajos en producción, repartición o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato;

l) Trabajo nocturno, entendiendo por éste el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el literal c) del artículo 148 del Código de Trabajo;

m) Todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros cualquiera que sea el medio utilizado: ayudantes o similares;

n) Trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de dieciocho años, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, cuidado de adultos mayores, cuidado de enfermos, traslado de dinero y de otros bienes o valores; y

o) Otras formas análogas o similares.

Por su condición: Son trabajos peligrosos e insalubres, aquellas actividades, ocupaciones o tareas que se derivan de la forma en que se organiza y desarrolla el trabajo y cuyo contenido, exigencia laboral y tiempo dedicado al mismo, podría causar daño de modo grave a la salud física o mental, al desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de dieciocho años, sin que necesariamente la naturaleza de la actividad sea insalubre y peligrosa.

a) Trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República;

b) Trabajos cuya Jornada ordinaria diurna establecida en el artículo 148 del Código de Trabajo se realice a la intemperie y la persona menor de dieciocho años quede expuesta a radiación solar;

c) Trabajo doméstico o de casa particular, o bien cualquier otra actividad que implique que la persona menor de dieciocho años deba dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo;

d) Trabajos que impliquen jornadas superiores a las establecidas en la legislación guatemalteca para el trabajo de personas menores de dieciocho años;

e) Trabajos o actividades que provoquen el desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de derechos fundamentales de la persona menor de dieciocho años;

f) Trabajos o actividades que conlleven peligro de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, abuso físico, sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disociales;

g) Trabajos que impliquen una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad, que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo; y

h) Otras formas análogas o similares.

CAPÍTULO III
SANCIONES

Artículo 8. Sanciones. Las infracciones o violaciones que por acción u omisión se cometan contra las presentes normas reglamentarias, serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el Capítulo Segundo del Título Octavo del Código de Trabajo, artículos 269, 270, 271 y 272, sin perjuicio de otras sanciones de orden civil o penal que puedan imponer los Tribunales comunes cuando proceda. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se obliga a trasladar las actuaciones a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las acciones legales que considere pertinentes en contra de los empleadores, padres, tutores o cualquier otra persona o institución que tenga la custodia de la persona menor de dieciocho años afectada, de conformidad con las leyes aplicables.

CAPÍTULO IV
COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Artículo 9. Coordinación Interinstitucional. Para que se garantice la efectiva aplicación de las disposiciones de este reglamento, del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo y su Recomendación 190, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establecerá un Plan de Trabajo y los mecanismos de coordinación con las instituciones de gobierno, invitando a las organizaciones civiles a participar en el mismo.

CAPÍTULO V
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 10. Revisión de normas reglamentarias. El Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en consulta con los sectores de empleadores y trabajadores, y las Organizaciones Internacionales revisarán periódicamente las presentes normas reglamentarias, a fin de asegurar su vigencia y actualización.

Artículo 11. Plan de Trabajo. El Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en articulación y coordinación con los distintos Organismos Nacionales e Internacionales, en un plazo no mayor de seis meses contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, elaborará el plan de trabajo para su debido cumplimiento.

Artículo 12. El presente Acuerdo empieza a regir ocho días después de su publicación en el Diario de Centro América.

C127 – Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)

Convenio relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador (Entrada en vigor: 10 marzo 1970) Adopción: Ginebra, 51ª reunión CIT (28 junio 1967) – Estatus: Instrumento pendiente de revisión (Convenios Técnicos).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1967, en su quincuagésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el peso máximo, 1967:

Artículo 1. A los fines del presente Convenio:

(a) la expresión ***transporte manual de carga*** significa todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga;

(b) la expresión ***transporte manual y habitual de carga*** significa toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga;

(c) la expresión ***joven trabajador*** significa todo trabajador menor de 18 años de edad.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica al transporte manual y habitual de carga.

2. El presente Convenio se aplica a todos los sectores de actividad económica para los cuales el Estado Miembro interesado mantenga un sistema de inspección del trabajo.

Artículo 3. No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad.

Artículo 4. Para la aplicación del principio enunciado en el artículo 3, los Miembros tendrán en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

Artículo 5. Cada Miembro tomará las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera reciba, antes de iniciar esa labor, una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud y evitar accidentes.

Artículo 6. Para limitar o facilitar el transporte manual de carga se deberán utilizar, en la máxima medida que sea posible, medios técnicos apropiados.

Artículo 7

1. El empleo de mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado.

2. Cuando se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino.

Artículo 8. Cada Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, tomará las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio, sea por vía legislativa o por cualquier otro método conforme con la práctica y las condiciones nacionales.

Artículo 9. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

   (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

   (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 106-2011

Guatemala, 26 de mayo de 2011.

EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, así como el derecho a la vida, elección al trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con los Artículos 274 y 281 del Código de Trabajo, se hace necesario revisar, ajustar y precisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado, para lo cual es necesaria una adecuada reglamentación en la Inspección General de Trabajo para su eficaz funcionamiento acorde a la política laboral del país, en tal virtud se hace recomendable instruir a los inspectores de Trabajo en su actuar cuando encuentren resistencia en el cumplimiento de sus funciones.

POR TANTO

Con base en lo considerado y lo que para el efecto establecen los Artículos 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 276 y 281 literal c) del Código de Trabajo y 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97, del Congreso de la República.

ACUERDA

Aprobar el siguiente:

INSTRUCTIVO DE PROCEDIMIENTOS EN CASO DE RESISTENCIA A LA LABOR INSPECTIVA DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO

Artículo 1. Objeto. El presente Reglamento tiene por objeto regular las condiciones a que deben sujetarse los inspectores de Trabajo de la Inspección General de Trabajo, en la ejecución o prestación de sus servicios, cuando encuentren resistencia en los centros de trabajo en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 2. Acción inmediata. Los casos en los que el Inspector de Trabajo deba realizar una inspección de forma inmediata, son los siguientes:

a) Denuncias en las cuales existan trabajadores menores de edad laborando en circunstancias consideradas como Peores Formas de Trabajo Infantil según el Acuerdo Gubernativo 250-2006.

b) Verificar los cierres o posibles cierres de empresas, especialmente las que gozan de los beneficios del Decreto 29-89, del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, cualesquiera que sea su actividad productiva.

c) Sustituciones patronales.

d) Despidos de más de diez trabajadores (as).

e) Todos aquellos casos calificados como emergencias por el Inspector General de Trabajo, los Sub-Inspectores Generales de Trabajo o Delegados Departamentales o Municipales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 3. Negativa de ingreso. Si al encontrarse en un centro de trabajo no se permitiera el ingreso del Inspector de Trabajo, éste redactará un acta circunstanciada dejando constancia de la falta laboral y con ello se debe formular la denuncia de inmediato al Tribunal de Trabajo correspondiente, para la aplicación de una sanción.

Artículo 4. Auxilio de los agentes de policía. En los casos especiales enumerados en el artículo 2 o cuando así lo ameriten las circunstancias, a los Inspectores de Trabajo no se les permita el ingreso a los centros de trabajo o cuando su vida o su seguridad estén en peligro, éstos deberán constituirse en la sede policial más cercana y solicitar el auxilio de dicha, para que no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. De esta diligencia deben elaborar un acta, haciendo constar la ubicación de la sede a la que se apersonaron, sí se logró o no el acompañamiento y la identificación del personal que los atendió; si no fuere posible identificar al personal de Policía se dejará constancia del acta de ello y la remitirá inmediatamente al Inspector General de Trabajo.

En caso de negativa al acompañamiento por parte de los agentes de la Policía Nacional Civil, el Inspector General de Trabajo remitirá certificación del acta, al Ministerio de Gobernación dentro de los tres días siguientes de recibida la misma por parte del Inspector actuante, a efecto que se inicien los procedimientos legales correspondientes.

Artículo 5. Diligencia. Cuando los inspectores de Trabajo cuenten con el acompañamiento de la Policía Nacional Civil, lo harán únicamente a aquellos Centros en el que se les impida el ingreso o corran peligro, pudiendo acompañarlos sólo en los lugares de atención al público del centro de trabajo que visiten.

Artículo 6. Acta. El Inspector de Trabajo al redactar el acta de la diligencia lo hará en forma circunstanciada, cuidando que la firmen todos los que intervinieron en el acto, incluyendo a los Agentes de Policía y si éstos se negaran a hacerlo se deberá dejar constancia.

Artículo 7. Denuncia. La denuncia de la falta laboral cometida por no permitir el ingreso a un Centro de trabajo, debe contener la petición concreta al Juez a efecto que ordene el acceso del Inspector de Trabajo que se trate; dicha denuncia se debe hacer llegar al Organismo jurisdiccional inmediatamente.

Artículo 8. Re-inspección. En los casos en que el Juez de Trabajo después de que el Inspector de Trabajo le dé cuenta de la negativa a permitir la entrada al centro de trabajo, el Juez ordenará el ingreso y el (a) Inspector (a) actuante deberá cumplir con el plazo que se le fija, y si el juez no fijara plazo para realizar la inspección, la deberá realizar a los tres días de recibir el Inspector de Trabajo la notificación.

Artículo 9. Plan de trabajo. Los Supervisores de la Sección de Visitaduría realizarán un listado bimensual de los Centros de Trabajo, en los cuales no se permita el ingreso a los Inspectores de Trabajo, con el objeto de que al realizar éstos la denuncia de falta laboral por la negativa a dejarlos ingresar para realizar su labor, puedan argumentar al juez la reincidencia.

Artículo 10. Responsabilidad. Son responsables de conformidad con el Artículo 273 del Código de Trabajo y demás leyes del país, los Inspectores de Trabajo, empleados y funcionarios públicos que no cumplan con el contenido del presente Acuerdo y en estos casos a los infractores deberán aplicárseles las medidas correctivas que para ese efecto señalen las leyes de la materia.

Artículo 11. Vigencia. El presente Acuerdo empieza a regir ocho días después de su publicación en el diario de Centro América.

Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la constitución política de la República de Guatemala establece entre otras, como obligaciones fundamentales del Estado la promoción del desarrollo ordenado y eficiente del comercio exterior del país, así como crear las condiciones adecuadas para promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros.

CONSIDERANDO:

Que el Estado también debe orientar la economía nacional para lograr la utilización adecuada de los recursos naturales y el potencial humano para incrementar la riqueza, tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional.

CONSIDERANDO:

Que para cumplir con los objetivos enunciados anteriormente es procedente emitir una ley de fomento a las exportaciones y a la maquila, que permita a nuestro país colocarse en un nivel adecuado de competitividad frente al resto de naciones:

POR TANTO,

En el ejercicio que le confiere el Artículo 171 a) y conforme a lo establecido en los Artículos 118 y 119 de la Constitución de Guatemala,

DECRETA:

LEY DE FOMENTO Y DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD EXPORTADORA Y DE MAQUILA

CAPITULO I
CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana, así como regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de Perfeccionamiento Activo o de Exportación de Componente Agregado Nacional Total.

Artículo 2. No gozarán de los beneficios otorgados por la presente Ley, la exportación de café en cualquier forma, cardamomo en cereza, pergamino y oro; ajonjolí sin descortezar, banano fresco; ganado bovino de raza y ordinario; carne de ganado bovino fresca, refrigerada o congelada; caña de azúcar refinada, sin refinar y melaza; algodón sin cardar; petróleo crudo sin refinar y madera en troza, rolliza, tabla y tablón.

ENMIENDA

Convenio Marco Interinstitucional de Cooperación para el Intercambio de Información entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria

En la ciudad de Guatemala, el veinticinco de junio de dos mil trece, **NOSOTROS: CARLOS FRANCISCO ANTONIO CONTRERAS SOLÓRZANO,** de cincuenta y cinco años de edad, soltero, guatemalteco, Abogado y Notario de este domicilio, me identifico con Documento personal del identificación –DPI– con Código Único de identificación un mil setecientos cuarenta y dos, doce mil setecientos setenta y uno, cero ciento uno (1742 12771 0101), actúo en mi calidad de **MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, calidad que acredito con a) Acuerdo Gubernativo de Nombramiento número doce, del catorce de enero de dos mil doce; y, b) Certificación de Acta de toma de posesión del Cargo número uno guión dos mil doce (1-2012) de fecha dieciséis de enero de dos mil doce, la cual se encuentra asentada en el libro de actas de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; señalo lugar para recibir notificaciones y citaciones el Edificio Torre Empresarial ubicado en la séptima avenida, tres guión treinta y tres de la zona nueve de esta capital, donde está instalado el Ministerio de Trabajo y Prevesión Social, que para los efectos de la presente Enmienda se denominará **"MINTRAB"; SERGIO DE LA TORRE GIMENO**, de cincuenta años de edad, casado, guatemalteco, Administrador de Empresas, de este domicilio, me identifico con Documento Personal de Identificación –DPI– con Código Único de identificación un mil novecientos noventa y nueve, cincuenta y siete mil treinta y siete, cero ciento uno (1999 57037 0101), actúo en mi calidad de **MINISTRO DE ECONOMÍA**, calidad que acredito con: a) Acuerdo Gubernamental de Nombramiento número diez, del catorce de enero de dos mil doce; y, b) Certificación del Acta de toma de posesión del Cargo número cincuenta y tres guión dos mil doce (53-2012) de fecha catorce de enero de dos mil doce, la cual se encuentra asentada en libro de actas de la Secretaría General del Ministerio de Economía; señalo lugar para recibir notificaciones y citaciones la octava avenida diez guión cuarenta y tres de la zona uno de esta capital, donde está instalado el edificio del Ministerio de Economía, que para los efectos de la presente Enmienda se denominará **"MINECO"; CARLOS ENRIQUE MUÑOZ ROLDÁN**, de cincuenta y siete años de edad, casado, guatemalteco, Contador Público y Auditor, de este domicilio, me identifico con Documento Personal de Identificación –DPI– con Código Único de Identificación dos mil cuatrocientos cuarenta y uno, sesenta y cinco mil setecientos dieciocho, cero ciento uno (2441 65718 0101), actúo en mi calidad de **SUPERINTENDENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA,** calidad que acredito con: a) Acuerdo Gubernativo de Nombramiento número treinta y cinco de fecha veintitrés de abril de dos mil trece; y, b) Acta de Toma de Posesión del Cargo número cinco mil treinta y siete (5037) de fecha veintitrés de abril de dos mil trece, la cual se encuentra asentada en el Libro de Actas Administrativas de la Gerencia de Recursos Humanos de la Superintendencia de Administración Tributaria, autorizado por la Contraloría General de Cuentas, correspondiéndole los números de folio cero cero cinco mil cuarenta y cuatro (005044); señalo lugar para recibir notificaciones y citaciones el nivel dos (2) del Edificio Torre SAT, ubicado en la séptima avenida tres guión setenta y tres de la zona nueve de esta capital, que para los efectos de la presente Enmienda se denominará **"LA SAT"; Y, OSCAR ARMANDO GARCÍA MUÑOZ**, de treinta y seis años de edad, casado, guatemalteco, Abogado y Notario, de este domicilio, me identifico con Documento Personal de Identificación –DPI– con Código Único de identificación mil novecientos sesenta y nueve, cincuenta y cuatro mil ochocientos cuarenta y tres, cero ciento uno (1969 54843 0101), actúo en mi calidad de **GERENTE, TITULAR DE LA GERENCIA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL,** calidad que acredito con: a) Acuerdo número un mil doscientos noventa y ocho, del veintitrés de abril

de dos mil trece; y, b) Certificación del Acta de Toma de Posesión del Cargo número dieciocho diagonal dos mil trece (18/2013) de fecha dos de mayo de dos mil trece, la cual se encuentra asentada en el Libro de Actas de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, registrado bajo el número L dos espacio quince mil noventa y seis (L2 15096) registrado por la Contraloría General de Cuentas; señalo lugar para recibir notificaciones y citaciones la séptima avenida, veintidós guión setenta y dos de la zona uno de esta ciudad capital, donde están instaladas las oficinas centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que para los efectos de la presente Enmienda se denominará **"IGSS";** manifestamos los otorgantes ser de los datos de identificación personal consignados, que nos encontramos en el libre ejercicio de nuestros derechos civiles y que en las calidades con las que actuamos, celebramos la siguiente **ENMIENDA AL CONVENIO MARCO INTERINSTITUCIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA,** contenida en las siguientes cláusulas:

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL:

Tal y como fuere establecido en el **CONVENIO MARCO INTERINSTITUCIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**, es de interés dentro del marco de las atribuciones de cada una de las instituciones comparecientes, establecer una política de acercamiento y trabajo coordinado a efecto de mantener y permitir un acceso a la información especificada en dicho convenio, con el fin de permitir un mejor control de la información, que viabilizará la acción de monitoreo por parte de la Inspección General de Trabajo –en los sucesivo IGT– en el cumplimiento de las leyes laborales.

De acuerdo con la cláusula décima, toda modificación o enmienda al Convenio deberá ser realizada de mutuo consentimiento por las partes y deberá constar por escrito.

PRIMERA: DE LA ADHESIÓN DEL IGSS COMO PARTE DEL CONVENIO MARCO INTERINSTITUCIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

De conformidad con la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS– Decreto número 295 del Congreso de la Republica el IGSS es una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima, que dentro de sus funciones se establece vigilar porque patronos y afiliados cumplan las prescripciones de la ley y sus reglamentos.

SEGUNDA: OBJETIVO DE LA ADHESIÓN DEL IGSS COMO PARTE DEL CONVENIO MARCO INTERINSTITUCIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN.

Debido a la información que maneja el IGSS, es fundamental su colaboración y cooperación tal y como lo enuncia el Convenio Marco Interinstitucional de Cooperación para el Intercambio de Información, para la consecución de viabilizar la acción de monitoreo de la IGT en el cumplimiento de las leyes laborales.

TERCERA: COMPROMISOS DE LAS PARTES:

A. DEL IGSS:

- Facilitar información de las entidades que tengan tres o más trabajadores laborando y que estén inscritos al Régimen de Seguridad Social.
- Facilitar información de cualquier denuncia respecto a entidades que tengan tres o más trabajadores y no estén cumpliendo con las contribuciones al sostenimiento al Régimen de Seguridad Social del IGSS.
- Facilitar la información de las inspecciones realizadas para vigilar que patronos y afiliados cumplan con la ley.

Toda la información y documentación a ser proporcionada, se realizará con estricta observación a garantía de confidencialidad contenida en las normas legales vigentes.

B. TODAS LAS INSTITUCIONES:

- En cumplimiento a la ley, dar acceso a la base de datos de las demás instituciones partes del Convenio sobre las empresas, incluyendo domicilios, situación operativa, traspasos de titularidad y cualquier información relacionada con la cancelación de registro.
- Intercambiar de inmediato la información establecida en el Convenio y la presente enmienda.
- Facilitar información de inmediato a las demás instituciones signatarias, tras recibir notificación de todo cierre o disolución inminente de empresas e indicadores, cese definitivo o temporal de la actividad económica en la que se haya inscrito el contribuyente, incumplimiento de sus deberes tributarios formales, disminuciones en la exportación o compra de materia prima para producción y el cumplimiento de las cuotas patronales ante el IGSS.

CUARTA: DESIGNACIÓN DE UNIDAD EJECUTORA

El IGSS conviene en designar a los responsables de la ejecución de la presente adhesión. Las Partes comunicarán los designados para la ejecución del Convenio mediante cruce de cartas firmadas por la Autoridad Superior.

QUINTA: OTRAS DISPOSICIONES

Se entiende que en cuanto a otras disposiciones, se aplicarán al IGSS las mismas establecidas en el Convenio Marco Interinstitucional de Cooperación para el Intercambio de Información entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria con fecha veinte de junio de dos mil doce.

Leído lo escrito, contenido solo en el anverso de cinco hojas de papel membretado, lo ratificamos, aceptamos y firmamos en cuatro ejemplares originales, uno para cada parte, en el mismo lugar y fecha al inicio consignado.

ACUERDO NÚMERO 1292

LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

CONSIDERANDO:

Que la Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece que todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del Régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos; asimismo, que para el efecto, el Instituto goza de una amplia libertad de acción para ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen a la población de Guatemala, debiendo tomar siempre en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país; las condiciones, nivel de vida, métodos de producción, costumbres y demás factores análogos propios de cada región, y las características, necesidades y posibilidades de las diversas clases de actividades.

CONSIDERANDO:

Que el cuerpo legal citado en la consideración anterior, regula que los reglamentos deben determinar los métodos, requisitos, definiciones y, en general, todos los otros detalles y normas que sean necesarios para aplicar técnicamente los principios de la seguridad social en Guatemala, en cuanto a la facultad del Instituto de fijar la extensión de cobertura de sus beneficios.

CONSIDERANDO:

Que la característica de los regímenes especiales de trabajo radica en las diferencias que ellos presentan con respecto al régimen general de la relación de trabajo, en vista de la peculiar condición de los sujetos, merecedores de una particular atención del legislador, de las circunstancias propias del trabajo mismo, o del medio en que éste se realiza, que no permiten la aplicación de las reglas ordinarias.

CONSIDERANDO:

Que diversas actividades del trabajo agropecuario (agrícola y ganadero) en Guatemala son realizadas anualmente durante determinados meses por personal contratado de manera temporal o eventual, y según el Código de Trabajo, este tipo de empleo se encuentra comprendido dentro de los regímenes especiales, refiriendo además que son trabajadores campesinos: los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta; agrega además, que la definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola y/o ganadera.

CONSIDERANDO:

Que la Corte de Constitucionalidad ha expresado en reiterados fallos que el principio de igualdad, plasmado en la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias; asimismo, que dicho principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable; y que en el presente caso, dicha justificación razonable la constituyen las particularidades de la contratación de los trabajadores agropecuarios.

POR TANTO,

En ejercicio de las facultades que le confiere al Artículo 19 literal a) del Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,

ACUERDA

Emitir el siguiente,

REGLAMENTO DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES EVENTUALES AGROPECUARIOS

Artículo 1. Objeto. El presente Acuerdo tiene como objeto establecer normas especiales por los riesgos de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, en lo relativo a las prestaciones en servicio y en dinero por incapacidad temporal, para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios, con la finalidad de protegerlos contra las contingencias que pudieran menoscabar su salud y estabilidad económica, dentro de un período temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares de esa capa de la población productiva del país.

Artículo 2. Definición. Para efectos del presente Acuerdo se entenderá por TRABAJADORES EVENTUALES AGROPECUARIOS: los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que el Instituto calificará y considerará como tales, que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta, y que no son contratados de forma fija, regular o indefinida.

La definición anterior no comprende a los trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo permanente de una empresa agrícola o ganadera.

Artículo 3. Ámbito de aplicación. Todas las normas relacionadas con el Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, se aplicarán conforme lo establecen los Acuerdos institucionales correspondientes, salvo lo que expresamente se regule de forma especial en este Acuerdo, relativo al alcance de las prestaciones en servicio y en dinero por incapacidad temporal, las condiciones y la temporalidad para que los Trabajadores Eventuales Agropecuarios y sus beneficiarios acrediten el derecho y reciban del Instituto los beneficios correspondientes.

Artículo 4. Alcance de los servicios. Las prestaciones por el riesgo de enfermedad que se otorguen a los Trabajadores Eventuales Agropecuarios y sus beneficiarios, serán de carácter básico que no impliquen un largo período de atención o recuperación, compatibes con el mínimum de protección concedido por el Régimen de Seguridad Social y con las características de contratación temporal de este tipo de trabajadores.

La esposa del Trabajador Eventual Agropecuario afiliado, o la mujer cuya unión de hecho haya sido debidamente legalizada, o en su defecto, la compañera que cumpla las condiciones establecidas en el Reglamento respectivo, tendrá derecho únicamente a las prestaciones en servicio por el riesgo de maternidad.

Artículo 5. Obligaciones patronales. Todo patrono de empresas o actividades agropecuarias (agrícola y/o ganaderas), cuando emplee el número mínimo de trabajadores establecido en la normativa correspondiente, tiene las siguientes obligaciones:

1. Incorporar a sus trabajadores al Régimen de Seguridad Social.

2. Incorporarse al sistema de planilla electrónica de seguridad social de Instituto, así como utilizar el certificado de trabajo electrónico.

   De ser procedente y pertinente, la Gerencia queda facultada para utilizar un mecanismo administrativo distinto a la planilla electrónica de seguridad social y el certificado de trabajo electrónico, con la finalidad de lograr los mismos objetivos que se persiguen a través de estos.

3. Consignar bajo su estricta responsabilidad, la calidad de Trabajador Eventual Agropecuario del afiliado, en el certificado de trabajo que le extienda para acreditar la vigencia laboral de éste.

4. Dar aviso inmediatamente al Instituto cada vez que contrate a un Trabajador Eventual Agropecuario, mediante un correo a la dirección electrónica que disponga la Gerencia o por un método más expedito, seguro y efectivo a criterio de ésta.

5. Cumplir con las demás obligaciones establecidas en el presente Reglamento y con las establecidas en otros Acuerdos aplicables que no se opongan al presente.

Artículo 6. Acreditación de derechos. Los Trabajadores Eventuales Agropecuarios y sus beneficiarios, que sean sujetos de aplicación del presente Acuerdo, para tener derecho de manera inmediata a las prestaciones que legalmente les correspondan en las dependencias del Instituto, deberán acreditar tener vigencia laboral propia, o la vigencia laboral de la persona de quien deriva el derecho en el caso de los beneficiarios, a través del certificado de trabajo respectivo y mediante el aviso patronal establecido en el Artículo anterior.

La observancia de los requisitos establecidos en el presente Artículo, no dispensa al afiliado ni a sus beneficiarios de cumplir con las demás condiciones y obligaciones que establezcan los otros Reglamentos aplicables.

Artículo 7. Pluralidad de patrones. Para los casos en los que el Trabajador Eventual Agropecuario afiliado preste sus servicios a más de un patrono obligado con el Instituto, únicamente se reconocerá el subsidio por incapacidad temporal correspondiente por uno de ellos.

Artículo 8. Conversión de eventual a permanente. Cuando un Trabajador Eventual Agropecuario modifique su calidad de temporal a permanente, por prestar sus servicios de forma fija, regular o indefinida, el patrono está obligado bajo su estricta responsabilidad a dar aviso inmediatamente al Instituto, en la forma establecida en el Artículo 5 numeral 4, del presente Reglamento.

Una vez recibido el aviso, el Instituto deberá adoptar las medidas administrativas establecidas por la Gerencia para identificar al afiliado de que se trate como trabajador permanente, excluirlo del régimen especial establecido mediante la presente normativa e incluirlo dentro del régimen general de seguridad social.

Artículo 9. Sanciones. La infracción de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, por parte del patrono, será sancionada en cada caso con una multa de Q500.00

Toda reincidencia por parte del patrono, da lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo establecido para la pena. Habrá reincidencia cuando se infrinja por segunda vez el presente Reglamento, aunque la disposición anteriormente violada sea distinta a la que de origen a la nueva sanción.

Los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones, se tramitarán ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. En dichos juicios el Instituto debe ser siempre tenido como parte.

La sanciones establecidas en el presente Artículo, procederán sin perjuicio de las demás responsabilidades legales pertinentes, así como de la facultad del Instituto de efectuar las acciones necesarias para que el patrono reembolse el monto de las prestaciones otorgadas indebidamente al afiliado o beneficiario de éste, si correspondiera.

Artículo 10. Facultades de la Gerencia. La Gerencia del Instituto queda facultada para dictar todas las disposiciones que considere necesarias, para la mejor aplicación de este Reglamento.

Asimismo, la Gerencia deberá adoptar e implementar las medidas, mecanismos y acciones que considere procedentes y pertinentes, para que no se apliquen las normas especiales del presente Reglamento a personas que de hecho no tengan la calidad de Trabajadores Eventuales Agropecuarios.

Artículo 11. Interpretación. Los casos dudosos o no previstos en el presente Acuerdo, serán resueltos en su orden por: el Subgerente correspondiente y el Gerente del Instituto, procurando la adecuada protección de los derechos reconocidos en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la presente normativa y las demás que sean aplicables.

Artículo 12. Vigencia y periodo de aplicación. El presente Acuerdo entrará en vigencia un día después de su publicación en el diario oficial; deberá elevarse al Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los efectos del Artículo 19, literal a), párrafo segundo de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y será aplicable únicamente cuando el Instituto implemente las condiciones administrativas necesarias. El Gerente deberá informar oportunamente a la Junta Directiva acerca de la fecha en que se dio cumplimiento a lo dispuesto en este Artículo.

Emitido en el Salón de Sesiones de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el veintinueve de octubre de dos mil doce.

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL
JUNTA DIRECTIVA
PRESIDENTE

LUIS ALBERTO REYES MAYÉN
Presidente

ALBARO JOEL GIRÓN BARAHONA
Primer Vicepresidente en funciones

JESUS ARNULFO OLIVA LEAL
Segundo Vicepresidente

ERWIN RAÚL CASTAÑEDA PINEDA
Vocal

MAX ERWIN QUIRIN SCHODER
Vocal

JULIA AMPARO LOTAN GARZONA
Vocal

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREV

ANEXO 9:

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional; Acuerdo Gubernativo Número 229-2014.

Reglamento

de Salud y Seguridad Ocupacional

Foto pendiente que
nos envíen

Guatemala, mayo de 2017

Primera edición, 2017

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

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

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).

Diseño e impresión:

Editorial Servi prensa

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

Portada y diagramación: Nancy Sánchez
Revisión textos: Jaime Bran

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

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Licda. Aura Leticia Teleguario Sincal
Ministra de Trabajo y Previsión Social

Lic. José Guillermo Gándara Espino
Viceministro de Administración de Trabajo

Licda. Mina Griselda González Navichoc
Viceministra de Previsión Social y Empleo

Lic. Alvaro Enrique Samayoa Arana
Viceministro Administrativo Financiero

Lic. Carlos Roberto Sandoval Aldana
Inspector General de Trabajo

Lic. César Roberto Gatica Lemus
Sub-Inspector General de Trabajo

Lic. José Ángel Ortiz Martínez
Sub-Inspector General de Trabajo

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 229-2014
(23 de julio, 2014)

Y SUS REFORMAS 33-2016
(05 de febrero, 2016)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que por medio de Acuerdo Gubernativo de fecha 28 de diciembre de 1957, se emitió el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, con el objeto de regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores con el fin de proteger su vida, su salud y su integridad corporal.

CONSIDERANDO

Que con el propósito de actualizar las condiciones generales de higiene y seguridad en los lugares de trabajo tanto para el empleador como para los trabajadores se hace necesario readecuar las disposiciones del reglamento, proponiendo uno nuevo, que permita el Estado velar por la salud y la asistencia social de todos los habitantes y desarrollar a través de sus instituciones acciones de prevención.

CONSIDERANDO

Que el Estado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás instituciones del Sector dentro del ámbito de su competencia con la colaboración de las empresas públicas y privadas, desarrollarán acciones tendientes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo.

POR TANTO

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 183 literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala y con fundamento en los Artículos 93, 94 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 40 literal a) del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo; y 44 y 46 del Decreto Número 90-97 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Salud.

ACUERDA

Emitir el siguiente

REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

TÍTULO I

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

"Artículo 1. El presente reglamento tiene por objeto regular las condiciones generales de Salud y Seguridad Ocupacional, en las cuales deben ejecutar sus labores los trabajadores de entidades y patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, semiautónomas y descentralizadas con el fin de proteger la vida, la salud y su integridad, en la prestación de sus servicios.

Para efecto del presente reglamento, las siglas que a continuación se detallan, se deben de entender de la manera siguiente:

Abreviaturas	Definiciones
CONASSO	Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
MINSALUD	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
Lugar de trabajo	Áreas, centros, locales, edificios, instalaciones edificadas o no, donde las personas permanecen o deben acceder para realizar su trabajo
Patrono	Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores
Trabajador	Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros
Monitor de Salud y Seguridad Ocupacional	Persona encargada de la gestión de prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo
VIH/SIDA	Virus de la Inmunodeficiencia Humana / Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida
Actividades de alta peligrosidad	Aquellos actos con el potencial de generar un daño severo o permanente en término de lesión o enfermedad, o en una combinación de estas al trabajador

La aplicación de este reglamento en las entidades privadas y dependencias del Estado, autónomas, semiautónomas descentralizadas y municipalidades, tendrá lugar siempre que no contravenga las regulaciones internas existentes en la materia, que superen lo establecido en él." (***Reformado según Art. 1 del Ac. Gu. 33-2016***)

Artículo 2. Para los efectos de este Reglamento se entiende por "lugar de trabajo" todo aquél en que se efectúan trabajos industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole.

Artículo 3. El presente Reglamento es de observancia general en toda la República y sus normas de orden público.

CAPÍTULO II
OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

"Artículo 4. Todo patrono o su representante, intermediario, proveedor, contratista o subcontratista, y empresas terceras están obligados a adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas de SSO para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores, especialmente en lo relativo:

a) A las operaciones y procesos de trabajo.

b) Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal, certificado por normas internacionales debidamente reconocidas.

c) A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.

d) A la colocación y mantenimiento de resguardos, protecciones y sistemas de emergencia a máquinas, equipos e instalaciones." (***Reformado según Art. 2 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 5. Son también obligaciones de los patronos:

a) Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles.

b) Promover la capacitación de su personal en materia de SSO en el trabajo a través de instituciones afines en la materia.

c) Dar cumplimiento a la Política Nacional de VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

d) Colocar y mantener en lugares visibles, material impreso como avisos y carteles, para la promoción y sensibilización de la SSO, que sean promovidos y verificados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

e) Proporcionar al trabajador las herramientas, vestuario y enseres inherentes y necesarios para el desarrollo de su trabajo.

f) Permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo a los inspectores de trabajo y técnicos de salud y seguridad ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a inspectores de seguridad e higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el objeto de constatar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los reglamentos de higiene y seguridad; y,

g) Facilitar la creación y funcionamiento de los comités bipartitos de Salud y Seguridad Ocupaciónal." (***Reformado según Art. 3 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 6. Se prohíbe a los Patronos:

a) Poner o mantener en funcionamiento maquinaria o equipo que no esté debidamente protegida en los puntos de transmisión de energía, en las partes móviles y en los puntos de operación.

b) Constituir como requisito para obtener un puesto laboral, el resultado de la prueba de VIH/SIDA.

c) Considerar la infección de VIH/SIDA, como causal para la terminación de la relación laboral.

d) Discriminar y estigmatizar a las personas que viven con VIH/SIDA, dé igual manera, violar la confidencialidad y el respeto a la integridad física y psíquica de la cual tienen derecho estas personas.

e) Permitir la entrada a los lugares de trabajo a personas en estado etílico o bajo la influencia de algún narcótico o estupefaciente." (***Reformado según Art. 4 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 7. En los trabajos que se realizan en establecimientos comerciales, industriales y agrícolas, en los que se usan materias asfixiantes, tóxicas, infectantes, o específicamente nocivos para la salud, el empleador queda obligado a advertir al trabajador el daño a la salud humana y al ambiente que puede causar trabajar con productos químicos y desechos peligrosos, también es obligación del patrono:

a) Identificar de manera adecuada, las áreas de almacenamiento de equipos, productos químicos y desechos peligrosos, para minimizar la exposición y el riesgo a la salud de los trabajadores y de la población, así mismo, estos lugares de almacenamiento deben estar diseñados conforme a la normativa nacional vigente;

b) El empleador no debe exponer a los trabajadores, sin las medidas preventivas y de protección adecuadas, a equipos de producción, generación y a procesos de manipulación, almacenamiento y comercialización, transporte y/o distribución que contengan productos químicos y/o desechos peligrosos contaminantes que causen daño a la salud y al ambiente;

c) El empleador debe capacitar a los trabajadores con las mejores técnicas disponibles, prácticas ambientales y de salud laboral, para realizar el manejo seguro de los distintos productos químicos y desechos peligrosos que se utilicen en el trabajo y en caso de emergencias o accidentes, así como proporcionar el equipo de protección personal necesaria y apta para el mismo; y,

d) Se debe contar con un inventario de todos los productos químicos y desechos peligrosos que existan en el lugar de trabajo, de igual manera con instructivos en idioma español, para el manejo rutinario de los mismos y de procedimientos en casos de accidentes o emergencias." (***Reformado según Art. 5 del Ac. Gu. 33-2016)***

CAPÍTULO III
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 8. Todo trabajador está obligado a cumplir con las normas sobre SSO, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal y psicológica.

Asimismo está obligado a cumplir con las recomendaciones técnicas que se le dan, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo indicados para el uso y mantenimiento de la maquinaria.

"Artículo 9. Se prohíbe a los trabajadores:

a) Ejecutar actos tendientes a impedir que se cumplan las medidas de SSO en las operaciones y procesos de trabajo.

b) Dañar o destruir los resguardos y protecciones de máquinas e instalaciones o removerlos de su sitio sin tomar las debidas precauciones.

c) Dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos.

d) Dañar, destruir o remover la señalización sobre condiciones inseguras o insalubres.

e) Hacer juegos, bromas o cualquier actividad que pongan en peligro su vida, salud e integridad corporal o la de sus compañeros de trabajo.

f) Lubricar, limpiar o reparar máquinas en movimiento, a menos que sea absolutamente necesario y que se guarden todas las precauciones indicadas por el encargado de la máquina.

g) Presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado etílico o bajo influencia de narcóticos o droga enervante.

h) Realizar su trabajo sin la debida protección de vestimenta o herramienta para el trabajo que realice.

i) Ignorar o no acatar las medidas de bioseguridad establecidas en los lugares de trabajo.

j) Discriminar y estigmatizar a las personas que viven con VIH/SIDA, de igual manera, violar la confidencialidad y el respeto a la integridad física y psíquica de la cual tienen derecho estas personas.

k) Discriminar y estigmatizar a las personas con capacidades especiales." (***Reformado según Art. 6 del Ac. Gu. 33-2016)***

CAPÍTULO IV
DE LAS ORGANIZACIONES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

"Artículo 10. Todo lugar de trabajo debe contar con un comité bipartito de SSO.

Estos Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional, deben ser integrados con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, los cuales no deben ser sustituidos por ninguna clase de comisión o brigada que tengan funciones similares. Las atribuciones y actividades de estos comités deben estar debidamente autorizados con su libro de actas, por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y sus funciones deben ser desarrolladas en el reglamento interior de trabajo correspondiente y los lugares de trabajo que cuenten con menos de diez trabajadores, deben contar con un monitor de salud y seguridad ocupacional quien tendrá a su cargo la gestión de prevención de riesgos laborales, sus atribuciones y actividades deben estar debidamente autorizados con su libro de actas, por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social." (***Reformado según Art. 7 del Ac. Gu. 33-2016)***

CAPÍTULO V
CONTROL Y VIGILANCIA

"Artículo 11. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tienen a su cargo, en forma coordinada, el control y vigilancia de la SSO en los lugares de trabajo. El Ministerio y el Instituto deben:

a) Adoptar y ejecutar los lineamientos, directrices y normativas generales en SSO, establecidas por el Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional de Guatemala, CONASSO.

b) Dirigir coordinar y vigilar las actuaciones que en materia de SSO realicen sus dependencias o unidades.

c) Desarrollar su actuación en armonía con la de aquellos otros Departamentos o Direcciones Ministeriales, que fueren competentes en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

d) Mantener relación con entidades Nacionales e internacionales, en materia de SSO.

e) Impulsar, realizar o participar en estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos en el trabajo.

f) Promover, realizar y contribuir al desarrollo de programas de formación teórico-práctico, para la prevención de riesgos laborales y de enfermedades profesionales.

g) Validar los programas de formación en SSO de cada lugar de trabajo.

h) El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación, promoverán y contribuirán en los lugares de trabajo, al desarrollo de programas de formación teórico-práctico para la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales; y,

i) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social expedirá las licencias necesarias y registrará las instituciones, profesionales y personas individuales o jurídicas que deseen promover, capacitar e implementar sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales." ***(Reformado según Art. 8 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 12. Son funciones de la Inspección General de Trabajo así como del Departamento de SSO de la Dirección General de Previsión Social ambas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

Corresponde a la Inspección General de Trabajo:

a) Vigilar el cumplimiento de este reglamento.

b) Los inspectores, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo.

Corresponde al Departamento de SSO del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

a) Prestar su asesoría para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad física, salud o bienestar de los trabajadores en los centros o puestos de trabajo, y formular, al efecto, las recomendaciones oportunas.

b) Emitir informes o dictámenes a petición de otras Autoridades u Organismos, respecto a la prevención de riesgos en el trabajo.

c) Velar por medio de sus técnicos e inspectores, el cumplimiento y respeto de los reglamentos de SSO.

d) Los inspectores del IGSS y los técnicos del MINTRAB, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo.

e) Impartir asesoría técnica sobre SSO a: empresas e instituciones públicas y privadas, municipalidades, instituciones autónomas, y descentralizadas y en general a todas aquellas entidades u organizaciones que así lo requieran.

f) Informar e instruir a empleadores y trabajadores sobre medidas a adoptar para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

g) Emitir informes y recomendaciones sobre el cumplimiento de la normativa de SSO, en los lugares de trabajo; y,

h) Los técnicos, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir, con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo." ***(Reformado según Art. 9 del Ac. Gu. 33-2016)***

TÍTULO II

CAPÍTULO I
CONDICIONES MÍNIMAS DE SSO

"Artículo 13 El presente título establece las condiciones mínimas de SSO, aplicable a todo lugar de trabajo." (***Reformado según Art. 10 del Ac. Gu. 33-2016)***

CAPÍTULO II
CONDICIONES GENERALES DE LOS LOCALES Y AMBIENTE DE TRABAJO

EDIFICIOS

Artículo 14. Cuando por las necesidades del trabajo éste debe realizarse en locales a cielo abierto o semiabierto, tales como cobertizos, galeras, hangares y similares, debe mitigarse, en lo posible, las temperaturas extremas, protegiendo a los trabajadores contra las inclemencias en general, proporcionándoles los equipos adecuados que necesiten; en ambos casos, debe protegerse al trabajador contra la lluvia y el polvo.

SUPERFICIE Y CUBICACIÓN

Artículo 15. Los locales de trabajo deben reunir las condiciones mínimas necesarias en cuanto al área y volumen, garantizando el libre desplazamiento del trabajador, evitando el hacinamiento, de acuerdo con el clima, las necesidades de la industria y el número de trabajadores que laboren en ella, sin tomar en cuenta el espacio ocupado por la maquinaria, instalaciones fijas y los destinados al almacenamiento de materiales.

"Artículo 16. Según las condiciones operativas de la industria, las condiciones mínimas a las que se refiere el Artículo anterior son:

a) Tres metros (3mt) de altura, medidos desde el piso hasta el techo.

b) Dos metros cuadrados ($2mt^2$) libres por puesto de trabajo operativo por cada trabajador.

c) El volumen libre para cada trabajador no debe ser inferior a seis metros cúbicos ($6mt^3$), calculados de la siguiente manera: el ancho por el largo por la altura del local entre el

número de trabajadores. Se exceptúan de esta limitación, los casos que por naturaleza de la actividad, requiera un volumen diferente a éste." (***Reformado según Art. 11 del Ac. Gu. 33-2016)***

ILUMINACIÓN

"Artículo 17. Los lugares de trabajo deben contar con iluminación adecuada para la seguridad y conservación de la salud de los trabajadores. Cuando la iluminación natural no sea factible o suficiente, se debe proveer de luz artificial en cualquiera de sus formas, siempre que ofrezca garantías de seguridad, no vicie la atmósfera del local y no ofrezca peligro de incendio. El número de fuentes de luz, su distribución e intensidad, deben estar en relación con la altura, superficie del local y trabajo que se realice como lo establece el Artículo 168 de este reglamento. Los lugares que vulneren y pongan en riesgo al trabajador, deben estar especialmente iluminados. La iluminación natural, directa o refleja, no debe ser tan intensa que exponga a los trabajadores a sufrir accidentes o daños en su salud." **(*Reformado según Art. 12 del Ac. Gu. 33-2016)***

PISOS, TECHOS Y PAREDES

Artículo 18. El piso debe constituir un conjunto de material resistente y homogéneo, sin deterioro físico, liso y no resbaladizo. En caso necesario susceptible de ser lavado y provisto de declives apropiados para facilitar el desagüe. Si la naturaleza del proceso laboral, impide cumplir con esta disposición, debe de tomarse otras medidas de control que sean seguras.

Artículo 19. En las inmediaciones de hornos, hangares, calderas y en general toda clase de fuegos, el piso alrededor de éstos y en un radio razonable, debe ser de material incombustible y cuando fuere necesario no conductor de cambios térmicos.

"Artículo 20. Debe procurarse que toda la superficie de trabajo o pisos de los diferentes departamentos esté al mismo nivel; de no ser así, las escaleras o gradas deben sustituirse por rampas de pendiente no mayor de quince grados (15°), para salvar las diferencias de nivel." ***(Reformado según Art. 13 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 21. Las paredes deben ser lisas, repelladas, pintadas en tonos claros, preferiblemente en tonos mate que contrasten con la maquinaria y equipos, susceptibles de ser lavadas y deben mantenerse siempre, al igual que el piso, en buen estado de conservación, reparándose tan pronto como se produzcan grietas, agujeros o cualquier otra clase de desperfectos.

Artículo 22. El requerimiento de conservación y reparación establecido en el Artículo anterior es aplicable para todos los demás lugares de trabajo.

Artículo 23. Los techos deben tener la resistencia requerida para soportar las cargas a que se vean sometidos y en cualquier caso prestar la debida protección contra las inclemencias atmosféricas. No deben ser utilizados para soportar cargas fijas o móviles si no fueron diseñados para tal fin.

PASILLOS

"Artículo 24. Los corredores, galerías y pasillos principales deben tener un ancho mínimo de un metro con veinte centímetros (1.20mts) y los secundarios de un metro (1mt), permitiendo la circulación libre de las personas y las necesidades propias del trabajo. Es obligatorio mantener los mismos, libres de obstáculos y no deben ser utilizados para el almacenamiento temporal o improvisado, en

especial cuando se usan como accesos para las salidas de emergencia." ***(Reformado según Art. 14 del Ac. Gu. 33-2016)***

"**Artículo 25.** La separación entre máquinas y equipos de trabajo, debe ser para que los trabajadores ejecuten su labor cómodamente y sin riesgo. Nunca será menos de noventa centímetros (90cms), exceptuando cuando en el proceso de producción se requiera que las mismas estén en línea, contándose esta distancia a partir del punto más saliente o relevante del recorrido de las piezas móviles de cada máquina. Cuando existan máquinas o equipos con piezas móviles que invadan en su desplazamiento una zona de espacio libre, la circulación del personal quedará señalizada con franjas pintadas en el suelo, de color amarillo de diez centímetros (10cms) de ancho, que delimiten el lugar por donde deba transitarse." ***(Reformado según Art. 15 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 26. Alrededor de los hornos, calderas o cualquier máquina o aparato que sea un foco radiante de calor, se debe dejar un espacio libre, no menor de un metro con cincuenta centímetros (1.50mts) si el proceso de producción lo permite. El suelo y paredes dentro de dicha área deben ser de material incombustible." ***(Reformado según Art. 16 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 27. Para los pasillos principales, secundarios por donde transiten equipos móviles o sean de tránsito peatonal, en lo que respecta a su señalización se debe acatar lo establecido en las normas de referencia nacional o internacional vigente para la Utilización de Colores y su Simbología de Seguridad.

"Artículo 28. Los pasillos que sirven de unión entre dos locales, escaleras u otras partes de los edificios y los pasillos interiores, tanto los principales que conduzcan a las puertas de salida como los de otro orden, deben tener la anchura adecuada de acuerdo con el número de trabajadores que deban circular por ellos; considerando incluso el desalojo de emergencia, de acuerdo a la naturaleza de la actividad que desarrolle y de conformidad con las normas vigentes."***(Reformado según Art. 17 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 29. Los pasillos deben estar dispuestos de modo que eviten esquinas pronunciadas, rampas muy inclinadas, preferiblemente inferiores a (15°) quince grados, que sean amplios, sin obstrucciones, tanto en la zona de paso como en el espacio superior a una altura mínima de dos metros con veinte centímetros (2.20mts), señalizados y demarcados en concordancia con los reglamentos y normas vigentes." ***(Reformado según Art. 18 del Ac. Gu. 33-2016)***

PUERTAS Y SALIDAS

"Artículo 30. Las puertas de salidas de los lugares de trabajo, cuyo acceso será visible o señalizado e iluminado, deben ser suficientes en número y anchura y de abrir hacia fuera para que todos los trabajadores puedan abandonar las instalaciones con rapidez y seguridad. Ninguna puerta se debe colocar en forma tal que se abra directamente a una escalera, sin tener el descanso correspondiente. Iguales condiciones reunirán las puertas de comunicación internas. " ***(Reformado según Art. 19 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 31. Por ningún motivo se debe permitir que las puertas y salidas normales de los locales de trabajo, tengan obstáculos en su acceso y recorrido, que atenten contra la integridad física de las personas.

ESCALERAS

Artículo 32. Las escaleras que sirvan de comunicación entre las distintas plantas del edificio deben ser en número suficiente y ofrecer las debidas garantías de solidez, estabilidad, claridad y seguridad. El número y anchura de las escaleras debe calcularse de tal forma que por ellas pueda hacerse la evacuación total del personal, en tiempo mínimo y de manera segura.

ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO

"Artículo 33. Todas las escaleras fijas y de servicio, así como plataformas, deben ofrecer suficiente resistencia para soportar una carga móvil no menor de un mil cien libras (1,100lbs) por metro cuadrado, y con un coeficiente de seguridad de cuatro (4)." ***(Reformado según Art. 20 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 34. Las escaleras y plataformas de material perforado no deben tener huecos con diámetros, que permitan la caída de objetos.

"Artículo 35. Todo centro de trabajo que tenga más de un piso, debe tener escaleras principales que comuniquen todos los niveles, aún en aquellos casos en que se disponga de ascensores. Estas escaleras deben ser construidas con materiales incombustibles y con dispositivos antideslizantes en sus huellas, con materiales de características luminiscentes." ***(Reformado según Art. 21 del Ac. Gu. 33-2016)***

"**Artículo 36.** Las escaleras principales deben tener como mínimo noventa centímetros (90cms) de ancho y su inclinación respecto a la horizontal no debe ser menos de veinte grados (20°) ni mayor de cuarenta y cinco grados (45°). Cuando la pendiente sea inferior a los (20°) veinte grados, debe instalarse una rampa, y cuando sea superior a los (45°) cuarenta y cinco grados una escalera fija." ***(Reformado según Art. 22 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 37. Los escalones, excluidos los salientes, deben tener una profundidad mínima de treinta centímetros (30cms) de huella, una contrahuella máxima de dieciocho centímetros (18cms) y los contra peldaños no deben tener más de veinte centímetros (20cms) ni menos de trece centímetros (13cms)." ***(Reformado según Art. 23 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 38. No debe existir variación en la anchura de los escalones ni en la altura de los contra peldaños en ningún tramo. Se prohíbe la instalación de escaleras de caracol, excepto para las de servicio. En los centros de trabajo que tengan instaladas escaleras de caracol y cuyas modificaciones impliquen menoscabo al inmueble, perjudicando su estructura, conservarán las escaleras de caracol, debiendo tomar todas las medidas necesarias para asegurar el tránsito sin riesgos de accidentes.

"Artículo 39. Las escaleras que tengan cuatro (4) contra peldaños o más, deben tener barandillas en los lados descubiertos, con una altura mínima de noventa centímetros (90cms) medidos sobre la base vertical del plano de la huella en el extremo de la nariz del escalón. Así mismo, se deben colocar largueros intermedios a una altura no inferior a cuarenta y cinco centímetros (45cms). " ***(Reformado según Art. 24 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 40. La anchura libre de las escaleras de servicio, debe tener como mínimo cuarenta y cinco centímetros (45cms)." ***(Reformado según Art. 25 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 41. Las aberturas de ventanas en los descansos de las escaleras, cuando sean mayores de treinta centímetros (30cms) de anchura y el antepecho esté a menos de noventa centímetros

(90cms) sobre el descanso, se deben resguardar con barras, listones o enrejados para evitar caídas." ***(Reformado según Art. 26 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 42. Los pasamanos sujetos a la pared deben estar fijados por medio de anclas, aseguradas en la parte inferior del pasamano, de manera que no interrumpa la continuidad de la cara superior y el costado del mismo.

Artículo 43. Las partes metálicas y herrajes de las escaleras deben ser de acero, hierro forjado, u otro material equivalente y deben estar sujetas de manera sólida a los edificios, depósitos, máquinas o elementos que las precisen.

"Artículo 44. Si se emplean escaleras fijas para alturas mayores de nueve metros (9mts), deben instalarse plataformas de descanso cada nueve metros (9mts) o fracción." ***(Reformado según Art. 27 del Ac. Gu. 33-2016)***

ESCALERAS DE MANO

Artículo 45. Las escaleras de mano deben ofrecer siempre las garantías necesarias de solidez, estabilidad y seguridad, en su caso, de aislamiento incombustible.

Artículo 46. Cuando sean de madera los largueros, deben ser de una sola pieza y los peldaños deben estar bien ensamblados y no solamente clavados.

"Artículo 47. Las escaleras de madera deben de estar en buen estado, no deben pintarse, salvo con barniz transparente." ***(Reformado según Art. 28 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 48. Se prohíbe el empalme de dos escaleras, a no ser que en su estructura cuenten con dispositivos especialmente preparados para ello.

"Artículo 49. Las escaleras de mano simples no deben salvar más de cinco metros (5mts), a menos que estén reforzados en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a siete metros. Para alturas mayores de siete metros (7mts) será obligatorio el empleo de escaleras especiales susceptibles de ser fijadas sólidamente por sus cabezas con ganchos de anclaje, y su base, y para su utilización debe usarse el arnés de seguridad con su línea de vida que corresponda. Las escaleras de carro estarán provistas de barandillas y otros dispositivos que eviten las caídas." ***(Reformado según Art. 29 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 50. En la utilización de escaleras de mano deben de adoptarse las precauciones siguientes:

a) Se deben apoyar en superficies planas y sólidas, y en su defecto, sobre placas horizontales de suficiente resistencia y fijeza.

b) Deben estar provistas de zapatas, puntas de hierro, grapas y otro mecanismo antideslizante en su pie o de ganchos de sujeción en la parte superior.

c) Para el acceso a los lugares elevados deben sobrepasar en un metro (1mt), los puntos superiores de apoyo.

d) El ascenso, descenso y trabajo debe de hacerse siempre de frente a las mismas.

e) Las escaleras cuando no encajen o se acoplen a los postes o bases donde se apoyan, deben utilizarse abrazaderas de sujeción.

f) No debe utilizarse simultáneamente por dos (2) trabajadores.

g) Se prohíbe el transporte de todo objeto o peso, para garantizar un buen agarre de las manos a la escalera.

h) La distancia entre los pies y la vertical de su punto superior de apoyo debe ser la cuarta parte de la longitud de la escalera hasta el punto de apoyo.

i) Las escaleras de tijera o dobles de peldaños, estarán provistas de cadenas o cables que impidan su abertura al ser utilizadas y de topes en su extremo superior.

j) Para trabajos en altura debe de utilizarse una bolsa portaherramientas; y,

k) Las escaleras de bambú/madera o similares cuando sean usadas en suelo ligero o suelto, las puntas deben hundirse o anclarse diez centímetros (10cms) en el suelo para evitar que se deslicen." ***(Reformado según Art. 30 del Ac. Gu. 33-2016)***

ESCALERAS DE EMERGENCIAS

"Artículo 51. Cuando un centro de trabajo tenga más de un nivel y un área superior a seiscientos metros cuadrados (600mt^2) piso, en su defecto una altura de cinco metros (5mts), medidos desde el nivel del piso terminado de la primera planta hasta el nivel del piso terminado de la última planta; éste debe contar con una o más escaleras de emergencia que evacuen a los trabajadores en forma oportuna y segura a un sitio de reunión previamente determinado para tal efecto."***(Reformado según Art. 31 del Ac. Gu. 33-2016)***

"**Artículo 52.** Todo lo concerniente al diseño, construcción, características de sus materiales y demás exigencias, el empleador debe referirse a lo dispuesto en la reglamentación nacional vigente." ***(Reformado según Art. 32 del Ac. Gu. 33-2016)***

TRAMPAS, ABERTURAS Y ZANJAS

"Artículo 53. Las trampas, pozos y aberturas en general, que existan en el suelo, de los lugares de trabajo, deben estar cerrados o tapados, siempre que lo permita la índole de aquél, y cuando no sea posible, deben estar provistos de sólidas barandillas y de rodapié que los cerquen de la manera más eficaz, supliéndose la insuficiencia de protección, cuando el trabajo lo exija, con señales indicadoras de peligro, colocadas en sus inmediaciones, en los lugares más visibles. En las aberturas o zanjas deben colocarse tablones o pasarelas que deben ser sólidos, de suficiente anchura, mínimo de sesenta centímetros (60cms) y provistos de barandillas y rodapiés." ***(Reformado según Art. 33 del Ac. Gu. 33-2016)***

ABERTURA EN PISOS

"Artículo 54. Las aberturas en los pisos deben estar siempre protegidas con barandillas rígidas de altura no inferior a noventa centímetros (90cms) y rodapiés o zócalos de diez centímetros (10cms) de altura." ***(Reformado según Art. 34 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 55. Las aberturas para escaleras deben estar protegidas por todos lados excepto por el de entrada.

Artículo 56. Las aberturas para escotillas, conductos, pozos y trampas deben tener protección fija por dos de los lados y móviles por los dos restantes cuando se usen ambos para entrada y salida.

Artículo 57. Las aberturas en pisos de poco uso, deben estar protegidas por una cubierta móvil que gire sobre bisagras al ras del suelo, en cuyo caso, siempre que la cubierta no esté colocada, la abertura debe estar protegida por barandilla portátil.

Artículo 58. Los agujeros destinados exclusivamente a inspección deben ser protegidos por una simple cubierta de resistencia adecuada sin necesidad de bisagras, pero sujeta de tal manera que no se pueda deslizar.

ABERTURA EN LAS PAREDES

"Artículo 59. Las aberturas en las paredes que estén a menos de noventa centímetros (90cms) sobre el piso y que tengan unas dimensiones mínimas de setenta y cinco centímetros (75cms) de alto por cuarenta y cinco centímetros (45cms) de ancho, y por las cuales haya peligro de caída de más de dos metros (2mts), estarán protegidas por barandillas, rejas u otros resguardos que completen la protección hasta noventa centímetros (90cms) sobre el piso y que sean capaces de resistir una carga mínima de trescientas libras (300lbs) por metro lineal." ***(Reformado según Art. 35 del Ac. Gu. 33-2016)***

PLATAFORMAS DE TRABAJO

Artículo 60. Las plataformas de trabajo, fijas o móviles, deben ser construidas de materiales sólidos y su estructura y resistencia deben ser en proporción a las cargas fijas o móviles que tenga que soportar.

Artículo 61. Los pisos y pasillos de las plataformas de trabajo deben ser antideslizantes, se mantendrán libres de obstáculos y deben estar provistos de un sistema de drenaje que permita la eliminación de productos resbaladizos.

Artículo 62. Las plataformas que ofrezcan peligro de caída desde más de dos metros, deben estar protegidas en todo su contorno por barandillas.

Artículo 63. Cuando se ejecuten trabajos sobre plataformas móviles deben de emplearse dispositivos de seguridad que eviten su desplazamiento o caída.

BARANDILLAS

"Artículo 64. Las barandillas y zócalos deben ser de materiales rígidos y resistentes que soporten una carga de trescientas libras (300lbs)." ***(Reformado según Art. 36 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 65. La altura de las barandillas debe ser de noventa centímetros (90cms) como mínimo a partir del nivel del piso, y el espacio existente entre el piso y la barandilla deben estar protegidos por medio de barrotes verticales con una separación máxima de diez centímetros (10cms) y por una barandilla intermedia." ***(Reformado según Art. 37 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 66. Los rodapiés o zócalos deben tener una altura mínima de diez centímetros (10cms) sobre el nivel del piso." ***(Reformado según Art. 38 del Ac. Gu. 33-2016)***

PUERTAS Y SALIDAS DE EMERGENCIA

"Artículo 67. La distancia máxima entre las puertas de salida al exterior no debe de exceder de cuarenta y cinco metros (45mts). Si conducen a una zona protegida contra incendio, se puede

incrementar la distancia hasta cincuenta metros (50mts)." ***(Reformado según Art. 39 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 68 . El ancho mínimo de las puertas exteriores debe ser de noventa centímetros (90cms) cuando el número de trabajadores que las utilicen normalmente no exceda de cincuenta (50), aumentando el número de puertas o su anchura en fracción de cincuenta centímetros (50cms) por cada cincuenta (50) trabajadores más." ***(Reformado según Art. 40 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 69. Las puertas de emergencia que no sean de vaivén se deben abrir hacia el exterior.

"Artículo 70. Ninguna puerta de acceso a los puestos de trabajo en las plantas, debe permanecer cerrada con candado o llave, de manera que impida u obstaculice la salida durante los períodos de trabajo." ***(Reformado según Art. 41 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 71. Las puertas de acceso a las escaleras no deben abrirse directamente sobre los escalones, sino sobre descansos que tengan como mínimo, la misma anchura de la puerta.

Artículo 72. En los centros de trabajo expuestos singularmente a riesgos de incendio, explosión, intoxicación súbita u otros que exijan una rápida evacuación, es obligatorio tener al menos dos salidas de emergencia al exterior, situadas en lados distintos de cada local, preferiblemente en direcciones opuestas.

CAPÍTULO III
PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN

Artículo 73. El patrono debe adoptar las medidas necesarias para que la utilización de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para la seguridad y salud del trabajador, o si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

Artículo 74. El patrono debe evaluar los riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos. La evaluación debe realizarse tomando en consideración las características propias del puesto de trabajo y las exigencias de la tarea, considerando especialmente las siguientes:

a) El tiempo promedio de utilización diaria del equipo.
b) El tiempo máximo de atención continúa a la pantalla requerido por la tarea habitual.
c) El grado de atención que exige dicha tarea.

Artículo 75. Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización de estos equipos con pantallas de visualización, supone un riesgo para la seguridad y la salud del trabajador, el patrono debe adoptar las medidas necesarias para eliminar o reducir el riesgo. En particular debe reducir el tiempo máximo del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria, de forma que esta se alterne con períodos de descanso, ejercicios y condiciones físicas y ambientales de la estación de trabajo.

DE LOS MONITORES DE LAS COMPUTADORAS

Artículo 76. Los requisitos mínimos que deben reunir los monitores de las computadoras, a emplear en los centros de trabajo son:

a) Los caracteres de la pantalla deben estar bien definidos y configurados en forma clara y tener una dimensión suficiente, disponiendo de un espacio adecuado entre los caracteres y los renglones.

b) La imagen de la pantalla debe ser estable sin fenómenos de destellos u otras formas de inestabilidad.

c) El usuario de terminales con pantalla debe poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

d) La pantalla debe ser orientada e inclinada a voluntad, con facilidad para adaptarse a las necesidades del usuario.

e) Debe utilizarse un pedestal independiente o una mesa regulable para la pantalla.

f) La pantalla no debe tener reflejos ni reverberaciones que puedan molestar al usuario.

DEL TECLADO

"Artículo 77. El teclado debe ser inclinable e independiente de la pantalla para permitir que el trabajador adopte una postura cómoda que no provoque cansancio en los brazos y las manos, atendiendo además lo siguiente:

a) Debe haber un espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, considerando una distancia mínima de dieciséis centímetros (16cms) entre la fila central del teclado y el borde de la superficie de trabajo.

b) La superficie del teclado debe ser de color mate para evitar reflejos al usuario.

c) Los símbolos de las teclas deben resaltar suficientemente y ser legible desde la posición normal de trabajo." ***(Reformado según Art. 42 del Ac. Gu. 33-2016)***

DE LA MESA O SUPERFICIE DE TRABAJO

"Artículo 78. La mesa o superficie de trabajo en donde se utilicen pantallas de visualización de datos deben reunir las condiciones siguientes:

a) Debe ser de material anti reflectante.

b) Poseer las dimensiones adecuadas que permita una colocación flexible de la pantalla, el teclado, los documentos, material y accesorios necesarios para el desempeño de la labor realizada por el trabajador.

c) El soporte de los documentos debe ser estable y estar colocado de tal modo, que se reduzca al mínimo los movimientos incómodos de la cabeza y los ojos.

d) El espacio de la estación de trabajo, debe ser ergonómico para que permita a los trabajadores una posición cómoda y segura." ***(Reformado según Art. 43 del Ac. Gu. 33-2016)***

DEL ASIENTO DE TRABAJO

Artículo 79. Los asientos utilizados para el desarrollo de las actividades en los centros de trabajo deben observar las consideraciones siguientes:

a) Altura de la silla: antebrazo en posición horizontal.

b) Pies perfectamente apoyados.

c) Borde de silla redondeados.

d) Respaldo de silla recto y graduable en altura.

e) La espalda debe apoyarse en el respaldo.

f) La silla debe tener cinco apoyos.

g) Presentar excelentes condiciones de estabilidad para que proporcione al trabajador, libertad de movimiento, procurándole una postura confortable y segura.

ESPACIO

"Artículo 80. El puesto de trabajo debe tener la dimensión mínima establecida en el presente reglamento y estar acondicionado de tal manera que haya espacio suficiente para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo. Sin perjuicio a lo expuesto, para tal acondicionamiento debe tomarse en consideración los criterios de las normas técnicas." ***(Reformado según Art. 44 del Ac. Gu. 33-2016)***

DE LAS CONDICIONES DEL ENTORNO

Artículo 81. La iluminación general y especial entorno a las pantallas de visualización de datos deben garantizar los niveles adecuados de iluminación, acorde a las necesidades visuales y del tipo de pantalla utilizada, empleando para ello los servicios de iluminación mínimos expuestos en el apartado correspondiente del presente reglamento.

Artículo 82. El acondicionamiento del lugar y puesto de trabajo, así como la situación y las características técnicas de las fuentes de luz artificial, deben estar dispuestas de tal manera que se eviten los deslumbramientos y los reflejos molestos en la pantalla u otras partes del equipo.

Artículo 83. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz, tales como ventanas y otras aberturas, los tabiques transparentes o translúcidos y los equipos o tabiques de color claro no provoquen deslumbramiento directo ni produzcan reflejos molestos en la pantalla.

Artículo 84. Las ventanas deben estar equipadas con un dispositivo de cobertura adecuado y regulable para atenuar la luz del día que ilumine el puesto de trabajo.

Artículo 85. Al diseñar el puesto de trabajo debe tenerse en cuenta el ruido producido por los equipos instalados, en especial para que no se perturbe la atención ni la comunicación.

Artículo 86. Los equipos instalados en el puesto de trabajo no deben producir calor adicional que pueda provocar riesgos en la salud y seguridad de los trabajadores.

TÍTULO III

CAPÍTULO I
MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

Artículo 87. Se debe entender por manipulación manual de cargas a cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o de varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas pueda implicar riesgos físicos, en particular, cuando el esfuerzo físico puede producir un riesgo dorsolumbar para los trabajadores.

Artículo 88. El patrono debe adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial cuando se requiera la utilización de equipos para el manejo mecánico de la misma.

Artículo 89. Cuando no pueda evitarse la manipulación manual de cargas, el patrono debe tomar las medidas de organización necesarias, utilizando los medios apropiados y proporcionarles a los trabajadores la información y entrenamiento para reducir el riesgo que produzca dicha manipulación. Para la manipulación de cargas se debe tomar en cuenta lo siguiente:

a) Las características de la carga, tomando en cuenta las variables siguientes:
   1. La carga no exceda el peso establecido en el presente reglamento.
   2. Es voluminosa o difícil de sujetar.
   3. Es inestable o su contenido corre el riesgo de desplazarse.
   4. La carga está colocada de tal modo que deba sostenerse o manipularse a distancia del tronco, con torsión o inclinación del mismo.
   5. La carga, debido a su forma exterior o a su consistencia, pueda ocasionar lesiones al trabajador, en particular en caso de golpe.

b) El esfuerzo físico a realizar puede producir un riesgo y exigencia en particular dorso-lumbar, en los casos siguientes:
   1. Cuando no pueda realizarse más que por un movimiento de torsión o de flexión del tronco.
   2. Cuando pueda acarrear un movimiento brusco de la carga.
   3. Cuando se realiza mientras el cuerpo está en posición inestable.
   4. Cuando se trate de alzar o descender la carga con necesidad de modificar el agarre.

c) Las características del medio de trabajo pueden aumentar el riesgo exigencia, en particular dorsolumbar en los casos siguientes:
   1. Cuando el espacio físico, especialmente vertical resulta insuficiente para el ejercicio de la actividad que se trate.
   2. Cuando el suelo es irregular y por lo tanto puede dar lugar a tropiezos o bien es resbaladizo para el calzado que lleve el trabajador.
   3. Cuando la situación o el medio de trabajo no permite al trabajador la manipulación manual de la carga a una altura segura y en una postura correcta.

4. Cuando el suelo o el plano de trabajo presentan desniveles que implican la manipulación de la carga en niveles diferentes.
5. Cuando el suelo o el punto de apoyo presentan características de inestabilidad.
6. Cuando la iluminación, la temperatura, la humedad y circulación de aire son inadecuadas.
7. Cuando exista exposición a vibraciones.

d) Cuando la exigencia de la actividad puede entrañar riesgo dorsolumbar por concepto de:

1. Esfuerzos físicos demasiado frecuentes o prolongados en los que intervenga en particular la columna vertebral.
2. Periodo insuficiente de reposo fisiológico o de recuperación.
3. Distancias demasiado grandes de elevación, descenso o transporte.
4. Ritmo impuesto por un proceso que el trabajador no pueda modular.

e) Factores individuales de riesgo tales como:

1. La falta de aptitud para realizar las tareas en cuestión.
2. La inadecuación de las ropas, el calzado u otros efectos personales que lleve el trabajador.
3. La insuficiencia o inadaptación de los conocimientos o de la formación.
4. La existencia previa de patología dorsolumbar.

"Artículo 90. En la manipulación manual de cargas, no debe exceder los límites máximos sobre pesos descritos a continuación:

• Varones de 16 a menos de 18 años	15 kilogramos
• Varones de 18 a 21 años	20 kilogramos
• Mujeres de 16 a menos de 18 años	10 kilogramos
• Mujeres de 18 a 21 años	15 kilogramos
• Varones adultos	55 kilogramos

a) El peso máximo de la carga que debe ser transportada o manipulado en forma manual por un trabajador, adulto de sexo masculino, no será superior a cincuenta y cinco kilogramos (55kgs), y esta manipulación ha de ser intermitente hasta un máximo de tres (3) movimientos por hora; para una frecuencia mayor, el límite de levantamiento de peso será de cincuenta kilogramos (50kgs) por trabajador. En cualquier caso, pesos mayores a los estipulados, pueden ser manejados por varios trabajadores conjuntamente, siempre que los límites señalados por trabajador, no se sobrepasen.

b) El peso máximo de las cargas que transporten o manipulen las mujeres adultas debe ser equivalente a un setenta y cinco por ciento (75%) al que se admite para trabajadores adultos de sexo masculino. Para tal efecto, se deben de ajustar por lo menos a los criterios que sobre el particular señale la OIT.

c) Se prohíbe el empleo de mujeres durante un embarazo comprobado por un médico o durante las diez (10) semanas siguientes al parto, para el transporte manual de cargas, si

a juicio de un médico calificado este trabajo puede comprometer su salud o la de su hijo." ***(Reformado según Art. 45 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 91. Indistintamente del objeto que implique la manipulación manual de carga, tanto de mujeres como varones, deben ser capacitados para aplicar los pasos del Método Cinético, el cual se basa en:

a) Colocarse cerca de la carga, con los pies separados a fin de mantener el equilibrio, y con el pie derecho hacia delante.

b) Agacharse, doblando las piernas, manteniendo la espalda en línea recta, para sujetar la carga con la mano completa, no con la punta de los dedos.

c) La posición de la barbilla debe ser hacia adentro.

d) Se debe levantar la carga con los brazos, acercándola al cuerpo.

e) Debe levantarse con la fuerza de las piernas, manteniendo el tronco recto, los brazos flexionados y los codos cerca del cuerpo.

f) La carga se debe mantener cerca del tronco y se debe sostener con la fuerza de los brazos." ***(Reformado según Art. 46 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 92. El patrono debe proporcionar a los trabajadores, una formación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular las cargas y sobre los riesgos que se corren de no hacerlo de la manera correcta. En todo caso, debe informar siempre al trabajador, del peso exacto de la carga que tiene que manipular, para que este adopte las precauciones previstas en las capacitaciones." ***(Reformado según Art. 47 del Ac. Gu. 33-2016)***

CAPÍTULO II
ALMACENAMIENTO DE MATERIALES

Artículo 93. Los lugares donde se realicen almacenamientos temporales o permanentes deben encontrarse limpios y ordenados. Así mismo, la base del lugar del apilamiento o almacenamiento debe ser firme.

Artículo 94. Las estanterías del lugar donde se ubiquen los materiales, han de estar bien sujetas al suelo, a la pared y entre sí; y no se debe permitir que los trabajadores las utilicen como escaleras.

"Artículo 95. Para el almacenamiento de materiales, los pasillos que se ubiquen entre apilamientos o estantes no deben ser inferiores a un metro (1mt) de ancho. Así mismo, según las características y tipo de material debe haber un espacio libre de quince centímetros (15cms) a ras del suelo, para ventilación, limpieza y control de plagas." ***(Reformado según Art. 48 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 96. La altura máxima para almacenamiento en forma manual no debe superar a un metro con setenta y cinco centímetros (1.75mts) o la media de la estatura de los trabajadores que realicen tal operación. Si la altura para el almacenamiento manual es superior a este nivel, debe proporcionársele al trabajador algún medio fijo o móvil que le permita llegar hasta la altura deseada, sin sobrepasar el límite mencionado." ***(Reformado según Art. 49 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 97. Si el apilamiento es mecánico, la altura máxima debe depender de la capacidad de soporte e izado del equipo, para lo cual debe aplicarse las especificaciones que dictan las normas técnicas de referencia nacional o internacional para el seguro funcionamiento de los equipos en especial:

a) Cables para equipos de elevación.
b) Criterios de examen y sustitución de cable.
c) Ganchos de elevación.
d) Características generales.
e) Cables de acero con alma fibra natural dura para ascensores y montacargas.

"Artículo 98. Cuando el almacenamiento mecánico es en estantes, los materiales más pesados deben ser ubicados en las partes inferiores para dar mayor estabilidad y seguridad al mismo, dejando un espacio libre mínimo de noventa centímetros (90cms), entre el último material almacenado y el cielo-raso o cercha." ***(Reformado según Art. 50 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 99. En el almacenamiento y apilado de materiales se debe demarcar el contorno de los pasillos y/o zonas de almacenamiento, conforme al color establecido en las normas, para la utilización de colores en seguridad y su simbología, con franjas cuyo ancho no será inferior a diez centímetros (10cms) ni superior a quince centímetros (15cms); si en el sitio se almacenan productos químicos y desechos peligrosos, se debe contar con la simbología adecuada a los materiales, hoja de seguridad de los productos, personal capacitado para actuar en caso de accidentes o emergencias relacionadas a estos productos." ***(Reformado según Art. 51 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 100. El almacenamiento de sacos, deben realizarse en lugares secos, sin filtraciones y sobre tarimas con características de impermeabilidad, estabilidad y soporte, y su disposición debe ser en capas transversales con la boca mirando hacia el centro de la pila.

"Artículo 101. Para postes, tubos u otros materiales de forma redonda se deben de apilar en capas, separadas con madera o hierro, que no sean de PVC o materiales livianos, que tendrán calzas al final o bien estarán curvados hacia arriba en sus extremos." ***(Reformado según Art. 52 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 102. Las pilas de barriles deben ser simétricas, estables y preferiblemente en forma piramidal. Si se almacena en posición vertical entre capa y capa, se debe colocar una plataforma de madera; si el almacenamiento es en posición horizontal, se debe de acudir a estanterías especialmente construidas para ese fin o de lo contrario entre capa y capa, se deben colocar tablones y calzas en los extremos. Para cualquiera de los casos, siempre se debe respetar la recomendación del fabricante en materia de apilamiento.

Artículo 103. Todo material peligroso que deba almacenarse en forma manual o mecánica, debe cumplir con las disposiciones referidas en las normas nacionales e internacionales y de guías técnicas para el manejo ambiental de productos químicos y desechos peligrosos.

"Artículo 104. Las bodegas que posean puntos ciegos deben contar con espejos de noventa grados (90°), ciento ochenta grados (180°) o trescientos sesenta grados (360°) según sea el caso a efecto de brindar la visibilidad requerida dentro de ella." ***(Reformado según Art. 53 del Ac. Gu. 33-2016)***

CAPÍTULO III
SEÑALIZACIÓN DE LOS LOCALES DE TRABAJO

Artículo 105. Las señales de seguridad, se han de utilizar para la identificación de aquellos riesgos que no han podido ser controlados o minimizados por las técnicas de la SSO, o para la ubicación de los equipos contra incendios y salvamento.

Artículo 106. Las señales de seguridad deben basarse en combinación del mensaje en cuanto a prohibición, protección contra incendios, advertencia, obligación y salvamento; las figuras geométricas, consistentes en círculos, triángulos, cuadrados, rectángulos y los colores de seguridad.

Artículo 107. Las señales de seguridad deben implementarse en todo centro de trabajo, de manera tal que:

a) Atraigan la atención del trabajador o trabajadores a los que está destinado el mensaje.

b) Den a conocer el riesgo con anticipación.

c) Tengan una única interpretación.

d) Sean claras para facilitar su interpretación.

e) Informen sobre la acción específica en cada caso.

f) Ofrezcan la posibilidad real de cumplirla.

g) Ubicada de manera tal que pueda ser observada e interpretada por los trabajadores a los que está destinada.

Artículo 108. Para lo concerniente a la clasificación de avisos, símbolos, pictogramas, señales y sus dimensiones, diseños e iluminación, debe tomarse en cuenta lo dispuesto en las normas específicas para señalización de SSO en los centros de trabajo. Siempre que sea necesario, el patrono debe adoptar las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una señalización de seguridad y salud.

CAPÍTULO IV
PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS DISPOSICIÓN GENERAL

Artículo 109. En los centros de trabajo se debe observar las normas que para prevención y extinción de incendios, establecen, tanto el presente reglamento como todas las demás normas emanadas de organismos con competencia en la protección civil.

EMPLAZAMIENTO DE LOCALES

Artículo 110. A fin de que el riesgo de incendio alcance al menor número de trabajadores, se debe tomar en cuenta que:

a) Los locales en que se produzcan o empleen sustancias fácilmente combustibles e inflamables y estén expuestos a incendios súbitos o de rápida propagación, se construirán a conveniente distancia entre sí y aislados de los restantes centros de trabajo.

b) Cuando no sea posible la separación entre locales, se debe aislar con paredes resistentes de concreto y ladrillo con muros rellenos de tierra o materiales incombustibles sin aberturas.

c) Si el principal riesgo de incendio se deriva de una posible explosión, de materiales explosivos determinados en la norma NFPA 704, entre uno y otros locales, se colocarán muros de tierra de un metro de anchura en la cúspide y con la pendiente natural de reposo hacia la base de altura superior de un metro a la de los locales que separen.

d) Siempre que sea posible, los locales de trabajo muy expuestos a incendio, deben orientarse, evitando su posición en dirección a los vientos dominantes o los más violentos.

PASILLOS Y CORREDORES, PUERTAS Y VENTANAS

"Artículo 111. En actividades que representen peligro de incendio, el piso de los pasillos y corredores, debe ser ignifugo." ***(Reformado según Art. 54 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 112. Las puertas de acceso al exterior deben estar siempre libres de obstáculos, debidamente señalizadas y deben de abrirse hacia el exterior sin necesidad de emplear llaves, barras o útiles semejantes y las puertas interiores deben ser de vaivén. Quedan prohibidas las puertas verticales y las puertas arrolladoras o giratorias.

En los locales donde existe la posibilidad de incendios de rápida propagación, deben de existir al menos dos o más puertas de salida en direcciones contrapuestas y antes y después de las mismas quedará un espacio libre de 3 metros con pisos y paredes refractarios.

En las puertas que no se utilicen normalmente se debe escribir el rótulo **"Salida de Emergencia".**

Artículo 113. ***Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016***

"Artículo 114. Ningún puesto de trabajo fijo distará más de cuarenta y cinco metros (45mts) de una puerta que pueda ser utilizada para la salida de emergencia en caso de peligro." ***(Reformado según Art. 55 del Ac. Gu. 33-2016)***

ESCALERAS

Artículo 115. Las escaleras deben ser construidas o recubiertas con materiales resistentes al fuego y cuando pongan en comunicación varias plantas, ningún puesto de trabajo distará 25 metros de aquellas.

Su anchura debe ser igual a las salidas o puertas con las que comuniquen.

"Artículo 116. Si el peligro de incendio es alto, deben instalarse escaleras de seguridad resistentes al fuego y al calor, a lo largo de la fachada con fácil acceso a la misma desde todas las plantas en que se trabaje." ***(Reformado según Art. 56 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 117. Los ductos o cubos de las escaleras deben ser cerrados para evitar que actúen como efecto chimenea en caso de siniestro.

ASCENSORES Y APARATOS ELEVADORES

Artículo 118. Los ascensores, grúas, elevadores y aparatos similares destinados al transporte y elevación de personas, equipos y materiales, deben satisfacer plenamente los requisitos aceptados por la técnica en cuanto a su construcción, estabilidad y resistencia y deben estar provistos de los mecanismos o dispositivos de seguridad adecuados.

Artículo 119. Los aparatos que no deben transportar personas, deben hacerlo constar así. Todos ellos deben llevar una indicación visible con la carga máxima que puedan admitir, debiendo estar sometidos a una vigilancia rigurosa en cada una de sus piezas y en su mecanismo.

Artículo 120. No debe permitirse a los trabajadores circular o estacionarse bajo los ascensores, elevadores o transportadores en general a menos que las condiciones de trabajo lo requieran y dichos aparatos reúnan las condiciones de seguridad indispensables, debiendo en su caso, colocarse avisos de "PELIGRO", en lugares adecuados.

Artículo 121. Las cajas de los ascensores y elevadores deben ser de tipo cerrado, de material resistente al fuego.

SEÑALES DE SALIDA

"Artículo 122. Todas las puertas exteriores y pasillos de salida deben estar claramente rotulados con señales indelebles y preferentemente iluminados o fluorescentes, de conformidad con lo establecido en los Artículos 27, 28, 29, 30 y 31 de este reglamento." ***(Reformado según Art. 57 del Ac. Gu. 33-2016)***

PARARRAYOS

"Artículo 123. Se deben instalar pararrayos en:

a) Los edificios en que se fabriquen, manipulen o almacenen explosivos comerciales, conforme a la normativa nacional vigente.

b) En los tanques que contengan sustancias altamente inflamables.

c) En las chimeneas altas.

d) En edificaciones de centros laborales que destaquen por su elevación." ***(Reformado según Art. 58 del Ac. Gu. 33-2016)***

MEDIDAS Y MEDIOS DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN NORMA GENERAL

"Artículo 124. En los lugares de trabajo que ofrezcan peligro de incendios, con o sin explosión, se debe de adoptar las medidas de prevención que más adelante se indican, combinando su empleo, con la protección que puedan prestar los servicios públicos contra incendios." ***(Reformado según Art. 59 del Ac. Gu. 33-2016)***

USO DEL AGUA

Artículo 125. Donde existan condiciones de agua a presión se deben instalar suficientes tomas o bocas de agua a distancia conveniente entre sí y cercana a los puestos de trabajo y lugares de paso del personal, colocando junto a tales tomas, las correspondientes mangueras que tendrán la resistencia adecuada. Se recomienda una manguera por cada 50 metros.

"Artículo 126. Cuando se carezca de agua a presión, o ésta sea insuficiente se deben instalar depósitos con agua suficiente para combatir los posibles incendios." ***(Reformado según Art. 60 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 127. En los incendios provocados por líquidos, grasas o pinturas inflamables o polvos orgánicos, solo debe emplearse agua pulverizada.

Artículo 128. No se debe emplear agua para combatir fuegos en polvos de aluminio o magnesio o en presencia de carburo de calcio u otras sustancias que al contacto con el agua produzcan explosiones, gases inflamables o nocivos.

Artículo 129. En incendios que afectan a instalaciones eléctricas con tensión, se prohíbe el empleo de extintores de espuma química, soda ácida o agua.

EXTINTORES PORTÁTILES

"Artículo 130. En proximidad a los puestos de trabajo con mayor riesgo de incendio, colocados en sitio visible y accesible fácilmente, se dispondrá de extintores portátiles o móviles sobre ruedas, de espuma física o química, o mezcla de ambas o polvos secos, anhídrido carbónico o agua, según convenga a la causa determinante de la clase de fuego a extinguir. El mismo debe estar ubicado a una altura de un metro con cincuenta centímetros (1.50mts) teniendo como referencia la parte superior del cilindro o cuerpo del extintor, según la norma nacional vigente." ***(Reformado según Art. 61 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 131. Cuando se empleen distintos tipos de extintores, deben rotularse con carteles indicadores del lugar y clase de fuego en que deban emplearse.

Artículo 132. Se debe instruir al personal, cuando sea necesario, del peligro que presenta el empleo de tetracloruro de carbono y cloruro de metilo en atmósferas cerradas y de las reacciones químicas peligrosas que puedan producirse en los locales de trabajo entre líquidos extintores y las materias sobre las que puedan proyectarse.

"Artículo 133. Los extintores deben ser revisados periódicamente, después de usarlos deben ser recargados según las normas técnicas de extintores y cuando no sean utilizados durante un largo periodo, deben ser recargados anualmente o según lo especifique la norma técnica del tipo de extintor que se esté utilizando." ***(Reformado según Art. 62 del Ac. Gu. 33-2016)***

EMPLEO DE ARENAS FINAS

Artículo 134. Para extinguir los fuegos que se produzcan en polvos o virutas de magnesio y aluminio, se deben disponer en lugares próximos a los de trabajo, de cajones debidamente rotulados o retenes suficientes de arena fina seca, de polvo de piedra u otras materias inertes semejantes.

DETECTORES AUTOMÁTICOS

"Artículo 135. En las industrias o lugares de trabajo de peligrosidad debido al riesgo de incendio, deben instalarse detectores automáticos de fuego dotados de rociadores de agua si el proceso productivo lo permite de lo contrario se debe contar con un plan de prevención y contingencia que sustituya a este. Para ello, en los almacenes nunca se apilará hasta el techo, debe dejarse un espacio libre entre la mercadería y los rociadores de al menos 80 centímetros (80cms)" ***(Reformado según Art. 63 del Ac. Gu. 33-2016)***

PROHIBICIONES PERSONALES

"Artículo 136. En las industrias o lugares de trabajo con alto riesgo de incendio, se prohíbe:

a) Fumar o introducir cerillas, mecheros o útiles de ignición. Esta prohibición debe indicarse con carteles visibles a la entrada y en los espacios libres de las paredes de tales dependencias, conforme a la normativa vigente.

b) Ingresar objetos no autorizados por el patrono, que puedan ocasionar chispas por contacto o proximidad a sustancias inflamables." ***(Reformado según Art. 64 del Ac. Gu. 33-2016)***

EQUIPOS CONTRA INCENDIOS

"Artículo 137. Es obligatorio el uso de guantes, manoplas, mandiles o trajes ignífugos y calzado especial contra incendios que los patronos faciliten a los trabajadores que forman parte de las brigadas para la mitigación de incendios." ***(Reformado según Art. 65 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 138. En las industrias o lugares de trabajo con riesgo de incendio, debe instruirse y capacitar especialmente al personal integrado en el equipo o brigada contra incendios, sobre el manejo y conservación de las instalaciones y material extintor, señales de alarma, evacuación de los trabajadores y socorro inmediato a los accidentados. Así mismo, se instruirá a los trabajadores acerca de los planes de evacuación." ***(Reformado según Art. 66 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 139. El personal de la brigada contra incendios, según sea el caso y la naturaleza de la actividad productiva, debe disponer de cascos, trajes aislantes, botas, guantes y cinturones de seguridad, asimismo debe disponer si fuere preciso para evitar específicas intoxicaciones o sofocación, de máscaras y equipos de respiración autónoma.

Artículo 140. El material asignado a los equipos de extinción de incendios tales como: escaleras, extintores, mangueras, cubiertas de lona o tejidos ignífugos, hachas, picos, palas, no debe ser usado para otros fines y su ubicación será conocida por las personas que deban emplearlo.

Artículo 141. La empresa designará al Jefe de Equipo o Brigada contra incendios, que debe cumplir estrictamente las instrucciones técnicas dictadas en el plan de gestión de riesgos y/o plan de emergencia.

SIMULACROS DE INCENDIO

Artículo 142. Para comprobar el buen funcionamiento del plan de respuesta contra incendios, debe efectuarse periódicamente simulacros de incendios por orden de la empresa y bajo dirección del jefe de la brigada contra incendios. Es recomendable realizar un simulacro anualmente.

CAPÍTULO V
TRABAJOS DIVERSOS
TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS

"Artículo 143. Cuando se realicen trabajos en espacios en los que exista limitada entrada de aire y ventilación natural desfavorable, o donde pueden acumularse concentraciones de tóxicos o inflamables, o exista una concentración limitada de oxígeno, debe tenerse en cuenta las precauciones mínimas siguientes:

a) Garantizar las condiciones de seguridad necesarias.

b) Los trabajos deben realizarse bajo la supervisión de personal competente. Se requiere un ayudante en el exterior para actuación y procedimientos de emergencia.

c) Antes de iniciar los trabajos se debe garantizar la ausencia de residuos de sustancias tóxicas o inflamables.

d) Asegurar una adecuada calidad del aire interior, con una concentración de sustancias tóxicas por debajo de los niveles permisibles, de acuerdo a las normas vigentes.

e) Se debe tener una autorización escrita (permiso de trabajo) para realizar el trabajo, especificando las operaciones y precauciones necesarias.

f) En trabajos que impliquen uso de herramientas eléctricas se tomarán las precauciones necesarias para evitar la producción de chispas.

g) Procurar que el equipo de protección que utilicen los trabajadores no tenga prendas metálicas generadoras de chispa.

h) Cuando se requieran trabajos de soldadura, asegurar la ausencia de vapores o líquidos inflamables. Los trabajadores que realicen estas tareas, deben contar con un procedimiento específico y estar debidamente capacitados." ***(Reformado según Art. 67 del Ac. Gu. 33-2016)***

EXCAVACIONES

Artículo 144. En los trabajos de excavación se deben adoptar las precauciones necesarias para evitar derrumbamientos, según la naturaleza y condiciones del terreno.

ZANJAS

Artículo 145. Las excavaciones de zanjas para la cimentación y en general, todos aquellos cuyos taludes hayan de estar protegidos posteriormente con obras de concreto o similar, se ejecutan con una inclinación de talud tal que coincida con el ángulo natural de inclinación de la tierra para tratar de evitar así desprendimientos. Cuando fuese preciso hacer excavaciones con un talud más acentuado que el anteriormente citado, se debe disponer de una entibación o fortificación que ofrezca plenas garantías de seguridad.

"Artículo 146. Cuando las zanjas tengan una profundidad de ochenta centímetros (80cms) a un metro con treinta centímetros (1.30mts), debe entibarse en forma horizontal, en un terreno con suficiente cohesión que le permita ser auto estable mientras se efectúa la excavación; cuando las zanjas tengan profundidades de un metro con cincuenta centímetros (1.50mts) a un metro con ochenta centímetros (1.80mts), debe entibarse en forma vertical, cuando el terreno no presenta la suficiente cohesión o no se tenga garantía de ello." ***(Reformado según Art. 68 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 147. Se debe tener siempre en cuenta las condiciones del terreno y en su caso circunstancias específicas tales como edificaciones continuas o el tráfico cercano.

MATERIALES DE EXCAVACIÓN

Artículo 148. Los productos de la excavación que no puedan retirarse inmediatamente así como los materiales que hayan de acopiarse, se deben apilar a una distancia suficiente del borde de la excavación para que no supongan sobrecarga que pueda dar lugar a desprendimientos o corrientes de tierras.

Como mínimo la distancia de apilamiento de materiales debe ser el doble de la profundidad de la excavación.

MAQUINARIA DE EXCAVACIÓN

"Artículo 149. Cuando la excavación se haga por medios mecánicos, los trabajadores deben estar siempre fuera del radio de acción de la pala o elemento mecánico.

Se debe instalar en toda excavación si se trata de zanjas con profundidad mayor de un metro (1mt), de suficientes escaleras para que puedan ser utilizadas por los trabajadores para entrar y salir de la zanja. La separación máxima de escaleras será de siete metros (7mts) de donde se encuentren trabajando." ***(Reformado según Art. 69 del Ac. Gu. 33-2016)***

FORTIFICACIONES O ENTIBACIONES

"Artículo 150. En los pozos y zanjas se debe establecer la entibación adecuada a cada clase de terrenos si fuera necesario, en los pozos circulares esta entibación debe consistir en un revestimiento de blindaje efectuado con tablas estrechas o con piezas especiales que se adapten a la curva, mantenida verticalmente en su posición mediante una serie de arcos o cinchos de hierro extensibles y reguladas por cualquier procedimiento mecánico o bien por medio de cunas." ***(Reformado según Art. 70 del Ac. Gu. 33-2016)***

SUBIDA Y BAJADA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 151. Cuando se empleen medios mecánicos para la subida y descenso de los trabajadores en los pozos debe de adoptarse toda clase de precauciones.

Queda prohibido servirse del propio entramado o entibado para el ascenso o descenso de los trabajadores.

TRABAJOS EN INTERIOR DE POZOS

Artículo 152. Antes de entrar en los pozos o galerías se deben hacer las pruebas necesarias para conocer el estado de la atmósfera. Los trabajadores no podrán penetrar hasta después de haber tomado las precauciones oportunas para impedir cualquier accidente por intoxicación o asfixia.

DEMOLICIONES

Artículo 153. En todo trabajo de demolición o derribo, la dirección técnica de la obra debe inspeccionar todas las partes del edificio para evaluar las resistencias de cada una ordenando se lleven a cabo los apuntalamientos o sujeciones necesarios.

Artículo 154. Cuando se trabaje a distintas alturas se debe adoptar las precauciones necesarias de prevención y protección para la seguridad de los trabajadores ocupados en los niveles inferiores.

TRABAJOS CON EXPLOSIVOS

"Artículo 155. En las voladuras se debe poner especial cuidado en la carga y pega de barrenos dando aviso de las descargas mediante alarma sonora, para que el personal pueda trasladarse a zona segura, conforme a la normativa nacional vigente." ***(Reformado según Art. 71 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 156. En el almacenamiento, conservación, transporte, manipulación y empleo de las mechas y detonadores, pólvoras y explosivos utilizados en las obras se dispondrán o adoptarán los medios y mecanismos adecuados, cumpliéndose rigurosamente con todos los preceptos sobre el particular y en su caso con las instrucciones de la dirección técnica de la obra y de la autoridad competente.

TÍTULO IV

CAPÍTULO I

CONDICIONES HIGIÉNICAS AMBIENTALES EN EL LUGAR DE TRABAJO AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO EN LUGARES DE TRABAJO

"Artículo 157. Con base a la normativa vigente referente a los ambientes libres de humo de tabaco, al Código de Salud y demás leyes relacionadas, se prohíbe fumar o mantener encendidos cualquier tipo de productos de tabaco en cualquier espacio de lugares de trabajo, incluyendo aquellos que se consideren lugares públicos cerrados bajo el control de un empleador o patrono, individual o jurídico, público o privado, en la que se realizan los trabajos para los que fueron contratados los trabajadores o empleados, incluyendo las áreas de descanso, baños, salones de conferencias, salones de reuniones, clases, cafeterías o vehículos.

a) El empleador o patrono debe garantizar que los empleados no fumen en ningún espacio de su lugar de trabajo, adoptando políticas y procedimientos internos en cumplimiento de la ley y su reglamento.

b) El empleador o patrono, debe nombrar a un responsable de gestionar la educación de sus trabajadores sobre sus derechos de trabajar en lugares libres de humo de tabaco, así como de sus obligaciones para el cumplimiento de la ley y su reglamento.

c) Los empleadores o patronos están obligados a colocar la señalización internacional de la prohibición de fumar y a eliminar ceniceros de todas sus instalaciones de conformidad con la Ley." ***(Reformado según Art. 72 del Ac. Gu. 33-2016)***

CONDICIONES HIGIÉNICAS DE NATURALEZA FÍSICA ILUMINACIÓN - DISPOSICIONES GENERALES

"Artículo 158. Todos los lugares de trabajo o de tránsito, deben tener iluminación natural, artificial o mixta apropiada a las operaciones que se ejecuten." ***(Reformado según Art. 73 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 159. Siempre que sea posible debe de emplearse la iluminación natural, intensificándose en máquinas, lugares de tránsito con riesgo de caídas, escaleras y salidas de emergencia.

ILUMINACIÓN NATURAL

Artículo 160. Cuando exista iluminación natural se debe evitar en lo posible las sombras que dificulten las operaciones a ejecutar, procurando que la intensidad luminosa en cada zona de trabajo sea uniforme, evitando los reflejos y deslumbramientos al trabajador.

Artículo 161. Se debe realizar una limpieza periódica y la renovación, en caso necesario, de las ventanas, domos y superficies que su propósito o fin sea permitir la iluminación natural para asegurar su constante transparencia.

"Artículo 162. El área de las ventanas, domos y superficies que su propósito o fin sea permitir la iluminación natural debe representar como mínimo un diecisiete por ciento (17%) de la superficie del suelo o piso del local." ***(Reformado según Art. 74 del Ac. Gu. 33-2016)***

ILUMINACIÓN ARTIFICIAL

Artículo 163. En las zonas de trabajo que carezcan de iluminación natural o ésta sea insuficiente o se proyecten sombras que dificulten las operaciones laborales, se debe emplear iluminación artificial.

Artículo 164. Cuando la índole del trabajo exija una iluminación intensa en un lugar determinado, se debe combinar la iluminación general con otra local complementaria, adaptada a la labor que se ejecute y dispuesta de tal modo que evite deslumbramientos.

Artículo 165. Se debe evitar contrastes fuertes de luz y sombras para poder apreciar los objetos en sus tres dimensiones.

"Artículo 166. Para evitar deslumbramientos:

a) No se debe emplear lámparas sin pantallas protectoras o difusoras a menos de 5 metros (5mts) del suelo, exceptuando de este requisito a aquellas que en proceso de fabricación, se les haya incorporado de modo eficaz protección anti-deslumbrante.

b) El ángulo formado por el rayo luminoso procedente de una lámpara descubierta, con la horizontal del ojo trabajador, no será inferior a treinta grados (30°).

c) Se debe utilizar para el alumbrado localizado reflectores opacos, que oculten completamente al ojo del trabajador la lámpara, cuyo brillo no deberá ocasionar deslumbramiento reflectivo.

d) Los reflejos o imágenes de las fuentes luminosas en las superficies brillantes, deben ser evitados pintando las máquinas con colores mates.

e) Se prohíbe el empleo de fuentes de luz en mal estado.

f) Cuando se emplee iluminación fluorescente del montaje debe ser doble, debe hacerse el reparto de lámparas sobre las tres fases del sector, la superficie iluminada debe ser homogénea, y no debe ser alimentada con corriente que no tenga al menos cincuenta períodos por segundo, en su frecuencia debe utilizarse una pantalla difusora y de protección que permita una distribución homogénea del haz luminoso y el posible desprendimiento de un fluorescente.

g) En los locales con riesgo de explosión por el género de sus actividades, sustancias almacenadas o ambientes peligrosos la iluminación debe ser anti-deflagrante.

h) La iluminación artificial debe ofrecer garantías de seguridad, no viciar la atmósfera del local, ni presentar ningún peligro de incendio o explosión." ***(Reformado según Art. 75 del Ac. Gu. 33-2016)***

INTENSIDAD DE LA ILUMINACIÓN ARTIFICIAL

"Artículo 167. Los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo deben ser los establecidos en la siguiente tabla, considerando las exigencias visuales de la tarea que se desarrolle:

Zona de Trabajo	Exigencia visual	Nivel mínimo de Luxes en las áreas de trabajo
FÁBRICAS		
Áreas de tránsito y Pasillos	Baja	100-150
Tanques y Bombas	Baja	100-150
Baños	Baja	100-150
Escaleras y Pasamanos	Media	150-200
Sala de Calderas y Cuartos de Control	Media	150-200
Bandas transportadoras	Media	150-200
Bodegas de Almacenaje y Centros de distribución	Alta	200-500
Bancos de trabajo y Líneas de Producción	Alta	200-500
Empaque de Productos	Alta	200-500
Áreas de Carga	Alta	200-500
Control de Calidad	Alta	500-1000
Laboratorios	Alta	500-1000
OFICINAS		
Escaleras y Pasillos	Baja	100-150
Baños	Baja	100-150
Recepción y Sala de Reuniones	Media	200-500
Bodegas de Materiales	Media	200-500
Trabajo de Oficinistas	Alta	500-1000
Redacción	Alta	1,500-2,000
Archivo	Alta	1,500-2,000
BODEGAS Y TALLERES		
Baños	Baja	100-150
Bodegas de Almacenaje y Centros de distribución	Alta	200-500
Trabajo, Inspección y selección de producto	Alta	1,500-2,000
Trabajo mecánico o manual	Alta	1,500-2,000
COMERCIOS		
Pasillos	Baja	100-150
Recepción	Baja	100-150
Baños	Baja	100-150
Elevadores y gradas eléctricas	Media	200-500
Restaurantes y Cocinas	Alta	1,500-2,000
Vitrinas	Alta	1,500-2,000
HOSPITALES		
Baños	Baja	100-150
Sala de Espera y Corredores	Media	200-500
Laboratorios	Alta	500-1000
Cuarto de Examinación	Alta	1,500-2,000
Quirófano y Sala de Operaciones	Alta	1,000-3,000

Cuando se indican valores de nivel de intensidad lumínica es mejor establecer rangos de valor mínimo y máximo, puesto que, tanto el déficit como el exceso tienen efectos perjudiciales en la vista de los usuarios." ***(Reformado según Art. 76 del Ac. Gu. 33-2016)***

ILUMINACIÓN DE EMERGENCIA

"Artículo 168. En todos los lugares de trabajo, que cuenten con instalaciones con más de una habitación, se deben disponer de medios de iluminación de emergencia adecuados a las dimensiones de los locales y número de trabajadores ocupados simultáneamente, capaz de mantener al menos durante noventa minutos (90min), una intensidad de diez (10) Lux promedio en el inicio y un (1) Lux a lo largo de las vías medidas a nivel del suelo, según la normativa vigente." ***(Reformado según Art. 77 del Ac. Gu. 33-2016)***

VENTILACIÓN

"Artículo 169. Todos los lugares de trabajo deben contar con un sistema de ventilación que asegure la renovación del aire en relación con la calidad del perfil laboral y mantenga la temperatura en niveles tales que no resulte molesta o perjudicial para la salud de los trabajadores.

Es prioridad el implementar el funcionamiento de un sistema que permita acondicionar el aire de tal modo que regule tanto la temperatura, la ventilación y circulación del aire. Para que la ventilación sea suficiente debe ser mayor o igual a cincuenta metros cúbicos ($50mt^3$) por hora y por trabajador; este debe ser calculado estimando una renovación de cuatro (4) a ocho (8) veces por hora, en ambientes de oficina. La velocidad de circulación del aire para ambientes confortables debe prevalecer en veinte centímetros cúbicos ($20cms^3$) por segundo pero en ambientes calurosos debe situarse entre cincuenta centímetros cúbicos ($50cms^3$) y un metro cúbico ($1mt^3$) por segundo.

En ningún caso el anhídrido carbónico o ambiental podrá sobrepasar la porción de 50/10,000 y el monóxido de carbono de 1/10,000.

Se prohíbe emplear braseros, o sistemas de calor por fuego libre, salvo a intemperie y siempre que no impliquen riesgos de incendios o explosión." ***(Reformado según Art. 78 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 170. La renovación del aire puede hacerse mediante ventilación natural o artificial, debiendo tomarse en cuenta las consideraciones siguientes:

a) Número de trabajadores.

b) Naturaleza del proceso de trabajo.

c) Velocidad y entrada del aire.

d) Humedad del ambiente.

e) Bienestar térmico de los trabajadores.

Artículo 171. En aquellos centros de trabajo donde se utilicen o emitan gases inflamables debe ser necesaria la ventilación y el control para evitar que éstos alcancen sus límites de inflamabilidad.

Artículo 172. En los ambientes de trabajo contaminados o que por la misma naturaleza se emitan gases, polvos u otras sustancias que afectan las normas de calidad del aire, debe ser necesario contar con las suficientes aberturas tales como ventanas, puertas, ventilación general o localizada, rejas de retorno, campanas de evacuación; las cuales deben colocarse cerca de las fuentes de calor o de las fuentes de los contaminantes o calor, para impedir cualquier escape hacia el conjunto general del aire.

RADIACIONES

"Artículo 173. En todo lugar de trabajo que por la naturaleza de su actividad, el trabajador tengan que exponerse a radiaciones ionizantes y no ionizantes, el patrono debe cumplir con la normativa nacional vigente, desde la importación, colocación y funcionamiento de la fuente emisora sea esta sanitaria o industrial." ***(Reformado según Art. 79 del Ac. Gu. 33-2016)***

TEMPERATURA Y HUMEDAD

Artículo 174. En los lugares de trabajo donde existan condiciones térmicas elevadas o bajas extremas, los Patronos deben disponer las medidas preventivas para proteger a los trabajadores de los daños que puede causar este agente físico. Las mismas deben orientarse con base al tipo y carga de trabajo que se ejecute, considerando el desgaste kilocalórico que exige la actividad por hora, la vestimenta, las temperaturas de bulbo (húmedo, seco, radiante), la velocidad del aire y humedad relativa.

Artículo 175. Los estudios para evaluar el confort térmico que prevalece en el lugar de trabajo y las medidas adoptadas deben ser responsabilidad de los Patronos. Para lo cual se deben emplear los criterios señalados en el Artículo anterior, cuyos resultados deben estar a disposición de las autoridades competentes en el momento que éstas lo soliciten.

TRABAJO EN AMBIENTES CALUROSOS

Artículo 176. Se debe entender que el trabajador se expone a un lugar de trabajo caluroso, cuando al evaluar su sobre carga térmica se obtienen valores superiores a los índices ponderados de la temperatura de globo, seca y bulbo húmedo (TGBH), recomendados y vigentes por La Conferencia Americana Gubernamental de Higiene Industrial de los Estados Unidos, sobre valores límites permisibles.

"Artículo 177. El trabajador que inicie labores en ambientes calurosos debe someterse a un período de aclimatación de una semana, iniciando con un cincuenta por ciento (50%) de la exposición total el primer día, siguiendo con un aumento del diez (10%) por ciento diario hasta llegar a completar el cien (100%) por ciento de la exposición. En caso de trabajadores ya aclimatados pero que han tenido períodos de diez (10) o más días consecutivos de no exposición a altas temperaturas; será necesario someterlos de nuevo a procesos de aclimatación, en al menos cuatro (4) días, iniciándose con cincuenta por ciento (50%) de la exposición y luego incrementando un veinte por ciento (20%) y así sucesivamente hasta completar el cien por ciento (100%) de la exposición total." ***(Reformado según Art. 80 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 178. En todo lugar de trabajo que por la naturaleza del proceso sea considerado como, caliente o extremadamente caliente, su jornada deberá concluir quince (15) minutos antes de lo normal. Para lo cual, deben existir cuartos de descanso con temperatura regulada, donde el trabajador se recupere y restablezca su equilibrio térmico natural, sin perjudicar su salud, además de un estricto control de hidratación." ***(Reformado según Art. 81 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 179. En ambientes que posean altas temperaturas, el Patrono debe proporcionar agua potable u otra bebida necesaria a disposición de los trabajadores, colocados en lugares estratégicos y de fácil acceso para los mismos.

TRABAJO EN AMBIENTES FRÍOS

"Artículo 180. En aquellos ambientes donde se trabaja a temperaturas inferiores a los:

a) Dieciséis grados centígrados (16°C), se debe instalar un sistema de termometría adecuado para garantizar el control y medidas de protección. Dotar de protección las manos de los trabajadores que realicen operaciones manuales de alta precisión.

b) Los cuatro grados centígrados (4°C) o por debajo hay que proveer protección corporal total adicional adecuada para el nivel de frío y la actividad física." ***(Reformado según Art. 82 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 181. Cuando se realicen trabajos con exposición a frío de menos un grado centígrado (1°C) o menos, se debe excluir a los trabajadores que padezcan enfermedades o estén tomando medicación que entorpezca la regulación normal de la temperatura corporal o reduzca la tolerancia del trabajo en ambientes fríos.

Los periodos de trabajo y descanso por exposición diaria a ambientes fríos se regirán por la tabla siguiente:

Temperatura equivalente de enfriamiento °C	Exposición máxima diaria
-0 a -18	Sin límites y con ropa adecuada.
-18 a -34	Tiempo total de trabajo 4 horas alternando 1 hora dentro y 1 hora fuera del área a baja temperatura.
-34 a -57	Tiempo total de trabajo a baja temperatura permitido: 1 hora. Dos periodos de 30 minutos cada uno, con intervalos de por lo menos 4 horas.
-57 a -73	Tiempo máximo permisible de trabajo 5 minutos.

Para todo aspecto, en materia de lugares de trabajo que posea ambientes fríos y que no se haya tipificado en las disposiciones del presente reglamento, se deben acatar los criterios y recomendaciones que se exponen en las normas nacionales e internacionales de referencia, para "Límites máximos permisibles"." ***(Reformado según Art. 83 del Ac. Gu. 33-2016)***

RUIDO

"Artículo 182. Se consideran lugares de trabajos ruidosos aquellos que empleen para el desarrollo de su actividad, fuentes generadores de ruidos, ya sean continuos cuyos niveles de presión sonora sean superiores a los ochenta y cinco decibeles (85dB) (A) o de pico superiores a los noventa decibeles (90dB) ciento cuarenta dB (C)." ***(Reformado según Art. 84 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 183. Las máquinas que produzcan ruidos o vibraciones molestas se deben aislar por medio de las técnicas de control de ingeniería y en el recinto de aquellas sólo trabajará el personal necesario para su mantenimiento durante el tiempo indispensable, de acuerdo a los criterios de calidad ambiental para ruido y vibraciones indicados en el presente reglamento.

"Artículo 184. Se prohíbe instalar máquinas o aparatos ruidosos adosados a paredes o columnas de las que distarán como mínimo setenta centímetros (70cms) de tabique medianero y un metro de las paredes exteriores o columnas." ***(Reformado según Art. 85 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 185. Toda fuente generadora ruido que produzca niveles de presión sonora superiores al establecido en el presente reglamento, debe ser instalada en forma tal que se eliminen o reduzcan los ruidos a percibir por los trabajadores, así como su propagación al medio ambiente interno y externo del centro de trabajo.

Artículo 186. Las instalaciones o fuentes generadoras de ruido en los centros de trabajo, deben ser separadas, aisladas de las áreas contiguas con material que atenúe la propagación del sonido, a niveles inferiores de los establecidos en el presente reglamento.

"Artículo 187. Toda fuente generadora de ruido superior a los ochenta y cinco decibeles (85dB) (A), debe encontrarse bien cimentada, según especificaciones del fabricante, nivelada, ajustada y lubricada de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento." ***(Reformado según Art. 86 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo" 188. Queda prohibido, dentro de los lugares de trabajo niveles de pico iguales o superiores a los ciento cuarenta decibeles (140dB) (C); ni iguales o superiores a ochenta y cinco decibeles (85dB) (A), para una exposición superior a ocho (8) horas si los trabajadores no están provistos del equipo de protección personal establecidos en el presente reglamento." ***(Reformado según Art. 87 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 189. En los lugares de trabajo cuyo nivel de presión sonora sea superior a los ochenta y cinco decibeles (85dB) (A) para ruido continuo, para ruidos intermitentes o de impacto; las jornadas de trabajo se ajustarán a las disposiciones siguientes:

NPSeq (dB (A) lento)	Tiempo de exposición por día		
	Horas	Minutos	Segundos
85	8,00		
86	6,35		
87	5,04		
88	4,00		
89	3,17		
90	2,52		
91	2,00		
92	1,59		
93	1,26		
94	1,00		
95		47,40	
96		37,80	
97		30,00	
98		23,80	
99		18,90	
100		15,00	
101		11,90	
102		09,40	

Continúa…

NPSeq (dB (A) lento)	Tiempo de exposición por día		
	Horas	Minutos	Segundos
103		07,50	
104		05,90	
105		04,70	
106		03,75	
107		02,97	
108		02,36	
109		01,88	
110		01,49	
111		01,18	
112			56,40
113			44,64
114			35,43
115			29,12
118			14,06
121			07,03
124			03,52
127			01,76
130			00. 88
133			00. 44
136			00. 22
139			00. 11
140			00. 05

Después del tiempo límite de exposición y a picos superiores a ciento cuarenta decibeles (140dB) (C), los trabajadores no deben estar expuestos sin el equipo personal de protección auditiva." ***(Reformado según Art. 88 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 190. Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016

"Artículo 191. Todos los trabajadores que se desempeñen permanentemente en zonas o puestos de trabajo en que el ruido exceda lo establecido en el presente reglamento y especialmente a quienes sean protegidos con medios de protección personal individual o a través de la reducción del tiempo de exposición, deben estar sujetos a la vigilancia médica mediante reconocimientos o exámenes médicos periódicos.

Sin perjuicio a lo anterior, los trabajadores que se expongan a niveles de presión sonora de ochenta y cinco decibeles (85dB) (A) deben ser sujeto de vigilancia médica.

La periodicidad de los exámenes médicos debe ser determinada con base a las características del ruido y del tiempo de exposición de los trabajadores a éste." ***(Reformado según Art. 89 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 192. Todo centro de trabajo considerado ruidoso, de conformidad con los niveles sonoros que señala el presente reglamento, debe implementar un programa de conservación auditiva a largo plazo para controlar los riesgos inherentes al ruido y las vibraciones; el cual debe:

a) Garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean eficaces.
b) Minimizar en los centros de trabajo, los niveles sonoros de conformidad con la norma establecida en el presente Reglamento.
c) Garantizar que las modificaciones o cambios en los procesos industriales, no afecten los niveles de ruido establecidos.
d) Promover la aplicación de medidas de prevención que garanticen la salud de los trabajadores.
e) Determinar y registrar el nivel sonoro continuo o de impacto.

Artículo 193. La implementación de dicho programa es responsabilidad del Patrono y las evaluaciones o resultados del mismo deben estar disponibles en el momento que lo solicite la autoridad competente.

DE LAS VIBRACIONES

Artículo 194. El anclaje de máquinas y aparatos que produzcan ruidos, vibraciones o trepidaciones, se debe realizar con las técnicas más eficaces a fin de lograr su óptimo equilibrio estático y dinámico.

Artículo 195. Los conductos con circulación forzada de líquidos o gases, especialmente cuando estén conectados directamente con máquinas que tengan partes en movimiento, deben estar provistos de dispositivos que impidan la transmisión de las vibraciones que generen aquellas.

Estos conductos se deben aislar con materiales absorbentes en sus anclajes y en las partes de su recorrido que atraviesen muros o tabiques.

Artículo 196. El control de ruidos agresivos en los centros de trabajo no se debe limitar al aislamiento del foco que los produce sino que también deben adoptarse las prevenciones técnicas necesarias para evitar que los fenómenos de reflexión y resonancia alcancen niveles peligrosos para la salud de los trabajadores.

"Artículo 197. Las máquinas operadoras, vehículos, tractores, traíllas, excavadoras o análogas que producen vibraciones deben estar provistas de asientos con amortiguadores, cinturón de seguridad y extintor, y sus operarios deben estar provistos de equipo de protección personal adecuado, como protección auditiva, fajas, guantes." ***(Reformado según Art. 90 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 198. Toda fuente generadora o transmisora de vibraciones, debe cumplir con las medidas siguientes:

a) Conservarse para su perfecto equilibrio estático y dinámico.
b) Mantenerse en perfecto estado de utilización, o reparándose o descartándose si el desgaste mecánico que presenta la hace irrecuperable.
c) Implementarse sistemas de montaje y suspensión antivibrátiles.
d) Se debe instalar en forma conveniente, alejadas de las columnas, fundiciones o elementos de sustentación de las estructuras.

e) Cuando se trate de conductos de circulación forzada (gases, líquidos o sólidos en suspensión), deben estar provistos de dispositivos amortiguadores que impidan dicha transmisión oscilatoria." ***(Reformado según Art. 91 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 199. Toda fuente generadora de vibraciones debe estar provista de dispositivos que amortigüen o eviten su propagación, atendiendo a su vez, las medidas expuestas en el numeral anterior.

Artículo 200. Al trabajador, que por motivos de su labor emplee medios de trabajo que generen vibraciones, debe suministrarse guantes anti-vibratorios. Así mismo, todo trabajador que se exponga a vibraciones debe practicársele reconocimiento médico anual.

CAPÍTULO II

SUSTANCIAS PELIGROSAS POLVO, GASES O VAPORES INFLAMABLESO INSALUBRES

Artículo 201. Los lugares de trabajo en los que se desprendan polvo, gases o vapores fácilmente inflamables o nocivos a la salud, deben reunir las condiciones máximas de cubicación, ventilación, iluminación, temperatura y grado de humedad. El piso, paredes y techos, así como las instalaciones deben ser de materiales resistentes a la acción de los agentes indicados y susceptibles de ser sometidos a la limpieza y lavados convenientes. Dentro de los centros de trabajo, estos locales deben aislarse o tomarse las medidas necesarias de protección con el objeto de evitar riesgos a la salud de los trabajadores dedicados a otras labores.

Artículo 202. Además de las disposiciones de este Reglamento, se está sujeto a las especiales reglamentadas para sustancias peligrosas, que se aplican a todos los locales, talleres, plantas, fábricas, y otros centros de trabajo, donde se manufacturen, manipulen o utilicen substancias dañinas en estado sólido, líquido o gaseoso, o donde se produzcan o liberen polvos, fibras, emanaciones, gases, nieblas o vapores inflamables, infecciosos, irritantes o tóxicos, en cantidades capaces de afectar a la salud de las personas.

Artículo 203. Siempre que sea posible, las substancias nocivas deben ser sustituidas por substancias inocuas o menos nocivas y debe establecerse tasas o valores límites de concentraciones permisibles de las sustancias nocivas.

Artículo 204. Es obligación del empleador, de su representante o de quien haga sus veces, eliminar o minimizar el riesgo, adoptando las medidas efectivas que garanticen condiciones de salud y seguridad.

Artículo 205. Cuando sea necesario por la peligrosidad, los trabajadores deben contar con el equipo de protección personal, de conformidad con las reglamentaciones especiales que se dicten sobre la materia.

"Artículo 206. Si existe posibilidad de desprendimiento de sustancias peligrosas en cantidades tales que comprometan gravemente la vida y salud del personal, debe adoptarse dispositivos que anuncien la aparición del peligro, una vez activada, es obligación de los trabajadores el abandono inmediato del área de riesgo. Para este evento se debe capacitar debidamente al personal en tales prácticas." ***(Reformado según Art. 92 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 207. Cuando se manipulen, almacenen y transporten materias orgánicas susceptibles de descomposición, los locales deben mantenerse limpios y libres de residuos o desechos de las mismas.

Cuando se empleen substancias orgánicas susceptibles de putrefacción o de contener gérmenes infecciosos, aquéllas deben someterse a una desinfección previa, siempre y cuando no cause perjuicio a la industria o al personal. De no poder realizarse, deben extremarse las medidas de bioseguridad." ***(Reformado según Art. 93 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 208. Los depósitos, calderas y recipientes análogos que contengan líquidos corrosivos, calientes o que en general ofrezcan peligro, deben estar provistos de cubiertas resistentes a la acción del líquido que contiene, su borde superior debe por lo menos estar a noventa centímetros sobre el suelo o plataforma en que hayan de colocarse los trabajadores encargados de los mismos, y si esto no fuera posible, debe disponerse sólidas barandillas de dicha altura y sus correspondientes rodapiés, que circunden los aparatos en la forma más eficaz permitida por la naturaleza de los trabajos.

Cuando los citados depósitos sean abiertos y se deba transitar sobre ellos, debe colocarse pasarelas que sean sólidas y estén provistas de barandillas. En todo caso deberán colocarse señales de peligro en las proximidades.

Artículo 209. Los aparatos que por la índole de las operaciones que en ellos se realicen o por el peligro que los mismos ofrezcan, sean herméticos, deben someterse a constante vigilancia para evitar las posibles fugas. En caso de que éstas se presenten deben ser contenidas y reparadas inmediatamente. Lo mismo debe hacerse con las tuberías y conducciones de vapor por donde circulen fluidos peligrosos o a altas temperaturas.

Aquéllas que ofrezcan grave peligro por su simple contacto, deben tener carteles con la indicación: "PELIGRO, NO TOCAR", y su respectiva representación gráfica o visual colocada en los lugares más visibles.

ENVASADO, TRANSPORTE Y MANIPULACIÓN DE MATERIAS PELIGROSAS O INSALUBRES

Artículo 210. El envasado, transporte, transvase, manipulación, de productos corrosivos, calientes o peligrosos, debe hacerse por medios y dispositivos que ofrezcan garantías de seguridad, de manera que el trabajador no entre en contacto con ellos o sus vapores, o resulte alcanzado por proyecciones de los mismos, empleándose anteojos, guantes, equipos especiales o máscaras respiratorias. Los recipientes móviles de cualquier clase que contengan productos peligrosos, deben reunir condiciones de seguridad y resistencia para su transporte. Toda materia peligrosa, envasada, cualquiera que sea la clase del envase, debe llevar en el exterior de éste un letrero resistente en forma rectangular, en el que figure claramente la palabra **"PELIGRO"**, el nombre del producto y las indicaciones necesarias para su transporte y manipulación. Iguales medidas de protección debe tomarse cuando se trate de materias **insalubres**.

Artículo 211. La fabricación, almacenamiento, manejo y transporte y uso de explosivos y productos pirotécnicos debe ajustarse a lo que indiquen los reglamentos especiales.

CAPÍTULO III

CONTAMINANTES DE NATURALEZA BIOLÓGICA AGENTES BIOLÓGICOS

CONCEPTOS

Artículo 212. A los efectos del presente Reglamento se entiende por:

a) **Agente biológico:** microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección.

b) **Microorganismo:** Toda entidad microbiológica celular o no, capaz de reproducirse o de transferir material genético.

c) **Cultivo celular:** El resultado del crecimiento en brote de células obtenidas de organismos multicelulares.

Artículo 213. En la aplicación del presente Capítulo, se debe considerar prioritariamente aquellas actividades laborales que se describen seguidamente:

a) Trabajos en centros de producción de alimentos.

b) Trabajos agrarios.

c) Actividades en las que exista contacto con los animales o con productos de origen animal.

d) Trabajos de asistencia sanitaria, comprendidos los desarrollados en servicios de aislamiento y de anatomía patológica.

e) Trabajos en laboratorios clínicos, veterinarios, de diagnóstico y de investigación microbiológico.

f) Trabajos en unidades de manipulación y eliminación de residuos peligrosos.

g) Trabajos en instalaciones depuradoras de aguas residuales.

h) Recuperadoras, recicladoras y de desechos.

i) Rellenos sanitarios y acopios de recolección de residuos o desechos.

j) Trabajos de limpieza de fosas o pozos sépticos o sistemas de tratamiento.

CLASIFICACIÓN DE AGENTES BIOLÓGICOS

Artículo 214. A los efectos de este reglamento los agentes biológicos se clasifican en cuatro grupos:

a) **Agente biológico del grupo 1:** Aquel que resulta poco probable que cause una enfermedad en el hombre.

b) **Agente biológico del grupo 2:** Aquel que pueda causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores.

c) **Agente biológico del grupo 3**: Aquel que puede causar en el hombre una enfermedad grave y representa un serio peligro para los trabajadores.

d) **Agente biológico del grupo 4:** Aquel que causando una enfermedad grave en el hombre supone un serio peligro para los trabajadores con posibilidad de que se propague a la colectividad.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Artículo 215. Cuando se trate de trabajos que impliquen la exposición a varias categorías de agentes biológicos, los riesgos se evaluarán teniendo en cuenta los peligros que supongan todos los agentes biológicos presentes.

Si los resultados de la evaluación muestran que la exposición o posible exposición se refiere a un agente biológico del grupo 1 no será necesaria la sustitución del agente biológico.

"Artículo 216. En todas las actividades en que exista riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores como consecuencia del trabajo con agentes biológicos el patrono debe adoptar las medidas de bioseguridad estándar." ***(Reformado según Art. 94 del Ac. Gu. 33-2016)***

ASEO PERSONAL

Artículo 217. Los trabajadores cuyos servicios a ejecutar tienen contacto o manejo de agentes biológicos, deben disponer dentro de la jornada laboral, de diez (10)minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez (10) minutos antes de abandonar el trabajo.

Artículo 218. ***Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016***

VIGILANCIA MÉDICA

Artículo 219. El patrono garantiza una vigilancia adecuada y específica de la salud de los trabajadores para lo cual se debe ofrecer a los trabajadores vigilancia médica en las ocasiones siguientes:

a) Antes de la exposición.

b) A intervalos regulares en lo sucesivo con la periodicidad que los reconocimientos médicos aconsejan.

c) Cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador con exposición similar una infección o enfermedad que pueda deberse a la exposición de agentes biológicos.

d) En todo caso los trabajadores podrán solicitar la revisión de los resultados de la vigilancia de su salud.

CAPÍTULO IV
AGENTES CANCERÍGENOS
DEFINICIONES

"Artículo 220. Para los efectos del presente Reglamento se entiende por agente cancerígeno:

a) Una sustancia o preparado, clasificado como cancerígeno.

b) De igual manera, debe de tomarse en cuenta, las demás sustancias y mezclas clasificadas por el Centro Internacional de Investigación sobre el Cáncer –CIIC/OMS–, para evitar la exposición carcinógena de estos elementos, al trabajador." ***(Reformado según Art. 95 del Ac. Gu. 33-2016)***

MEDIDAS DE PRECAUCIÓN

"Artículo 221. El patrono debe procurar evitar la utilización en el trabajo de materiales que contengan agentes cancerígenos, mediante su sustitución por sustancias, preparada o procedimientos que en condiciones normales de utilización no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de los trabajadores e implementar las medidas de seguridad correspondiente." ***(Reformado según Art. 96 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 222. El patrono debe garantizar que la producción y utilización del mismo se lleven a cabo en un sistema cerrado.

Artículo 223. Cuando tampoco sea técnicamente posible la aplicación de un sistema cerrado el empresario debe garantizar que el nivel de exposición de los trabajadores se reduzca a un valor tan bajo como sea técnicamente posible.

Artículo 224. En toda actividad donde exista un riesgo de contaminación por agentes cancerígenos, el Patrono debe adoptar medidas necesarias para:

a) Prohibir que los trabajadores coman, beban o fumen en las zonas de trabajo en las que exista el riesgo.

b) Proveer a los trabajadores de ropa de protección apropiada o de otro tipo de ropa especial adecuada.

c) Disponer de lugares separados para guardar de manera separada las ropas de trabajo o de protección y las ropas de vestir.

d) Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección y verificar que se limpien y se compruebe su buen funcionamiento con anterioridad y después de cada utilización, reparar o sustituir los equipos defectuosos antes de su nuevo uso.

e) Disponer de inodoros, baños y cuartos de aseo apropiados y adecuados para uso de los trabajadores.

Artículo 225. Los trabajadores que laboren con sustancias potencialmente cancerígenas deben disponer, dentro de su jornada laboral, de quince (15) minutos para su aseo personal antes de la comida y otros quince (15) minutos antes de abandonar el trabajo.

Artículo 226. El Patrono se debe responsabilizar del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin. Así mismo, se debe contratar el servicio de lavado en forma externa y asegurar que la ropa se envíe en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.

Artículo 227. En caso de accidentes o de situaciones imprevistas que puedan suponer una exposición anormal de los trabajadores, el Patrono debe informar de ello lo antes posible a los mismos y adoptar, en tanto no se hayan eliminado las causas que produjeron la exposición anormal, las medidas necesarias para:

a) Limitar la autorización para trabajar en la zona afectada a los trabajadores que sean indispensables para efectuar las reparaciones u otros trabajos necesarios.

b) Garantizar que la exposición no sea permanente y que su duración para cada trabajador se limite a lo estrictamente necesario.

c) Impedir el trabajo en la zona afectada de los trabajadores no protegidos adecuadamente.

Artículo 228. En aquellas actividades no regulares, en las que pueda preverse la posibilidad de un incremento significativo de la exposición de los trabajadores, el Patrono, una vez agotadas todas las posibilidades para implementarse otras medidas técnicas preventivas para limitar la exposición, debe adoptar, previa consulta a los trabajadores o sus representantes, las medidas necesarias para:

a) Evitar la exposición permanente del personal, reduciendo la duración de la misma al tiempo estrictamente necesario.

b) Adoptar medidas complementarias para garantizar la protección de los trabajadores afectados, en particular poner a su disposición ropa y equipos de protección adecuados que deben utilizar mientras dure la exposición.

c) Evitar que personas no autorizadas tengan acceso a las zonas donde se desarrollen estas actividades, bien delimitando y señalizando dichos lugares o bien protegidos por otros medios.

Artículo 229. En todo caso el patrono siempre debe adoptar las medidas siguientes:

a) Limitar cantidades de agente cancerígeno en el lugar de trabajo.

b) Limitar al menor número posible los trabajadores expuestos.

c) Disociar los procesos para reducir al mínimo la formación de agentes cancerígenos.

d) Utilizar los métodos de medición adecuados.

e) Delimitar las zonas de riesgo.

f) Velar porque todos los recipientes envases, e instalaciones que contengan agentes cancerígenos estén etiquetados de manera clara.

g) Instalar dispositivos de alerta.

TÍTULO V

CAPÍTULO I
EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

"Artículo 230. Los equipos de protección personal son aquellos equipos destinados a ser llevados o sujetados por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud o seguridad, así como cualquier otro complemento o accesorio destinado para tal fin. Quedan excluidos:

a) La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a la protección de la salud o la integridad física del trabajador.

b) Los equipos de los servicios de primeros auxilios y salvamento.

c) Los equipos de protección de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.

d) Los medios de protección individual de los medios de transporte por carretera.

e) Los implementos deportivos.

f) El material de autodefensa.

g) Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de factores de molestia." ***(Reformado según Art. 97 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 231. Los equipos de protección personal deben utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse convenientemente con las protecciones colectivas. Estos equipos deben proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso y deben cumplir con el respaldo de certificación y homologación de organismos o entes reconocidos que autoricen las autoridades competentes. Debe existir un registro de entrega del equipo de protección personal, incluyendo fecha y nombre del trabajador." ***(Reformado según Art. 98 del Ac. Gu. 33-2016)***

VESTIMENTA DE TRABAJO

"Artículo 232. Todo trabajador que esté sometido a determinados riesgos de accidente de trabajo o enfermedad profesional o cuyo trabajo sea especialmente insalubre, está obligado al uso de la vestimenta de trabajo que le será facilitada gratuitamente por el patrono." ***(Reformado según Art. 99 del Ac. Gu. 33-2016)***

CAPÍTULO II
PROTECCIÓN DE LA CABEZA

Artículo 233. En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de los cabellos, es obligatorio el uso de gorros, redecillas, turbantes u otro elemento de protección que cubra el cabello, bien ajustado y de fácil limpieza, proporcionado gratuitamente por el patrono.

Artículo 234. Cuando el trabajo determine la exposición constante al sol o a la lluvia es obligatorio el uso de cubre cabezas.

"**Artículo 235.** Cuando exista riesgo de caída o proyección violenta de objetos sobre la cabeza es obligatorio el uso de cascos protectores debidamente garantizados, con las características siguientes:

a) **Clase G:** para impactos, lluvia, fuego, sustancias químicas y protección eléctrica no mayor de dos mil doscientos (2.200) voltios.

b) **Clase E:** con idénticas características a los cascos clase G, pero con protección eléctrica no menor de veinte mil (20,000) voltios.

c) **Clase C:** con idénticas características a los cascos clase G, pero no deben ser utilizados cerca de cables eléctricos o donde existan sustancias corrosivas." ***(Reformado según Art. 100 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 236. Los cascos de seguridad deben cumplir los requisitos siguientes:

a) Atalaje o equipo regulable para adaptarlo a cada caso.

b) Fabricados con material resistente al impacto.

c) Proteger al trabajador frente a las descargas eléctricas.

d) Será de uso personal obligatorio.

CAPÍTULO III
PROTECCIÓN DE LA CARA

Artículo 237. A todos aquellos trabajadores expuestos a radiaciones luminosas, infrarrojas, ultravioletas, agentes químicos y biológicos, así como polvos, humos, neblinas, gases, vapores y voladura de partículas, se debe proteger la cara de todos estos agentes causales de daño según sea el caso en particular.

Artículo 238. Las medidas de protección de la cara pueden ser de varios tipos.

a) Pantallas abatibles con arnés propio.
b) Pantallas abatibles sujetas al casco.
c) Pantallas de protección de la cabeza fija y abatible.
d) Pantallas sostenidas con la mano.
e) Pantalla Inactínica para evitar quemaduras en el rostro por arco eléctrico.

Artículo 239. Las pantallas contra la protección de cuerpos físicos deben ser de material orgánico transparente libres de estrías o rayas.

Artículo 240. La protección para los trabajos de hornos debe ser de material aislante o tejido aluminizado, evitándose en lo posible el uso de protecciones de amianto.

Artículo 241. En los trabajos de soldadura eléctrica se debe utilizar pantalla con cristal oscuro que mediante un dispositivo se retira y queda un cristal blanco para las labores de remate de la soldadura.

CAPÍTULO IV
PROTECCIÓN DE LA VISTA

Artículo 242. Los medios de protección de la vista deben ser seleccionados en función de los riesgos siguientes:

a) Choque o impacto de partículas sólidas.
b) Acción de polvos y humos.
c) Proyección y salpicadura de líquidos fríos o calientes.
d) Sustancias gaseosas irritantes o cáusticas.
e) Radiaciones peligrosas.
f) Deslumbramientos.

"Artículo 243. La protección de la vista se debe realizar mediante el empleo de gafas, lentes de seguridad, pantallas transparentes o viseras, que cumplan con los requisitos siguientes:

a) Aprobación de su calidad y seguridad por organismos nacionales e internacionales.
b) Que se adapten perfectamente a las características físicas de cada trabajador.
c) Que los lentes correctores se integren a los mismos, independiente de las características y fin a proteger.

d) Las lentes para las gafas de protección deben ser óptimamente neutras, libres de burbujas u otros defectos.

e) En caso de utilización contra riesgos mecánicos, es necesario un lente de seguridad resistente a la fuerza exterior que proporcione la voladura de partículas y además debe garantizar un campo visual óptimo para el tipo de labor a realizar.

f) Para riesgos químicos es necesario que las gafas sean de fácil limpieza y campo visual óptimo para la labor a ejecutar. Para lo cual son necesarias las válvulas antivaho, las cuales deben ser aptas para la labor que se está efectuando, con el objeto de evitar el empañamiento de los lentes." ***(Reformado según Art. 101 del Ac. Gu. 33-2016)***

CAPÍTULO V
PROTECCIÓN DEL OÍDO

"Artículo 244. Cuando el nivel del ruido en un puesto de trabajo sobrepase los ochenta y cinco decibeles (85dB) (A), es obligatorio el uso de protección auditivo, la cual debe ser proporcionada por el patrono de forma gratuita, además de corregir la fuente del ruido para evitar daños a la salud." ***(Reformado según Art. 102 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 245. Para los ruidos de elevada intensidad, superiores a los cien decibeles (100dB) (A), se debe dotar a los trabajadores de auriculares con filtro, orejeras de almohadilla u otros dispositivos similares." ***(Reformado según Art. 103 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 246. Los tapones, orejeras u otros dispositivos similares, deben seleccionarse para atenuar los niveles de exposición al ruido al que se encuentra expuesto el trabajador; considerando las características y comportamiento del ruido en el medio laboral, tales como nivel sonoro y nivel de presión acústica por bandas de octava, para que el equipo seleccionado sea el adecuado y específico a la naturaleza del riesgo. Dicha selección es responsabilidad del Patrono o por medio del encargado de la Oficina de Seguridad de conformidad con los estudios de ruido realizados.

Artículo 247. Tanto los dispositivos intraauriculares como los de tipo concha, deben poseer el certificado de homologación que garantice su nivel de atenuación con relación al comportamiento del ruido, bajo los parámetros establecidos en el Artículo anterior.

Artículo 248. Las inspecciones periódicas a los protectores auditivos debe realizarlas el Patrono o el Comité de Salud y Seguridad, así como la reposición diaria de aquellos que por sus características de uso tengan que desecharse diariamente.

CAPÍTULO VI
PROTECCIÓN DE LAS EXTREMIDADES INFERIORES

Artículo 249. En los trabajos con riesgo de accidente mecánico en los pies por caída o golpes de objetos, se debe dotar a los trabajadores de calzado de seguridad, que debe reunir las características siguientes:

a) Suela antideslizante.

b) Puntera de acero, con resistencia acorde al riesgo y acorde a la magnitud que ocasionaría la caída de objetos pesados o cortaduras (golpes, quebraduras o trituración de los dedos).

c) Con plantilla metálica entre la suela y la entresuela, cuando haya riesgo potencial de penetración de objetos punzo-cortantes que pueden causar lesiones en la planta del pie.

d) Zapato dieléctrico, los cuáles deben usarse cuando exista el riesgo de contacto con sistemas energizados, además éstos no deben de poseer algún medio metálico que sea conductor de la electricidad.

e) La suela debe ser vulcanizada o cocida; sin clavos u otro material mecánico adicional que pueda condicionar un riesgo potencial para el trabajador.

f) En caso de que se requiera proteger los dedos del pie, además del riesgo eléctrico, es necesario utilizar puntera de acero totalmente aislada de manera tal que no exista contacto directo con el pie.

g) Para evitar las mordeduras de serpientes debe de utilizarse botas altas y chaparreras.

Artículo 250. La protección frente al agua y a la humedad será con botas altas de goma de tal manera que aíslen al trabajador de la humedad.

Artículo 251. En ningún caso el trabajador puede trabajar descalzo siendo responsable el patrono de la falta de calzado sea o no de seguridad.

Artículo 252. En los casos en que sea necesario se debe completar la protección con polainas o cubrepiés en especial para los trabajos de soldadura.

Artículo 253. En los locales con riesgo de explosión, el calzado nunca tendrá en la suela objeto o material alguno capaz de producir chispa.

CAPÍTULO VII
PROTECCIÓN DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 254. La protección de antebrazos, manos y brazos debe ser por medio de guantes y mangas (según el riesgo del trabajo de que se trate). Estos elementos serán del material adecuado a la protección de que se trate y deben ir desde el guante de goma hasta el guante metálico con las características siguientes:

a) De acuerdo con la naturaleza del riesgo pueden ser de diferente tamaño, de puño corto hasta la muñeca, de puño mediano hasta el codo y de puño largo hasta el hombro.

b) Deben ser adecuados a cada trabajador.

c) Deben desecharse sí han perdido su capacidad de flexibilidad por el uso diario o bien si poseen rasgaduras o perforaciones.

De igual manera, el trabajador debe evitar usar durante sus labores anillos y pulseras, que por la naturaleza de su trabajo, ponga en riesgo su salud o se exponga a un accidente laboral.

Artículo 255. Para la electricidad sólo se debe usar guantes de material dieléctrico, acorde al voltaje que se ha de trabajar.

CAPÍTULO VIII
PROTECCIÓN DEL APARATO RESPIRATORIO

Artículo 256. Cuando por la índole de las labores realizadas en cualquier actividad donde se expongan los trabajadores a la acción agresiva de los contaminantes químicos como polvos, humos, gases, vapores, neblinas, entre otros y la vía de entrada más expuesta es la respiratoria, es necesario utilizar medios de protección al órgano afectado.

Artículo 257. Para seleccionar el equipo de protección respiratoria se debe tomar en cuenta las consideraciones siguientes:

a) Características físicas y químicas del contaminante.

b) Características de las labores que se realizan.

c) Condiciones del local con relación a las concentraciones del contaminante.

Artículo 258. Cuando los protectores respiratorios sean de filtros mecánicos, deben cambiarse cuando exista dificultad respiratoria, se perciba el olor del contaminante o cuando el componente filtrante se haya saturado y éste se solidifique en forma granular.

Artículo 259. Cuando los filtros son químicos éstos deben ser específicos a la naturaleza del riesgo, ya sean gases, vapores, humos, neblinas, entre otros. Al igual que en los filtros mecánicos, los filtros químicos deben desecharse cuando:

a) Exista dificultad respiratoria.

b) Exista presencia de olor del contaminante.

c) De acuerdo al tiempo establecido por el fabricante con relación a la capacidad del filtro, concentración del contaminante en el ambiente y tiempo de uso del respirador.

"Artículo260. Los protectores respiratorios deben cumplir con las normas de seguridad correspondiente para una mejor protección del trabajador." ***(Reformado según Art. 104 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 261. Cuando por la índole de las labores se requiere equipos especiales de protección respiratoria con suministro de aire, en forma autónoma o semiautónoma, sin perjuicio de lo que establezca el manual de procedimiento de cada equipo, es necesario cumplir con las especificaciones técnicas y de procedimiento que establezcan las normas técnicas nacionales o internacionales cuando no exista norma nacional." ***(Reformado según Art. 105 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 262. Los protectores respiratorios como requisito obligatorio deben poseer el certificado de calidad y seguridad impreso en cada dispositivo." ***(Reformado según Art. 106 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 263. ***Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016***

CAPÍTULO IX
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL PARA TRABAJOS EN ALTURA

"Artículo 264. En todo trabajo con peligro de caída, en alturas superiores a un metro con ochenta centímetros (1.80mts), debe utilizarse el equipo de protección personal el cual debe contener como mínimo las siguientes partes:

a) Anclaje;

b) Soporte para el cuerpo (arnés de cuerpo completo);

c) Conector (Línea de vida). ”

Estos equipos deben cumplir con los estándares de calidad y seguridad.” ***(Reformado según Art. 107 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 265. ***Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016***

Artículo 266. ***Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016***

CAPÍTULO X
DEL DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 267. Todo diseño que se realice en cualquier puesto de trabajo, debe perseguir la reducción de las condiciones de trabajo que puedan generar riesgos y disminución de las exigencias que implique la labor.

Artículo 268. En el diseño de los puestos de trabajo se debe considerar como mínimo lo siguiente:

a) Descripción del tipo de proceso de producción y maquinaria a emplear.

b) Características de los materiales que intervienen en el proceso.

c) Caracterización antropométrica del equipamiento básico y del entorno físico de trabajo.

d) Definición de los planos de trabajo.

e) Distancias visuales del trabajo.

f) Disponibilidad de movimientos con respecto a acceso, espacio para las piernas, ausencia de obstáculos.

g) Características de las sillas y asientos.

h) Características de los utensilios y herramientas manuales en cuanto a tamaño, pesos, agarres, posiciones de manejo, entre otras.

i) Característica de otros equipos en cuanto a disposición de palancas, mandos, ayudas mecánicas, entre otras.

j) Jornada de trabajo.

k) Posturas corporales a emplearse.

“Artículo 269. Todo lo concerniente a los diseños de los puestos de trabajo no contemplados en el presente reglamento, se aplicará lo que al respecto establezca la normativa vigente.” ***(Reformado según Art. 108 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 270. En actividades permanentes, cuando por la índole del trabajo a desempeñar el trabajador no pueda desplazarse de su puesto de trabajo durante la jornada y el mismo se realice en las afueras de la planta física del centro de labores; dicho puesto de trabajo debe contener un aposento o un lugar acondicionado para el consumo de sus alimentos y otro independiente donde se ubique el servicio sanitario, lavamanos y los implementos necesarios establecidos en el presente reglamento.

CAPÍTULO XI
DEL TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES

"Artículo 271. Queda prohibido trasladar a los trabajadores en vehículos que no estén diseñados para el transporte de personas." ***(Reformado según Art. 109 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 272. Cuando el lugar de trabajo esté en una zona retirada o aquellas que carezcan de medios de trasporte, el Patrono debe proveer a los trabajadores de transporte en grupo, gratuito o en dado caso subvencionado. Así mismo debe velar para que las condiciones de las vías y carreteras privadas de acceso al lugar de trabajo sean adecuadas, con controles y buena iluminación para el tránsito." ***(Reformado según Art. 110 del Ac. Gu. 33-2016)***

CAPÍTULO XII
CONDICIONES DE LOS LUGARES DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

"Artículo 273. El patrono que dentro de su planilla posea o contrate personal con discapacidad, está en la obligación de cumplir con todo lo establecido en la norma vigente. Ello incluye, adaptación de los puestos de trabajo, instalaciones en general, parqueos y acceso a las instalaciones de saneamiento básico como son los vestidores, cubículos de duchas, servicios sanitarios, lavamanos, espejos, toalleros, papeleras, pañeras, agarraderas, todo en concordancia con el presente reglamento." ***(Reformado según Art. 111 del Ac. Gu. 33-2016)***

TÍTULO VI

CAPÍTULO I
ACTIVIDADES DE LIMPIEZA EN LOS LOCALES DE TRABAJO

Artículo 274. Todos los centros de trabajo y dependencias anexas deben mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza.

"Artículo 275. La limpieza debe hacerse fuera de las horas de trabajo, siendo preferible hacerla después de terminar la jornada que antes del comienzo de ésta, en cuyo caso debe realizarse con la antelación necesaria para que los locales sean ventilados durante media hora, por lo menos, antes de la entrada de los trabajadores a sus labores, de preferencia se utilizará personal exclusivo para limpieza y mantenimiento." ***(Reformado según Art. 112 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 276. Cuando el trabajo sea continuo, debe elegirse para realizar la limpieza las horas en que se encuentre presente en los locales el menor número de trabajadores, extremándose en tal caso las medidas y precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos de la operación.

Artículo 277. Cuando las operaciones de limpieza del suelo, paredes y techo o de los elementos de instalación, ofrezcan peligro para la salud de los trabajadores encargados de realizarlas, debe proveérseles de equipos de protección personal y utensilios de trabajo apropiados.

Artículo 278. Debe cuidarse especialmente que las áreas de tránsito como pasillos y escaleras, se mantengan sin derrames de aceites, grasas u otros cuerpos que lo hagan resbaladizo.

Artículo 279. Debe evitarse en los centros de trabajo, la permanencia de materias susceptibles de descomposición, nocivos o peligrosos. Los residuos de materias primas o de fabricación deben almacenarse, evacuarse o eliminarse por procedimientos especiales según la naturaleza de los mismos.

Artículo 280. Los aparatos, maquinaria e instalaciones en general, deben mantenerse siempre en buen estado de orden y limpieza.

Artículo 281. Los útiles para el aseo deben conservarse en buen estado y almacenarse en locales apropiados.

LIMPIEZA DE VENTANAS

Artículo 282. Se debe realizar la limpieza de ventanas y tragaluces para evitar en ellos acumulación de polvo u otras materias que impidan la adecuada iluminación de los locales.

Artículo 283. Para estas operaciones se debe dotar al personal de útiles idóneos que permitan una fácil limpieza y, en su caso, los de protección personal necesarios que eviten los posibles riesgos de caídas.

CAPÍTULO II
SERVICIOS DE HIGIENE, COMEDORES Y ABASTECIMIENTO DE AGUA

Artículo 284. Todo centro de trabajo debe disponer de abastecimiento suficiente de agua purificada en proporción al número de trabajadores, de forma gratuita, fácilmente accesible a ellos y distribuidos en lugares próximos a los puestos de trabajo.

Artículo 285. No se permite sacar o trasegar agua para la bebida por medio de vasijas, barriles, cubos u otros recipientes abiertos o cubiertos provisionalmente.

Se prohíbe igualmente beber aplicando directamente los labios a los grifos, recomendándose las fuentes de surtidor.

Artículo 286. Se debe indicar mediante carteles si el agua es o no es potable. Cuando sea potable es necesario el respaldo de un laboratorio clínico, examinándose el agua dos veces al año.

Artículo 287. No deben existir conexiones entre el sistema de abastecimiento de agua potable y del agua que no sea apropiada para beber, evitándose la contaminación por porosidad o por contacto.

Artículo 288. Aquellos lugares de trabajo que posean un sistema propio de abastecimiento de agua potable, debe garantizar una dotación suficiente del líquido para consumo de todos los trabajadores; así mismo en trabajos transitorios donde no exista servicio de agua potable, el Patrono debe garantizar el suministro diario de la misma.

"Artículo 288 BIS. Cuando por las características del trabajo, los trabajadores deban comer en los lugares de trabajo, estos contarán con locales adecuados destinados para este propósito y deben contar con el mobiliario, equipo, iluminación, ventilación y lavado de manos necesarios.

A los trabajadores que por la índole de sus labores, deban pernoctar en los lugares de trabajo, se les debe de proveer de dormitorios que reúnan las condiciones necesarias de iluminación, ventilación, cubicación, protección, servicios sanitarios y duchas." ***(Reformado según Art. 113 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 288 TER. Cuando por las características del trabajo, los patronos provean casas de habitación, éstas deben reunir los requisitos de seguridad e higiene, con el propósito de proteger la vida y conservar la salud de sus ocupantes." ***(Reformado según Art. 114 del Ac. Gu. 33-2016)***

VESTIDORES Y ASEO

"Artículo 289. Los lugares de trabajo en los que se ejecuten trabajos insalubres y se expongan a los trabajadores a riesgos químicos, biológicos y físicos, los pisos deben ser de material antideslizante e impermeables." ***(Reformado según Art. 115 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 290. Los vestuarios deben ser de dimensiones adecuadas al número de trabajadores y deben contar con iluminación y ventilación de acuerdo a lo que establezcan las normas nacionales vigentes.

Artículo 291. Debe estar provisto de asientos y de armarios o casilleros individuales, con llave, para guardar la ropa y el calzado.

"Artículo 292. Los vestidores o áreas de higiene personal deben ser en una proporción de uno por cada veinticinco trabajadores, el patrono debe dotar toallas individuales o bien dispondrá de secadores de aire caliente, toalleros automáticos o toallas de papel, existiendo, en este último caso, recipientes adecuados para depositar las usadas.

A los trabajadores que realicen labores marcadamente insalubres o manipulen sustancias tóxicas, se les debe facilitar los medios especiales de limpieza necesarios en cada caso." ***(Reformado según Art. 116 del Ac. Gu. 33-2016)***

INODOROS

"Artículo 293. En todo lugar de trabajo deben existir inodoros y mingitorios, de ser posible, con descarga automática de agua corriente y debe proporcionarse papel higiénico. Se instalarán con separación por sexos.

A excepción de las oficinas, los cuartos de vestuario pueden ser sustituidos por colgadores o armarios que permitan guardar la ropa." ***(Reformado según Art. 117 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 294. Debe haber al menos un inodoro por cada veinte (20) hombres y otro por cada quince (15) mujeres, cuando el total de los trabajadores sea menor que cien (100). Cuando exceda de este número debe contarse con un inodoro adicional por cada veintiocho (28) trabajadores y existir por lo menos un urinario más por cada veinte (20) trabajadores." ***(Reformado según Art. 118 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 295. Cuando los sanitarios generales comuniquen con lugares de trabajo, deben estar completamente cerrados y tendrán ventilación al exterior, natural o forzada. Si se comunican con cuartos de higiene personal o pasillos que tengan ventilación al exterior se podrá suprimir el techo de cabinas. No deben tener comunicación directa con comedores, cocinas, dormitorios y cuartos de vestuario. Las puertas deben impedir totalmente la visibilidad desde el exterior y estarán provistas de cierre interior y de una percha." ***(Reformado según Art. 119 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 296. Los servicios sanitarios deben estar y conservarse en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones, para los portátiles debe cumplirse con las

condiciones de mantenimiento requerido, y para los fijos la limpieza debe hacerse siempre que sea necesario y por lo menos una vez al día." ***(Reformado según Art. 120 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 297. Para el caso de actividades temporales, se autoriza el uso de cabinas sanitarias las cuales deben estar separadas según sexo, su número en concordancia con el indicado al inicio del presente capítulo y las condiciones de servicio de desinfección y privacidad descrita, observando siempre la normativa vigente." ***(Reformado según Art. 121 del Ac. Gu. 33-2016)***

DUCHAS

Artículo 298. Cuando la empresa se dedique a actividades que normalmente impliquen riesgos para la higiene personal, se manipulen sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, se esté expuesto al calor excesivo, se desarrollen esfuerzos físicos superiores a los normales, o lo exija la higiene del procedimiento de fabricación, se debe instalar una ducha de agua fría y caliente por cada diez trabajadores o fracción de esta cifra, que trabajen en la misma jornada.

"Artículo 299. En todo lugar de trabajo, las duchas deben contar con las siguientes características:

a) Con iluminación y ventilación apropiadas.

b) Deben estar aisladas, cerradas, en compartimientos individuales, con puertas dotadas de cierre interior.

c) Deben estar situadas en las áreas de vestuarios y de higiene personal, deben contar con colgadores para ropa.

d) En trabajos insalubres y donde se manipulen sustancias tóxicas se debe facilitar los medios de limpieza y desinfección necesarios." ***(Reformado según Art. 122 del Ac. Gu. 33-2016)***

NORMAS COMUNES DE CONSERVACIÓN Y LIMPIEZA

"Artículo 300. Los pisos y paredes de los inodoros, lavamanos, y duchas, deben ser lisos, impermeables y antideslizantes, los cuartos de vestuario deben estar pintados en tonos claros y con materiales que permitan el lavado con líquidos desinfectantes o antisépticos con la frecuencia necesaria. Todos sus elementos, tales como grifos, desagües y regaderas de duchas, deben estar siempre en perfecto estado de funcionamiento y los armarios y bancos aptos para su utilización. " ***(Reformado según Art. 123 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 301. Queda prohibido utilizar estos locales para usos distintos de aquellos para los que estén destinados.

CAPÍTULO III
SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

"Artículo 302. Los servicios de salud en los lugares de trabajo, se definen como servicios preventivos, necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable para el trabajador y el patrono, que favorezca la relación con el trabajo y de la adaptación de éste a las capacidades de los trabajadores.

Todo patrono que cuente con menos de diez (10) trabajadores debe disponer de un plan de prevención de riesgos laborales autorizado por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio

de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de un monitor de salud y seguridad ocupacional, el monitor debe estar capacitado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en primeros auxilios y uso del botiquín, además debe disponer de botiquín portátil y accesible, de conformidad con la normativa vigente, establecida por este reglamento.

Todo patrono que cuente con diez (10) trabajadores en adelante, debe contar con un comité bipartito de SSO, según lo preceptuado en el Artículo número diez (10) de este reglamento, además, disponer de un plan de salud y seguridad ocupacional, firmado por un médico registrado en el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El plan incluirá:

a) Perfil de riesgo de los puestos de trabajo;
b) Sistema de vigilancia de la salud de los trabajadores tomando como referencia el perfil de riesgos;
c) El sistema de vigilancia epidemiológica de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en las empresas;
d) Programación y metodología para la Información, educación y comunicación de las medidas preventivas de accidentes y enfermedades profesionales, tomando como referencia los factores de riesgo descritos en el perfil de los puestos de trabajo;
e) Disponer de botiquín portátil y accesible, de conformidad con la normativa vigente establecida, por este reglamento.

En cada jornada ordinaria de trabajo efectivo o días festivos la empresa debe contar con un monitor de salud y seguridad ocupacional registrado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual, debe analizar y presentar en la reunión del Comité Bipartito los hallazgos mensuales de la vigilancia epidemiológica de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y establecer así las medidas preventivas para el control o eliminación de los riesgos identificados.

Entre sus responsabilidades, tendrá además, la vigilancia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, los cuales debe de registrar y reportar conforme a la normativa vigente.

El perfil de los monitores de salud y seguridad ocupacional debe ser en atención a la siguiente referencia:

Perfil de los monitores de salud y seguridad ocupacional

Número de trabajadores en el lugar de trabajo	Perfil del Monitor de SSO	Monitores por jornada de trabajo
Menos de 10	Trabajador capacitado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en primeros auxilios y uso del botiquín	Una persona por jornada de trabajo
De 10 a 100	Auxiliar de enfermería capacitado en prevención de riesgos laborales.	Una persona por jornada de trabajo
De 101 a 500	Enfermero profesional capacitado en prevención de riesgos laborales.	Una persona por jornada de trabajo
Más de 500	Médico Colegiado Activo capacitado en prevención de riesgos laborales.	Una persona por jornada de trabajo

(Reformado según Art. 124 del Ac. Gu. 33-2016)

"Artículo 303. Para los servicios de salud en los lugares de trabajo, se definen los siguientes niveles:

Primer nivel de Atención

a) Promoción de la salud:
   1) Divulgación preventiva.
b) Vigilancia Epidemiológica:
   1) Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades.
c) Capacitación.
d) Protección específica:
   1) Inmunizaciones.
e) Examen pre-empleo:

Segundo nivel de Atención

a) Historia clínica ocupacional:
   1) Exámenes médicos.
   2) Laboratorios periódicos.
   3) Diagnóstico Precoz de las enfermedades.
b) Primeros Auxilios:
c) Vigilancia epidemiológica de las condiciones de salud de los trabajadores según diagnósticos.
d) Gestionar la reducción del tiempo de contacto del trabajador con el factor de riesgo.

Tercer Nivel de atención

a) Gestionar la reubicación del trabajador según sus capacidades (evaluación médica posterior a un accidente o diagnóstico de una enfermedad).

El servicio de salud en donde se cuente con un Médico, este operativizará los tres niveles de atención. Si solo cuenta con monitores de SSO debe cumplir con:

a) Incisos a, b, c y d del primer nivel de atención.
b) Inciso b del segundo nivel de atención." ***(Reformado según Art. 125 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 304. Los botiquines de primeros auxilios no deben disponer de medicamentos, por los efectos adversos que pueden causar. En el caso de las clínicas, los médicos dispondrán de medicamentos de acuerdo al análisis de los registros de la vigilancia epidemiológica de las enfermedades más frecuentes y tomando como referencia los accidentes siguientes:

a) Contusiones, fracturas, luxaciones y esguinces.
b) Quemaduras.
c) Cortaduras.
d) Hemorragias.
e) Deshidratación.

El contenido mínimo ha de ampliarse de acuerdo al análisis epidemiológico de los registros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Todos los insumos deben permanecer ordenados y accesibles, no con llave, se ha de reponer el material usado y verificar continuamente la fecha de caducidad.

Los socorristas deben estar capacitados para su uso por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Riesgo de incendio y explosión por químicos, implica disponer de material adecuado para la intervención ante accidentes de origen químico:

a) Fichas de seguridad (compuestos químicos, toxicidad, primeros auxilios específicos, etc.)
b) Equipos de rescate (mascarillas de protección respiratoria, equipos autónomos, etc.)
c) Maleta de oxigenoterapia compuesta de:
    1) Botella de oxígeno.
    2) Mascarillas de oxigenación (auto ventilación).
    3) Equipo completo de reanimación.
d) Manta Ignífuga.

Idealmente disponer de dos socorristas por grupo o área de trabajo.

Contenido del Botiquín de Primeros Auxilios

INSUMO	1 a 5 trabajadores	5 a 10 trabajadores	10 a 25 trabajadores	Más de 25 trabajadores
Botiquín portátil	1	1	1	1 por cada área de trabajo
Botella de agua oxigenada	1 de 250cc	1 de 250 cc	1 de 250 cc	1 de 250 cc
Botella de alcohol	1 de 250 cc	1 de 250 cc	1 de 250 cc	1 de (500 cc)
Paquete de algodón	1 de (25 grs)	1 de (50 grs)	1 de (100 grs)	1 de (100 grs)
Sobres de gasas estériles	15 de 20 x 20 cms	20 de 20 x 20cms	30 de 20 x 20 cms	50 de 20 x 20cms
Vendas de gasa de 2 pulgadas (5m X 5cm)	02	02	03	03
Vendas de gasa de 4 pulgadas (5m X 10cm)	02	02	03	03
Vendas elásticas de 2 pulgadas	02	02	03	03
Vendas elásticas de 4 pulgadas	02	02	03	03
Tablillas para inmovilizar miembros superiores y miembros inferiores	02	02	03	03
Gasas impregnadas de petrolato (vaselina)	10	10	10	20
Caja de curitas	1 de 10 unidades	1 de 20 unidades	1 de 20 unidades	2 de 20 unidades
Esparadrapo hipo alergénico (micropore)	1 de 1 pulgada o (2.5cm)	1 de 1 pulgada o (2.5cm)	1 de 1 pulgada o (2.5cm)	1 de 1 pulgada o (2.5cm)

INSUMO	1 a 5 trabajadores	5 a 10 trabajadores	10 a 25 trabajadores	Más de 25 trabajadores
Esparadrapo hipo alergénico (micropore)	1 de 1 pulgada o (1.5cm)	1 de 1 pulgada o (1.5cm)	1 de 1 pulgada o (1.5cm)	1 de 1 pulgada o (1.5cm)
Tijera de 11cm de cirugía	1	1	1	1
Pinza de 11cm de disección	1	1	1	1
Suero fisiológico 5ml (si no existen lavaojos)	6	18	18	18
Pares de guantes de látex	2	2	3	5
Parches oculares	2	2	2	2
Triángulos de vendaje provisional (cabestrillos)	5	5	5	5
Mascarilla de reanimación cardiopulmonar	1	1	1	2
Sueros orales (sobres)	4	4	4	4
Manta termoaislante	1	1	1	1
Bolsas de hielo sintético	Mantener en congelador			
Bolsas de plástico, color rojo	Para eliminar material de primeros auxilios usado o contaminado			

(Reformado según Art. 126 del Ac. Gu. 33-2016)

Artículo 305. ***Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016***

TÍTULO VII

CAPÍTULO I

ELECTRICIDAD

PROTECCIÓN CONTRA CONTACTOS EN LAS INSTALACIONES Y EQUIPOS ELÉCTRICOS

Artículo 306. En las instalaciones y equipos eléctricos para la protección de las personas contra los contactos con partes habitualmente en tensión se debe adoptar algunas de las prevenciones siguientes:

a) Se debe alejar las partes activas de la instalación a distancia suficiente del lugar donde las personas habitualmente se encuentran o circulan, para evitar un contacto fortuito o por la manipulación de objetos conductores cuando estos puedan ser utilizados cerca de la instalación.

b) Se deben recubrir las partes activas con aislamiento apropiado, que conserven sus propiedades indefinidamente y que limiten la corriente de contacto o a un valor inocuo.

c) Se deben interponer obstáculos que impidan todo contacto accidental con las partes activas de la instalación. Los obstáculos de protección deben estar fijados en forma segura y resistir a los esfuerzos mecánicos usuales.

Artículo 307. Para la protección contra los riesgos de contacto con las masas de las instalaciones que puedan quedar accidentalmente con tensión, se deben adoptar, en corriente alterna, uno o varios de los dispositivos de seguridad siguientes:

a) Puesta a tierra de las masas. Las masas deben estar unidas eléctricamente a una toma de tierra o a un conjunto de tomas de tierra interconectada, que tengan una resistencia apropiada. Las instalaciones, tanto con neutro aislado de tierra como neutro unido a tierra, deben estar permanentemente controlados por un dispositivo que indique automáticamente la existencia de cualquier defecto de aislamiento o que separe automáticamente la instalación o parte de la misma, en la que esté el defecto de la fuente de energía que alimenta.

b) De corte automático o de aviso, sensibles a la corriente de defecto (interruptores diferenciales) o a la tensión de defecto (heles de tierra).

c) Unión equipotencial o por superficie aislada de tierra o de las masas (conexiones equipotenciales).

d) Separación de los circuitos de utilización de las fuentes de energía por medio de transformadores o grupos convertidores, manteniendo aislados de tierra todos los conductores de circuito de utilización, incluido el neutro.

e) Por doble aislamiento de los equipos y máquinas eléctricas.

Artículo 308. En corriente continua se deben adoptar sistemas de protección adecuada para cada caso, similares a los referidos para la alterna. Queda prohibido enchufar sin clavija o espiga.

Artículo 309. Todas las partes de equipos o aparatos que operen o estén en uso en las cercanías de líneas conductoras de corriente eléctrica, deben conectarse a tierra. Dichas conexiones deben hacerse de acuerdo a las disposiciones reglamentarias que se dicten.

INACCESABILIDAD A LAS INSTALACIONES ELÉCTRICAS

"Artículo 310. Los lugares de paso deben tener un trazado y dimensiones que permitan el tránsito cómodo y seguro, estando libres de objetos que puedan dar lugar a accidentes que dificulten la salida en caso de emergencia, conforme a la normativa vigente." ***(Reformado según Art. 127 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 311. Todo el recinto de una instalación de alta tensión debe estar protegido desde el suelo por un cierre metálico o de fábrica, con una altura mínima de 2,20 metros, provisto de señales de advertencia de peligro de alta tensión para impedir el acceso a las personas ajenas al servicio.

Artículo 312. Los interruptores de gran volumen de aceite o de otro líquido inflamable, sean o no automáticos, cuya maniobra se efectúe manualmente, deben estar separados de su mecanismo de accionamiento por una protección o resguardo adecuado; con objeto de proteger al personal de servicio contra los efectos de una posible proyección de líquido o de arco eléctrico en el momento de la maniobra.

"Artículo 313. En los trabajos que se realicen en líneas elevadas, postes y torres, deben usarse trepadores (maneas), cinturones de seguridad (arnés), línea de vida con absorbedor de energía, que ofrezcan las garantías de seguridad necesarias." ***(Reformado según Art. 128 del Ac. Gu. 33-2016)***

BATERIÁS Y ACUMULADORES

Artículo 314. En los locales que dispongan de baterías y acumuladores se adoptarán las prevenciones siguientes:

a) Si la tensión del servicio es superior a 110 voltios, con relación a tierra, el suelo de los pasillos de servicio será eléctricamente aislante.

b) Cuando entre las piezas desnudas bajo tensión exista una diferencia de potencial superior a 250 voltios, se debe instalar de modo que sea imposible para el trabajador el contacto simultáneo o inadvertido con aquellas.

c) Se debe mantener una ventilación cuidada que evite la existencia de una atmósfera inflamable o nociva.

Artículo 315. Cuando las baterías fijas de acumuladores estén situadas en locales que se empleen además para otros fines, aquéllas deben estar provistas de envolturas o protecciones y de dispositivos especiales para evitar la acumulación de gases inflamables.

SOLDADURA ELÉCTRICA

Artículo 316. En la instalación y utilización de soldadura eléctrica, son obligatorias las prescripciones siguientes:

a) Las masas de cada aparato de soldadura deben estar puestas a tierra, así como uno de los conductores de circuito de utilización para soldadura. Debe ser admisible la conexión de uno de los polos de circuito de soldeo a estas masas cuando por su puesta a tierra no provoquen corrientes vagabundas de intensidad peligrosa. En caso contrario, el circuito de soldeo debe estar puesto a tierra en el lugar de trabajo.

b) La superficie exterior de los porta electrodos y en lo posible sus mandíbulas, debe estar aislados.

c) Los bornes de conexión para los circuitos de alimentación de los aparatos manuales de soldadura deben estar cuidadosamente aislados.

d) Cuando los trabajos de soldadura se efectúen en locales muy conductores, no deben emplearse tensiones superiores a 50 voltios, o en otro caso, la tensión en vacío entre el electrodo y la pieza a soldar no superará los 90 voltios en corriente alterna a los 150 voltios en corriente continua. El equipo de soldadura debe estar colocado en el exterior del recinto en que opera el trabajador.

e) El soldador y sus ayudantes en las operaciones propias de la función, dispondrán y utilizarán viseras, capuchones o pantallas para protección de su vista y discos o manoplas para proteger sus manos, mandiles o gabachas de cuero y botas.

MÁQUINAS DE ELEVACIÓN Y TRANSPORTE

Artículo 317. Las máquinas de elevación y transporte se deben poner fuera de servicio mediante un interruptor omnipolar general, accionado a mano, colocado en el circuito principal y debe ser fácilmente identificado mediante un rótulo indeleble.

Artículo 318. Los ascensores y las estructuras de los motores y máquinas elevadoras, las cubiertas de estos, los combinados y las cubiertas metálicas de los dispositivos eléctricos del interior de las cajas o sobre ellas y en hueco, deben conectarse a tierra.

Artículo 319. Las vías de rodamiento o grúas de taller deben estar unidas a un conductor de protección.

ELECTRICIDAD ESTÁTICA

Artículo 320. Para evitar peligros por la electricidad estática y que se produzcan chispas en ambiente inflamable, deben adoptarse en general las precauciones siguientes:

a) La humedad relativa del aire se debe mantener sobre el 50 por ciento.

b) Las cargas de electricidad estética que puedan acumularse en los cuerpos metálicos deben ser neutralizadas por medio de conductores a tierra. Especialmente deben efectuarse conexión a tierra:

   1) En los ejes de las transmisiones a correas y poleas.

   2) En el lugar más próximo en ambos lados de las correas y en el punto donde salgan de las poleas mediante peines metálicos.

   3) En los ejes metálicos que se pinten o barnicen con pistolas de pulverización. Estas pistolas también se conectarán a tierra.

   4) Las estanterías metálicas que sirvan para almacenar mercancías tendrán igualmente puesta a tierra para evitar acumulación de electricidad estática.

Artículo 321. En sustitución de las conexiones a tierra al que se refiere el apartado anterior, se debe aumentar hasta en un valor suficiente la conductibilidad a tierra de los cuerpos metálicos.

Artículo 322. Para los casos que se indican a continuación deben adoptarse las precauciones siguientes:

a) Cuando se transvasen fluidos volátiles de un tanque-almacén a un vehículo tanque, la estructura metálica de la primera será conectada a la del segundo y también a tierra si el vehículo tiene neumáticos o llantas de caucho o plástico.

b) Cuando se transporten materiales finamente pulverizados por medio de transportadores neumáticos con secciones metálicas, estas secciones se conectarán eléctricamente entre sí, sin soluciones de continuidad y en toda la superficie del recorrido del polvo inflamable.

c) Cuando se manipule aluminio o magnesio finamente pulverizado, se deben emplear detectores que descubran la acumulación de electricidad estática.

d) Cuando se manipulen industrialmente detonadores o materias explosivas, los trabajadores deben usar calzado anti eléctrico y visera para la protección de la cara.

Artículo 323. Finalmente, cuando las precauciones generales y particulares descritas en este Artículo resulten ineficaces, se deben emplear eliminadores o equipos neutralizadores de la electricidad estática y, especialmente, contra las chispas incendiarias. De emplearse a tal fin equipos radioactivos se deben proteger los mismos de manera que eviten a los trabajadores su exposición a las radiaciones.

MOTORES ELÉCTRICOS

Artículo 324. Los motores eléctricos deben estar provistos de cubiertas permanentes u otros resguardos apropiados, dispuestos de tal manera que prevengan el contacto de las personas u objetos a menos que:

a) Estén instalados en locales aislados y destinados exclusivamente para motores.

b) Estén instalados en altura no inferior a tres metros sobre el piso o plataforma.

c) Sean de tipo cerrado.

Artículo 325. Nunca deben instalarse motores eléctricos que no tengan el debido blindaje antideflagrante o que sean de un tipo antiexplosivo probado, en contacto o proximidad con materias fácilmente combustibles, ni en locales cuyo ambiente contenga gases, partículas o polvos inflamables o explosivos.

Artículo 326. Los tableros de distribución para el control individual de los motores deben ser del tipo blindado y todos sus elementos a tensión deben estar en un compartimiento cerrado.

CONDUCTORES ELÉCTRICOS

Artículo 327. Los conductores eléctricos fijos deben estar debidamente aislados respecto a tierra.

"Artículo 328. Los conductores portátiles y los conductores suspendidos no deben instalarse ni emplearse en circuitos que funcionen en una tensión superior a doscientos cincuenta (250) voltios a tierra de corriente alterna, a menos que dichos conductores portátiles que pueden deteriorarse, estén protegidos por una cubierta de caucho duro y, si es necesario, deben tener una protección adicional metálica flexible siempre que no estén en algunos tipos de ambiente señalados en el apartado anterior de este Artículo. " ***(Reformado según Art. 129 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 329. Se debe evitar el empleo de conductores desnudos; en todo caso se prohíbe su uso en:

a) Locales de trabajo en que existan materiales combustibles o ambiente de gases, polvos o productos inflamables;

b) Donde pueda depositarse polvo en los mismos, como en las fábricas de cemento, harina, hilaturas.

Artículo 330. Los conductores desnudos, o cuyo revestimiento aislante sea insuficiente y de alta tensión, en todo caso, se deben encontrar fuera del alcance de la mano y cuando eso no sea posible, deben ser eficazmente protegidos al objeto de evitar cualquier contacto.

Artículo 331. Los conductores o cables para instalaciones en ambientes inflamables explosivos o expuestos a la humedad, corrosión, deben estar estandarizados para este tipo de riesgos.

Artículo 332. Todos los conductores deben tener sección suficiente para que el coeficiente de seguridad en función de los esfuerzos mecánicos que soportan no sea inferior a tres.

INTERRUPTORES Y CORTA CIRCUITOS DE BAJA TENSIÓN

Artículo 333. Los fusibles o cortacircuitos no deben estar al descubierto, a menos que estén montados de tal forma que no puedan producirse proyecciones ni arcos.

Artículo 334. Los interruptores deben ser de equipo completamente cerrado, que imposibiliten, en cualquier caso, el contacto fortuito de personas o cosas.

Artículo 335. Se prohíbe el uso de interruptores denominados "de palanca" o "de cuchillas" que no estén debidamente protegidos, incluso durante su accionamiento.

Artículo 336. Los interruptores situados en locales de carácter inflamable o explosivo, se deben colocar fuera de la zona de peligro. Cuando ello sea imposible deben estar cerrados en cajas anti-deflagrantes o herméticas, según el caso, las cuales no se debe de abrir a menos que la fuente de energía eléctrica esté cerrada.

Artículo 337. Los fusibles montados en tableros de distribución deben ser de construcción tal, que ningún elemento a tensión podrá tocarse, y deben estar aislados de tal manera que los mismos:

a) Se desconecten automáticamente de la fuente de energía eléctrica antes de ser accesibles.

b) Puedan desconectarse por medio de conmutador.

c) Puedan manipularse convenientemente por medio de herramientas aislantes apropiadas.

CAPÍTULO II
EQUIPOS Y HERRAMIENTAS ELÉCTRICAS PORTÁTILES

Artículo 338. La tensión de alimentación en las herramientas eléctricas portátiles de cualquier tipo, no podrá exceder de 250 voltios con relación a tierra. Si están provistos de motor deben tener dispositivo para unir las partes metálicas accesibles del mismo a un conductor de protección.

Artículo 339. En los aparatos y herramientas eléctricas que no lleven dispositivos que permitan unir sus partes metálicas accesibles a un conductor de protección, su aislamiento debe corresponder en todas sus partes a un doble aislamiento reforzado.

Artículo 340. Cuando se empleen herramientas eléctricas portátiles en emplazamientos muy conductores, éstas deben estar alimentadas por una tensión no superior a 24 voltios, si no son alimentadas por medio de transformador de separación en circuito.

Artículo 341. Los cables de alimentación de las herramientas eléctricas portátiles deben estar protegidos con material resistente que no se deteriore por roces o torsiones no forzadas.

Artículo 342. Se debe evitar el empleo de cables de alimentación largos al utilizar herramientas eléctricas portátiles, instalando enchufes en puntos próximos.

Artículo 343. Las lámparas eléctricas portátiles deben tener mango aislante y un dispositivo protector de la lámpara, de suficiente resistencia mecánica, cuando se empleen sobre suelos, parámetros o superficies que sean buenas conductoras, no transformadores de separación de circuitos.

TRABAJOS EN INSTALACIONES DE ALTA TENSIÓN

Artículo 344. Se prohíbe realizar trabajos en instalaciones de alta tensión, sin adoptar las precauciones siguientes:

a) Abrir con corte visible todas las fuentes de tensión mediante interruptores y seccionadoras que aseguren la posibilidad de su cierre intempestivo.
b) Enclavamiento o bloqueo, si es posible de los aparatos de corte.
c) Reconocimiento de la ausencia de tensión.
d) Poner a tierra y en corto circuito todas las posibles fuentes de tensión.
e) Colocar las señales de seguridad adecuadas, delimitando la zona de trabajo.

Artículo 345. Para la reposición de fusibles de alta tensión, se deben adoptar todas las medidas de precaución indicadas en el Artículo anterior.

Artículo 346. Lo dispuesto en este Artículo no será obligatorio en los trabajos en tensión que se realicen en las condiciones siguientes:

a) Para el aislamiento eléctrico del personal que maniobre en alta tensión, aparatos de corte incluidos los interruptores, se debe emplear al menos dos de los elementos siguientes:
    1) Pértiga aislante.
    2) Guantes aislantes de acuerdo al voltaje.
    3) Mangas aislantes.
    4) Ropa ignífuga.
    5) Pantalla inactínica.
    6) Protecciones rígidas.
    7) Mantas, banquetas o alfombras aislantes.
    8) Puestas a tierra para alta tensión.
    9) Conexión equipotencial del mando manual del aparato de corte y plataforma de maniobra.
b) Con material de seguridad, equipo de trabajo y herramientas adecuadas.
c) Con autorización especial del técnico designado por la empresa, que debe indicar expresamente el procedimiento a seguir en el trabajo.
d) Bajo vigilancia constante del personal técnico, habilitado al efecto y que como jefe del trabajo debe velar por el cumplimiento de las normas de seguridad prescritas.
e) Siguiendo las normas que se especifiquen en las Instituciones para ese tipo de trabajos.

Artículo 347. En todo caso se prohíbe esta clase de trabajos al personal que no esté especialmente capacitado para su realización.

SECCIONADORES, INTERRUPTORES, TRANSFORMADORES, CONDENSADORES ESTÁTICOS, ALTERNADORES Y MOTORES SÍNCRONOS DE ALTA TENSIÓN

Artículo 348. En trabajo y maniobras en seccionadores e interruptores se deben seguir las normas siguientes:

a) Para el aislamiento eléctrico del personal que maniobre en alta tensión, aparatos de corte incluidos los interruptores, se debe emplear al menos una vez, dos (2) de los elementos siguientes:
   1) A+) Pértiga aislante.
   2) B+) Guantes aislantes.
   3) C+) Banqueta aislante o alfombra aislante.
   4) D+) Conexión equipotencial del mando manual del aparato de corte y plataforma de maniobra.

b) Si los aparatos de corte se accionan mecánicamente, se deben adoptar precauciones para evitar su funcionamiento intempestivo.

c) En los mandos de los aparatos de corte se deben colocar letreros que indiquen, cuando proceda, que no pueden maniobrarse.

Artículo 349. En trabajos y maniobras en transformadores:

a) El circuito secundario de un transformador debe estar siempre cerrado a través de los aparatos de alimentación o en corta circuito, teniendo cuidado que nunca quede abierto.

b) Cuando se manipulen aceites se debe tener a mano los elementos necesarios para extinción de incendios. Si estos trabajos se realizan en la celda de un transformador, con instalación fija contra incendios, debe estar dispuesta para su accionamiento manual. Cuando el trabajo se efectúe en el propio transformador, la protección contra incendios debe estar bloqueada para evitar que su funcionamiento imprevisto pueda ocasionar accidentes a los trabajadores.

Artículo 350. Una vez separado el condensador o una batería de condensadores estáticos de su fuente de alimentación mediante corte visible, antes de trabajar en ellos debe ponerse en cortocircuito y a tierra esperando el tiempo necesario para su descarga.

Artículo 351. En los alternadores, motores síncronos, dínamos y motores eléctricos, antes de manipular en el interior de una máquina debe comprobarse:

a) Que la máquina no esté en funcionamiento;

b) Que las bornes de salida estén en cortocircuito y puestas a tierra;

c) Que no esté bloqueada la protección contra incendios;

d) Que estén retirados los fusibles de alimentación de rotor, cuando éste mantenga en tensión permanente la máquina;

e) Que la atmósfera no sea inflamable o explosiva.

CELDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 352. Queda prohibido abrir o retirar los resguardos de protección de las celdas de una instalación eléctrica de alta tensión, antes de dejar sin tensión los conductores y aparatos contenidos en ellas. Recíprocamente se prohíbe dar tensión a los conductores y aparatos situados en una celda sin cerrarla previamente con el resguardo de protección.

TRABAJOS EN PROXIMIDAD DE INSTALACIONES DE ALTA TENSIÓN EN SERVICIO

Artículo 353. En caso que sea necesario hacer trabajo en la proximidad inmediata de conductores o aparato de alta tensión no protegidos, se realizarán en las condiciones siguientes:

a) Atendiendo las instrucciones que para cada caso en particular dé el jefe de trabajo.

b) Bajo la vigilancia del jefe de trabajo que ha de ocuparse de que sean constantemente mantenidas las medidas de seguridad por él fijadas, delimitación de la zona de trabajo y colocación, si se precisa, de pantallas protectoras.

Artículo 354. Si a pesar de las medidas de seguridad adoptadas el peligro no desapareciera, será necesario tramitar la correspondiente solicitud de autorización para trabajar en la instalación de alta tensión.

REPOSICIÓN DEL SERVICIO AL TERMINAR UN TRABAJO EN UNA INSTALACIÓN DE ALTA TENSIÓN

Artículo 355. Sola se restablecerá el servicio de una instalación eléctrica de alta tensión para trabajar en la misma, cuando se tenga la completa seguridad de que no se queda nadie trabajando en ella.

Artículo 356. Las operaciones que conducen a la puesta en servicio de las instalaciones, una vez terminado el trabajo, se deben hacer en el orden siguiente:

a) En el lugar de trabajo, se deben retirar las puestas a tierra y el material de protección complementario, y el jefe de trabajo, después del último reconocimiento, debe dar aviso de que el mismo ha concluido.

b) En el origen de la alimentación, una vez recibida la comunicación de que se ha terminado el trabajo se debe retirar el material de señalización y se desbloquearán los aparatos de corte de maniobra, o bien.

c) Las operaciones que conducen a la puesta en servicio de las instalaciones, una vez terminado el trabajo, se debe de hacer en orden inverso a las reglas señaladas en el Artículo 344 del presente Reglamento.

TRABAJOS EN INSTALACIONES DE BAJA TENSIÓN

"Artículo 357. Antes de iniciar cualquier trabajo en baja tensión se debe proceder a identificar el conductor o instalación en donde se tiene que efectuar el mismo. Toda instalación será considerada de alta tensión mientras no se compruebe lo contrario con aparatos destinados al efecto. Además del equipo de protección personal (cascos, gafas, calzado) se debe emplear en cada caso el material de seguridad más adecuado entre los siguientes:

a) Guantes aislantes.
b) Banquetas o alfombras aislantes.
c) Vainas o caperuzas aislantes.
d) Comprobadores o discriminadores de tensión.
e) Herramientas aislantes.
f) Material de señalización.
g) Lámparas portátiles.
h) Transformadores de seguridad.
i) Transformadores de separación de circuito.
j) Ropa ignifuga.
k) Pantalla inactínica
l) Puesta a tierra para baja tensión." ***(Reformado según Art. 130 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 358. En los trabajos que se efectúan sin tensión:

a) Debe ser aislada la parte en que se vaya a trabajar de cualquier posible alimentación, mediante la apertura de los aparatos de seccionamiento más próximos a la zona de trabajo.
b) Debe ser bloqueado en posición de apertura, si es posible, cada uno de los aparatos de seccionamiento citados colocando en su mando un letrero con la prohibición de maniobrarlo.
c) Se debe comprobar mediante un verificador la ausencia de tensión en cada una de las partes eléctricamente separadas de la instalación fases, ambos extremos de los fusibles.
d) No se restablecerá el servicio al finalizar los trabajos sin comprobar que no existe peligro alguno.

Artículo 359. Cuando se realizan trabajos en instalaciones eléctricas en tensión, el personal encargado de realizarlos debe estar adiestrado en los métodos de trabajo a seguir en cada caso y en el empleo del material de seguridad, equipo y herramientas, mencionado anteriormente.

LÍNEAS ELÉCTRICAS AÉREAS

Artículo 360. En los trabajos en líneas aéreas de conductores eléctricos, se debe considerar a efectos de seguridad, la tensión más elevada que soporten. Esta prescripción será válida en el caso que alguna de tales líneas sea telefónica.

Artículo 361. Se debe suspender el trabajo cuando haya tormentas próximas.

Artículo 362. En las líneas de dos o más circuitos, no se debe realizar trabajos en uno de ellos estando otro en tensión, si para su ejecución es necesario mover los conductores de forma que puedan entrar en contacto.

Artículo 363. En los trabajos a efectuar en los postes, se debe emplear además del casco protector con barboquejo, trepadores y cinturones de seguridad. De emplearse escaleras para estos trabajos deben ser de material aislante en todas partes.

Artículo 364. Cuando en estos trabajos se empleen vehículos dotados de cabrestantes o grúas, el conductor debe evitar no solo el contacto con las líneas en tensión, si no también, la excesiva cercanía que pueda provocar una descarga a través del aire: los restantes operarios deben permanecer alejados del vehículo y en caso accidental de entrar en contacto sus elementos elevados, el conductor debe permanecer en el interior de la cabina hasta que se elimine el contacto, el vehículo debe cumplir con pruebas aislantes y estar conectado a tierra.

REDES SUBTERRÁNEAS Y DE TIERRA

Artículo 365. Antes de efectuar el corte en un cable subterráneo de alta tensión se debe comprobar la falta de tensión en el mismo, y a continuación se debe poner en corto circuito y a tierra los terminales más próximos.

Artículo 366. Para interrumpir la continuidad del circuito de una red a tierra en servicio, se debe colocar previamente un puente conductor a tierra en lugar de corte y la persona que realice este trabajo debe estar perfectamente aislada.

Artículo 367. En la apertura de zanjas o excavaciones, para reparación de cables subterráneos, se debe colocar previamente barreras u obstáculos, así como la señalización que corresponda.

Artículo 368. En previsión de atmósferas peligrosas cuando no pueda ventilarse desde el exterior en caso de incendio en la instalación subterránea, el operario que deba entrar en ella, debe llevar una máscara protectora y cinturón de seguridad o salvavidas que sujetará por el otro extremo un compañero de trabajo desde el exterior.

Artículo 369. En las redes generales de tierras de las instalaciones eléctricas se debe suspender el trabajo al probar las líneas y en caso de tormenta.

PROTECCIÓN PERSONAL CONTRA ELECTRICIDAD

Artículo 370. Mientras los operarios trabajen en circuitos o equipos a tensión o en su proximidad, debe usar ropa sin accesorios metálicos y evitarán el uso innecesario de objetos de metal o Artículos inflamables; llevarán las herramientas o equipos en bolsas o portaherramientas a la cintura y utilizarán calzado aislante o al menos sin herrajes ni clavos en las suelas.

TÍTULO VIII

CAPÍTULO I

TRABAJOS EN CONSTRUCCIÓN Y SIMILARES. PLAN DE SEGURIDAD E HIGIENE

"Artículo 371. Toda obra de construcción antes de su inicio, debe contar con un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional, en la que debe constar todas las medidas de seguridad que se van a adoptar en el transcurso de la construcción, el cual debe ser presentado o remitido al Departamento de Salud y Seguridad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o a la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando corresponda a patronos inscritos al régimen de seguridad social. El plan incluirá entre otros temas, los siguientes:

a) Programa general de SSO a ponerse en práctica durante la construcción de la obra.

b) Equipo de protección personal de SSO que se entrega a cada trabajador al inicio y durante la construcción de la obra.

c) En el caso de utilización de andamios se especificará clase de andamios a utilizar y garantías de su construcción y estabilidad certificada por la dirección técnica de la obra, responsabilizándose de la estabilidad y solidez de estos elementos.

d) Estudio geológico del terreno en el que se delimite sus características y riegos a prevenir, de igual manera debe contarse con el estudio de impacto ambiental donde se garantice el menor daño del entorno." ***(Reformado según Art. 131 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 372. No se podrá iniciar ninguna obra de construcción sin haber presentado el plan de SSO. ***(Reformado según Art. 132 del Ac. Gu. 33-2016)***

PROTECCIONES

Artículo 373. En aquellos lugares y pisos de las obras por los que deben circular los trabajadores, y que por lo reciente de la construcción o por no estar completamente terminados o por cualquier otra causa ofrezcan peligro, debe disponerse de pasarelas o pasos formados por tablones y con un ancho mínimo de 60 centímetros, de modo que quede garantizada la seguridad de los trabajadores.

PASARELAS

Artículo 374. Las pasarelas situadas a más de dos metros de altura del suelo dispondrán además de barandillas a 90 centímetros de altura y rodapiés o zócalos de 20 centímetros.

HUECOS Y ABERTURAS

Artículo 375. Los huecos y aberturas para la elevación de materiales y en general todos aquellos practicados en los pisos de las obras serán convenientemente protegidos con barandillas a 90 centímetros y en su caso rodapiés o zócalos de 20 centímetros.

Artículo 376. El perímetro o contorno de la obra que ofrezca peligro de caída de más de dos metros de altura igualmente será protegido con barandillas y rodapié o zócalo de las mismas características.

ESCALERAS

Artículo 377. Las escaleras de mano deben ser de peldaños ensamblados prohibiéndose todas aquellas que tengan sus peldaños clavados. No se utilizarán escaleras fabricadas en la misma obra con materiales procedentes de la misma.

"Artículo 378. Las escaleras provisionales que se utilicen en las construcciones deben estar dotadas de barandilla de noventa centímetros (90cm), como mínimo cuando tengan más de cuatro peldaños u ofrezcan peligro de caída, según la normativa vigente." ***(Reformado según Art. 133 del Ac. Gu. 33-2016)***

PISOS

"Artículo 379. Se debe tener especial cuidado en no habilitar los pisos forjados recién construidos hasta cumplir el plazo establecido según las recomendaciones del constructor para evitar su hundimiento." ***(Reformado según Art. 134 del Ac. Gu. 33-2016)***

ILUMINACIÓN

Artículo 380. En todos aquellos trabajos realizados al aire libre durante la noche o en lugares faltos de luz natural se debe disponer de una adecuada iluminación artificial eléctrica, acorde con el tipo de trabajo a realizar y los niveles de intensidad lumínica según valores o criterios de referencia.

TEJADOS Y CUBIERTAS

Artículo 381. En los trabajos sobre tejados y cubiertas, se emplearán los medios adecuados para que los mismos se realicen sin peligro, se considera como medio más adecuado de protección, que los trabajadores deben estar anclados a una línea de vida horizontal. Cuando se trate de cubiertas y tejados construidos con materiales resbaladizos o de poca resistencia que presenten marcada inclinación se deben extremar las medidas de seguridad, sujetándose los trabajadores con cinturones de seguridad que irán unidos convenientemente a puntos fijados sólidamente lo que se cumplirá con mayor rigor a partir de los tres metros de altura.

ESTRUCTURAS METÁLICAS

Artículo 382. Los trabajadores que realicen su cometido en el montaje de estructuras metálicas o de concreto o sobre elementos de la obra que por su elevada situación o por cualquier otra circunstancia ofrezcan peligro de caída, deben estar provistos de arnés de seguridad sólidamente anclados a puntos fijos de la obra.

Artículo 383. En trabajos francamente arriesgados o cuando no sea posible técnicamente la utilización de arnés de seguridad debe emplearse redes de seguridad que deben ser de materiales resistentes.

"Artículo 384. Las redes deben montarse de manera que el punto de trabajo quede a un metro (1mt) por encima de la misma, para que en caso de caída el trabajador quede en ella." ***(Reformado según Art. 135 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 385. Este elemento de protección debe estar garantizado por el fabricante y en dicha garantía debe estar especificado los kilos que resiste y la duración de la misma.

CHIMENEAS

Artículo 386. En las chimeneas de fábrica de gran altura las escaleras de hierro que se coloquen deben ofrecer especiales condiciones de seguridad disponiendo de aros o canastas pintadas de color amarillo, que impidan la caída del trabajador hacia atrás.

ANDAMIOS
CONDICIONES GENERALES

Artículo 387. Todo andamio deben cumplir las condiciones siguientes:

a) Las dimensiones de las diversas piezas y elementos auxiliares sean las suficientes para que las cargas de trabajo a las que por su función y destino vayan a estar sometidas no sobrepasen las establecidas para cada clase de material.

b) Los elementos y sistemas de unión de las diferentes piezas constitutivas del andamio, además de cumplir con la condición precedente aseguran perfectamente su función de enlace con las debidas condiciones de fijeza y permanencia.

c) El andamio debe armarse en forma constructivamente adecuada para que quede asegurada su estabilidad y los trabajadores tengan la garantía de seguridad.

d) Debe tenerse en cuenta las cargas a considerar en el cálculo de los distintos elementos, el peso de los materiales necesarios para el trabajo.

MADERA EMPLEADA EN ANDAMIOS

Artículo 388. La madera empleada en los andamios debe ofrecer la resistencia suficiente para el objeto a que se destina.

Artículo 389. Todo el maderamen debe ser escuadrado, esto conserva sus aristas y no será redondeado.

Artículo 390. Los ensambles de cualquier tipo y los pies derechos deben estar provistos de escuadras y además piezas metálicas esenciales que sean necesarias para su perfecta constitución. Todos los herrajes que se coloquen deben ajustar perfectamente.

CUERDAS Y CABLES

Artículo 391. El empleo de cuerdas para sujetar los andamios debe ser el mínimo indispensable siendo sustituido este elemento por el cable más seguro para el trabajador y ofreciendo mayores garantías de resistencia.

Artículo 392. Los andamios sujetos con cuerdas no deben emplearse en alturas superiores a ocho metros (8mts), siendo obligatorio a partir de esta altura que todo andamio colgado vaya sujeto con cables.

MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL USO DE CUERDAS

"Artículo 393. Cuando se utilicen cuerdas para la sujeción de andamios se debe conocer exactamente cuál es su resistencia a la rotura para que puedan tomarse las debidas precauciones.

La carga de trabajo no debe sobrepasar:

a) Un medio la carga de rotura para usos breves y cuerdas en buen estado.

b) Un tercio la carga de rotura para usos breves y cuerdas en uso medio.

c) Un cuarto la carga de rotura para usos largos y cuerdas en buen estado.

d) Un quinto la carga de rotura para usos largos y cuerdas de medio uso.

e) No deben emplearse en estos usos cuerdas empalmadas." ***(Reformado según Art. 136 del Ac. Gu. 33-2016)***

SEGURIDAD DE LOS ANDAMIOS

Artículo 394. Los tablones que forman el piso del andamio deben estar dispuestos de modo que no puedan moverse ni dar lugar al basculamiento, deslizamiento o cualquier otro movimiento peligroso.

Artículo 395. La anchura debe ser la precisa para la fácil circulación de los trabajadores en ningún caso debe ser menor de 60 centímetros.

Artículo 396. Todo el contorno del andamio que ofrezca peligro de caída debe estar protegido por sólidas barandillas de altura mínima de 90 centímetros barra intermedia y zócalos de 20 centímetros.

CERTIFICACIÓN

Artículo 397. Antes de su primera utilización todo andamio debe ser sometido a la práctica de un reconocimiento y a una prueba a plena carga por persona competente delegada a la dirección de la obra. Los reconocimientos se repetirán diariamente.

ANDAMIOS DE BORRIQUETAS

Artículo 398. Hasta tres metros de altura pueden utilizarse andamios de borriquetas fijas sin arriostramientos. De tres a seis metros de altura las borriquetas deben ser armadas con bastidores.

Artículo 399. Queda prohibido el apoyar estos andamios sobre escaleras bloques, ladrillos o cualquier otro material que no ofrezca la suficiente garantía de solidez y estabilidad.

ANDAMIOS DE PUENTES VOLADOS

Artículo 400. Se entienden por ésta clase de andamios aquellos en que la plataforma de trabajo está volando en el exterior y su cola está sujeta con gatillos atados a las barras del piso en que se apoyan. También se pueden calzar las colas con puntales que lleguen al techo.

Artículo 401. Queda prohibido en todo caso el sujetar las colas colocando un peso superior sobre ellas que el peso del andamio en pleno trabajo.

ANDAMIOS TRANSPORTABLES

Artículo 402. Esta clase de andamio debe ser siempre metálica. Su altura no podrá exceder seis veces la longitud de la base. Deben estar dotados de ruedas con freno mecánico.

Artículo 403. En caso de transporte de un lugar a otro de la obra el andamio debe estar completamente vacío sin materiales ni mucho menos personas que pudieran caerse al ser transportados.

Artículo 404. No se podrán utilizar estos andamios sin tener las cuatro ruedas perfectamente frenadas y estabilizadas. Nunca debe utilizarse estos andamios en lugares donde el piso no sea llano y sin obstáculos.

ANDAMIOS AUTOPROPULSADOS

Artículo 405. Cuando los andamios transportables sean autopropulsados esto es dotados de motor para desplazarse ellos mismos, los desplazamientos se debe hacer de la forma indicada en el Artículo anterior. En todo caso se seguirán las instrucciones del fabricante que las ha de facilitar en el idioma español. Solo deben ser utilizados, estos andamios, por personal calificado esto es que haya recibido un curso sobre la utilización de esta maquinaria.

ANDAMIOS COLGADOS MÓVILES

Artículo 406. Los andamios colgados móviles, como norma general no debe exceder de tres metros cada elemento, pudiendo formar un conjunto que tenga una longitud máxima de ocho metros. En todo caso cada tres metros tendrá que tener un cable de suspensión. Se puede utilizar andamios de mayores longitudes siempre que el fabricante garantice su estabilidad y se responsabilice de la misma.

Artículo 407. En el lado del muro debe existir una barandilla rígida de 70 centímetros de altura y en los otros tres lados la barandilla será de 90 centímetros. La distancia entre el muro y el andamio será inferior a 45 centímetros.

Artículo 408. Estos andamios deben estar atados a puntos sólidos de la construcción con el fin de evitar que se muevan.

ELEMENTOS DE SUSPENSIÓN

Artículo 409. Los cables de suspensión deben ser por lo menos en número de tres separados entre sí como máximo tres metros. Podrán emplearse solo dos cables cuando el andamio no exceda de tres metros. Los mecanismos para la maniobra deben estar sujetos a partes sólidas de la construcción. Se cuidará especialmente el subir y bajar el andamio de forma uniforme de tal manera que siempre esté horizontal con el suelo.

"Artículo 410. No secolocarán sobre esta clase de andamios más materiales que los indispensables para el trabajo, estando prohibido sobrecargarlos." ***(Reformado según Art. 137 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 411. En la construcción de estos andamios, debe utilizarse material prefabricados y homologados para estos usos.

Artículo 412. Solo se admitirá la utilización de cuerdas en andamios que se construyan para obras con alturas inferiores a ocho metros.

Artículo 413. La sujeción de las colas debe hacerse a puntos sólidos de la construcción, estando prohibido el sujetarlas mediante contrapesos. Deben ir sujetas estas colas al menos a dos vigas del edificio para que así quede garantizada su estabilidad y solidez.

ANDAMIOS METÁLICOS

Artículo 414. En estos andamios construidos por tubos o perfiles metálicos, normalmente prefabricados se debe procurar que su asiento en el terreno sea lo más equilibrado posible, estando prohibido asentarlos sobre ladrillos bloques o cualquier otro elemento que no ofrezca plenas garantías de estabilidad.

Artículo 415. Estos andamios deben armarse siguiendo exactamente las instrucciones del fabricante y debe buscarse los suficientes puntos de anclaje con el edificio de manera que pueda garantizar la estabilidad del mismo. No debe utilizarse la estructura del andamio para subir o bajar de él, debiendo utilizar la escalera de la que se ha dotado.

"Artículo 416. Estos andamios cuando tengan una altura de más de seis metros (6mts) solo deben ser armados por personal especializado, entrenado y competente que garantice su trabajo. Debe procurar que en caso de dotarlos de alguna lona o tela, en la parte posterior tenga los suficientes agujeros para que el aire pueda salir y evitar el efecto de vela que haría peligrar su estabilidad. En todo caso la plataforma de trabajo debe tener como mínimo sesenta centímetros (60cm) de anchura y deben estar dotados en la parte posterior de la correspondiente barandilla de noventa centímetros (90cm) de altura instalada, de tal manera que impida la caída del trabajador por la parte posterior del andamio." ***(Reformado según Art. 138 del Ac. Gu. 33-2016)***

APARATOS DE ELEVACIÓN

Artículo 417. Todos los aparatos de elevación transporte y similares empleados en las obras deben satisfacer las condiciones generales de este reglamento y siempre deben estar provistos de dispositivos de seguridad para evitar:

a) Caída o retorno brusco de la jaula, plataforma, cuchara, cubeta, vagoneta o receptáculo, a causa de una avería de la máquina.

b) Caída de personas o materiales fuera de los receptáculos.

c) La puesta en marcha fortuita.

MANEJO DE CARGAS

"Artículo 418. Queda prohibido circular bajo las cargas grandes o pesadas que estén suspendidas o que estén siendo transportadas." ***(Reformado según Art. 139 del Ac. Gu. 33-2016)***

MAQUINARIA

Artículo 419. Toda maquinaria que se emplee en las obras, debe tener siempre a disposición del maquinista o del trabajador que la utilice, las instrucciones en idioma español con el fin de que la manipulación de la misma se ajuste a lo establecido en dichas instrucciones.

"Artículo 420. No debe utilizarse maquinaria de ningún tipo, por personal que no haya sido previamente capacitado para su uso." ***(Reformado según Art. 140 del Ac. Gu. 33-2016)***

TÍTULO IX

CAPÍTULO I
MOTORES, TRANSMISIONES Y MÁQUINAS

Artículo 421. Debe procurarse que los motores estén en locales aislados de los lugares de trabajo y de no ser así, de acuerdo con la potencia de los mismos, deben rodearse de barreras u otros dispositivos.

"Artículo 422. No permitir el ingreso de personal ajeno al área de ubicación de los motores. La entrada debe ser limitada mediante la señalización correspondiente y que se encuentre de forma visible." ***(Reformado según Art. 141 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 423. Los motores directamente acoplados a las máquinas, deben ser protegidos. Se exceptúan de estas medidas aquellos que no ofrezcan peligro alguno para las personas que puedan aproximarse a ellos.

Artículo 424. Tanto el arranque como la parada y demás operaciones para el funcionamiento de los motores deben hacerse de forma y mediante dispositivos tales, que no ofrezcan riesgo para los trabajadores encargados de los mismos.

Artículo 425. Los motores, transmisiones, y herramientas eléctricas portátiles, deben estar provistos de dispositivos de emergencia que permitan detenerla rápidamente y de tal forma que resulte imposible todo su accionar.

Artículo 426. En casos de emergencia debe contarse con dispositivos especiales capaces de detener el funcionamiento de los motores principales o de cualquiera de las máquinas accionadas.

Artículo 427. Las partes móviles, piezas salientes y cualquier otro elemento de los motores, transmisiones y maquinas, que presente peligro para los trabajadores, deben estar provistos de guardas y protección que evite dicho peligro.

"Artículo 428. Cuando se realicen trabajos de mantenimiento o reparación, deben seguir las precauciones establecidas en el manual del fabricante de la maquinaria o equipo." ***(Reformado según Art. 142 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 429. Los motores principales y las turbinas se deben ubicar en locales aislados o en recintos cerrados, prohibiéndose el acceso a personas no autorizadas mediante la señalización correspondiente que se encuentre de forma visible." ***(Reformado según Art. 143 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 430. Los vástagos, los émbolos, las varillas, manivelas u otros elementos móviles, que sean accesibles al trabajador y por la estructura de las máquinas, se deben proteger o aislar adecuadamente mediante barandillas.

Artículo 431. El arranque y parada de los motores principales, cuando estén conectados con transmisiones mecánicas a otras máquinas situadas en distintos locales se debe efectuar, previo aviso o señal convenida que debe percibirse con claridad en todos los puestos de trabajo cuyas máquinas o mecanismos sean accionados por ellos.

Artículo 432. En el caso de transmisiones instaladas bajo el pavimento o en fosas, deben estar colocadas de manera que los trabajadores puedan llegar hasta ellas y recorrerlas sin peligro alguno.

Las aberturas por donde las fajas atraviesen el suelo, deben protegerse mediante guardas.

ÚTILES DE MÁQUINAS

Artículo 433. Los útiles de las máquinas que por su naturaleza cortante o lacerante y que operen a alta velocidad, o que por cualquier otra causa ofrezcan peligro para los trabajadores, deben protegerse mediante el uso de dispositivos que eviten, en lo posible, que aquellos puedan tocarlos o ser alcanzados en forma involuntaria.

INSPECCIÓN Y MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS

Artículo 434. Será deber del empleador o de quien haga sus veces, del operario y la persona especialmente designada, inspeccionar periódicamente y mantener las máquinas en perfecto estado de funcionamiento.

Artículo 435. La persona sobre quien descanse la responsabilidad del mantenimiento del equipo, o la especialmente designada para el efecto, debe realizar la limpieza y engrase de los motores, transmisiones y máquinas, durante la parada de los mismos siempre que cuente con dispositivos de seguridad.

Artículo 436. Trabajos especiales de reparación, recambio de piezas, ajustes, y otras actividades, deben efectuarse cuando las máquinas hayan parado y el operario encargado de esta labor, esté absolutamente seguro de contar con las debidas protecciones.

Artículo 437. Es obligación de los empleadores o de quienes hagan sus veces, instalar guardas en todo sitio en que fueran requeridas. Si por motivos de operaciones especiales hubiere que remover una guarda, ésta debe ser restituida a su lugar inmediatamente y luego de haberse terminado el trabajo que diera motivo a tal remoción.

Artículo 438. La persona responsable del mantenimiento y funcionamiento de la maquinaria no permitirá que trabajador o persona alguna sin autorización, remueva ninguna guarda o haga funcionar las máquinas desprovistas de su guarda o artefacto de protección.

Artículo 439. Todos los trabajadores encargados del manejo de motores, transmisiones y máquinas en general, y de aquellos que por índole de sus trabajos estén expuestos a riesgos, deben llevar el equipo de protección personal, el que es suministrado por el empleador, y en conformidad a las disposiciones especiales sobre equipos de protección personal.

MOTORES PRINCIPALES

Artículo 440. Los motores principales deben estar provistos de limitadores de velocidad y estos aparatos, los de parada y las válvulas de cierre de emergencia, deben estar provistas de controles a distancia, para que, en caso necesario, se pueda detener el motor desde el lugar seguro. Los motores, máquinas y transmisiones deben estar provistos de dispositivos eficaces, de fácil visibilidad y alcance, para asegurar su parada instantánea.

Artículo 441. Cuando sea necesario circular sobre árboles de transmisión, se debe establecer pasadizos elevados sobre los mismos con barandillas sólidas.

Artículo 442. En las ruedas o turbinas hidráulicas, los canales de entrada y salida se deben resguardar con barandillas y zócalos si no estuvieran aislados por su emplazamiento.

ÁRBOLES DE TRANSMISIÓN

Artículo 443. Los árboles de transmisiones horizontales, situados en alturas inferiores a 2.50 metros sobre el piso o la plataforma de trabajo y los inclinados y verticales hasta la misma altura, deben ser protegidos con cubiertas rígidas:

a) Las transmisiones instaladas bajo el nivel del pavimento, deben estar cubiertas o resguardadas por barandillas cerradas.

b) Los árboles descubiertos situados en fosas o en planos inferiores del puesto de trabajo, deben estar protegidos con cubiertas permanentes.

CORREAS O FAJAS DE TRANSMISIÓN

Artículo 444. Las transmisiones por correas o fajas colocadas a menos de 2.5 metros sobre el suelo o plataforma de trabajo, deben estar resguardadas en la forma indicada en el Artículo anterior. La anchura de la protección excederá de 15 centímetros a cada lado de aquéllas.

Artículo 445. La resistencia de estas protecciones debe ser suficiente para retener la correa o faja en caso de rotura.

MANEJO DE CORREAS O FAJAS

Artículo 446. Se deben emplear dispositivos para que las correas o fajas desmontadas descansen sobre ellos, no permitiéndose que se apoyen sobre los árboles u órganos en rotación.

Artículo 447. Queda prohibido maniobrar a mano toda clase de correas durante la marcha. Estas maniobras se harán mediante pértigas, cambiadoras u otros dispositivos análogos que alejen todo peligro de accidente.

ENGRANAJES

Artículo 448. Los engranajes al descubierto, con movimiento mecánico o accionados a mano, deben estar protegidos con cubiertas completas, que sin necesidad de levantarlas, permitan engrasarlos.

Artículo 449. Se deben adoptar medios análogos de protección para las transmisiones por tornillos sinfín, cremalleras y cadenas.

MECANISMOS DE FRICCIÓN

"Artículo 450. Cuando esté al descubierto el punto de contacto de mecanismos de accionamiento por fricción, debe estar totalmente resguardado." ***(Reformado según Art. 144 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 451. Asimismo, las ruedas de radios o de disco con orificios, deben estar completamente cerradas por resguardo fijo." ***(Reformado según Art. 145 del Ac. Gu. 33-2016)***

PROTECCIONES

Artículo 452. Para evitar los peligros que puedan causar al trabajador los elementos mecánicos agresivos de las máquinas, por acción atrapante, cortante, lacerante, punzante, prensante, abrasiva o proyectiva, se deben instalar las protecciones más adecuadas al riesgo específico de cada máquina.

RESGUARDOS

Artículo 453. Las partes de las máquinas en que existan exposición a riesgos agresivos mecánicos y donde no realice el trabajador acciones operativas, deben disponer de resguardos eficaces, tales como cubiertas, pantallas o barandillas que cumplirán los requisitos siguientes:

a) Eficaces por su diseño.
b) De material resistente.
c) Desplazables para el ajuste o reparación.
d) Que permitan el control y engrase de los elementos de la máquina.
e) Que su montaje o desplazamiento sólo pueda realizarse intencionadamente.
f) Que no constituyan riesgos por sí mismos.

DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD

Artículo 454. Para proteger al trabajador frente a la acción mecánica agresiva, se debe adoptar obligatoriamente los dispositivos de seguridad necesarios para delimitar los campos de los movimientos operatorios de aquél.

Artículo 455. Estos dispositivos reunirán los requisitos siguientes:

a) Deben de constituir si es posible parte integrante de las máquinas.
b) Deben de situarse libres de entorpecimiento.
c) No deben interferir innecesariamente en el proceso productivo normal.
d) No deben limitar el campo visual del trabajador.
e) El campo operatorio del trabajador debe quedar libre de obstáculos.
f) No deben de exigir al trabajador posiciones ni movimientos forzados.
g) El medio de retención de las proyecciones no debe impedir la visibilidad del operario.
h) No debe constituir riesgos por sí mismos.

Artículo 456. Todas las máquinas deben utilizarse siguiendo las normas dadas por el fabricante que necesariamente han de estar en el idioma español y en otro idioma que se requiera. Estas normas deben estar siempre con la máquina y el maquinista debe estar enterado de tales instrucciones para que en todo momento su trabajo se acomode a dichas normas. Está prohibido hacer alteraciones en el sistema de seguridad de las máquinas.

MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA

Artículo 457. Las operaciones de mantenimiento, reparación, engrasado y limpieza se debe de efectuar durante la detención de los motores, transmisiones y máquinas, salvo en sus partes totalmente protegidas.

MÁQUINAS DAÑADAS

Artículo 458. Toda maquinaria dañada, averiada o descompuesta, cuyo funcionamiento sea irregular, debe estar señalizada con la prohibición de su manejo a trabajadores no encargados de su reparación.

Artículo 459. Para evitar su involuntaria puesta en marcha, se debe de bloquear además los arrancadores de los motores eléctricos o se retirarán los fusibles de la máquina dañada y si ello no es posible se debe colocar un letrero con la prohibición de maniobrarlo, que será retirado solamente por la persona que lo colocó.

CAPÍTULO II
HERRAMIENTAS PORTÁTILES Y HERRAMIENTAS MANUALES

Artículo 460. Las herramientas de mano, deben estar construidas con materiales resistentes, deben ser las más apropiadas por sus características y tamaño a la operación a realizar y no deben tener defectos ni desgastes que dificulten su correcta utilización:

a) La unión entre sus elementos debe ser firme para evitar cualquier rotura o proyección de los mismos.
b) Los mangos o empuñaduras deben ser de dimensión adecuada, no deben tener bordes agudos ni superficies resbaladizas y serán aislantes en caso necesario.
c) Las partes cortantes y punzantes se deben mantener debidamente afiladas.
d) Las cabezas metálicas deben carecer de rebabas o rebordes.
e) Durante su uso deben estar libres de grasas, aceites y otras sustancias deslizantes.

COLOCACIÓN Y TRANSPORTE

Artículo 461. Para el transporte de herramientas de mano se deben utilizar cinturones, portaherramientas, bolsas o dispositivos adecuados para tal fin, para evitar caídas, cortes o riesgos análogos.

Artículo 462. Se debe elaborar un programa de conservación y cuidado de todas las herramientas que contenga elementos básicos sobre el uso correcto, devolución puntual, reparación adecuada y la supervisión de su entrega a los operarios. Dicho programa documentado exige supervisión y revisión por medio de un encargado o responsable de la tarea y bajo los lineamientos trazados por el jefe de mantenimiento, Comité, Comisión o Departamento u oficina de SSO en cada centro de trabajo.

Artículo 463. Se prohíbe colocar herramientas manuales en pasillos abiertos, escaleras u otros lugares elevados desde las que puedan caer sobre los trabajadores.

INSTRUCCIONES PARA EL MANEJO

Artículo 464. Los trabajadores deben recibir instrucciones y capacitación sobre el uso correcto y seguro de las herramientas que hayan de utilizar, a fin de prevenir accidentes.

Artículo 465. Las herramientas manuales, como cinceles, punzones, taladros, limas, serruchos, martillos, tenazas, cuchillos, entre otros; deben utilizarse única y exclusivamente para los fines específicos que fueron diseñadas.

GATOS, TRICKETS O ELEVADORES

"Artículo 466. Los gatos, trickets o elevadores para levantar y cargar se deben apoyar sobre base firme, se deben colocar debidamente centrados y dispondrán de mecanismos que eviten su brusco descenso." ***(Reformado según Art. 146 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 467. Al estar elevada la carga se deben colocar calzas o pivotes que no serán retirados mientras algún operario trabaje bajo la carga. Queda prohibido sujetar las cargas con calzos de madera o metal que no hayan sido diseñados para ese fin.

Artículo 468. Se debe emplear solo para cargas permisibles, en función de su potencia, que debe ser grabada en el gato o elevadores.

HERRAMIENTAS ACCIONADAS POR FUERZA MOTRIZ

Artículo 469. Las herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz, deben estar suficientemente protegidas para evitar al trabajador que la maneje, contactos y proyecciones peligrosas. Sus elementos cortantes, punzantes o lacerantes, deben estar cubiertos con aislamientos o protegidos con fundas o pantallas, que, sin entorpecer las operaciones a realizar, determinen el máximo grado de seguridad para el trabajo.

Artículo 470. Las herramientas accionadas eléctricamente, deben reunir los requisitos y condiciones establecidas en este Reglamento.

Artículo 471. En las herramientas neumáticas los gatillos deben impedir su funcionamiento imprevisto, las válvulas deben cerrar automáticamente al dejar de ser presionadas por el operario y las mangueras o los tubos del aire a presión y sus conexiones deben estar firmemente sujetados.

CAPÍTULO III

ELEVACIÓN Y TRANSPORTE
CONSTRUCCIÓN DE LOS APARATOS Y MECANISMOS

Artículo 472. Todos los elementos que constituyen las estructuras, mecanismos y accesorios de los aparatos para izar, deben ser de material sólido, bien construido y de resistencia adecuada al uso al que se les destina y sólidamente afirmados en su base. El fabricante certifica la idoneidad de su construcción y el instalador se responsabiliza de su montaje.

CARGA MÁXIMA

"Artículo 473. La carga máxima útil en libras de cada aparato para izar debe estar descrita en el mismo, en forma destacada y fácilmente legible." ***(Reformado según Art. 147 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 474. Se prohíbe cargar estos aparatos con pesos superiores a la máxima carga útil, excepto en las pruebas de resistencia. Estas pruebas se deben hacer siempre con las máximas garantías de seguridad y bajo la dirección de un técnico.

MANIPULACIÓN DE LAS CARGAS

Artículo 475. Antes de elevar completamente una carga, se debe tensar suavemente la eslinga y elevar aquella no más de diez (10) centímetros para verificar su amarre y equilibrio; y mientras se tensa no se debe tocar la carga ni las propias eslingas.

Artículo 476. La elevación y descenso de las cargas se debe hacer lentamente, evitando toda arrancada o parada brusca y se debe hacer siempre que sea posible en sentido vertical para evitar el balanceo. Cuando sea de absoluta necesidad la elevación de la carga en sentido oblicuo, se deben tomar las máximas garantías de seguridad por el eje de tal trabajo.

Artículo 477. Los maquinistas de los aparatos elevadores y de efectuar la dirección y señalamiento de las maniobras u operaciones deben ser instruidos y deben conocer el cuadro de ademanes

para el mando de artefactos de elevación y transporte de pesos recomendados para operaciones ordinarias en fábricas y talleres.

Artículo 478. Cuando se observa, después de izada la carga, que no está correctamente situada, el maquinista debe sonar la señal de precaución y bajar la carga para su arreglo.

Artículo 479. Cuando sea necesario mover cargas peligrosas, como metal fundido u objetos asidos con electroimanes sobre puestos de trabajo, se debe avisar con antelación suficiente para permitir que los trabajadores se sitúen en lugares seguros, sin que pueda efectuarse la operación hasta tener la evidencia de que el personal queda fuera de riesgo.

Artículo 480. No se deben dejar los aparatos de izar, con cargas suspendidas. En las operaciones de los aparatos de izar debe de tomarse las medidas necesarias para proteger al personal y a las máquinas en movimiento que puedan ser afectadas.

Artículo 481. Cuando los aparatos funcionen sin carga, el maquinista debe elevar el gancho lo suficiente para que pase libremente sobre las personas y objetos.

Artículo 482. Se prohíbe:

a) Viajar sobre cargas, ganchos o eslingas vacías.
b) La permanencia de cualquier trabajador en la vertical de las izadas o cargas.

Artículo 483. Cuando en aparatos de izar no queden dentro del campo visual del maquinista todas las zonas por las que deban pasar las personas u objetos, se deben emplear uno o varios trabajadores para efectuar las señales visuales y auditivas adecuadas para la correcta carga, desplazamiento y parada.

Artículo 484. Toda mercancía que se apile debe ir bien sujeta con el fin de evitar su caída.

Artículo 485. Al aplicar las cargas cuando se haga a diversas alturas se debe procurar que estas queden bien estabilizadas para evitar caídas.

REVISIÓN Y MANTENIMIENTO

"Artículo 486. Todo nuevo aparato de izar debe ser detenidamente revisado y probado antes de ser utilizado por personas capacitadas, consignando el resultado de la revisión así como, en su caso, las reparaciones necesarias en la bitácora de mantenimiento." ***(Reformado según Art. 148 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 487. Diariamente el maquinista antes de iniciar el trabajo debe revisar todos los elementos sometidos a esfuerzo.

Artículo 488. Trimestralmente, se debe realizar una revisión a fondo de los cables, cadenas, cuerdas, poleas, frenos de los controles eléctricos y sistemas de mando, así como, en general, de todos los elementos de los aparatos de izar.

FRENOS

Artículo 489. Los aparatos de izar y transportar deben estar equipados con dispositivos para el frenado efectivo de un peso superior en una vez y medio a la carga límite autorizada.

Artículo 490. Los accionados eléctricamente deben estar provistos de dispositivos limitadores que automáticamente corten la fuerza al sobrepasar la altura o desplazamiento máximo permisible.

ASCENSORES Y MONTACARGAS

Artículo 491. La construcción, instalación y mantenimiento de los ascensores para el personal y de los montacargas, deben reunir los requisitos y condiciones de las disposiciones aplicables a estos aparatos y a falta de ellas se deben seguir las instrucciones del fabricante que en todo caso ha de tener homologación de algún organismo solvente reconocido, tanto nacional como internacional.

GRÚAS - NORMAS GENERALES

Artículo 492. Los elementos de las grúas se deben constituir y montar con los factores o coeficientes de seguridad para su carga máxima nominal siguientes:

a) Tres para ganchos empleados en los aparatos accionados a mano.
b) Cuatro para ganchos en los accionados con fuerza motriz.
c) Cinco para aquellos que se empleen en izado o transporte de materiales peligrosos.
d) Cuatro para los miembros estructurales.
e) Seis para los cables izadores.
f) Ocho para los mecanismos y ejes de izar.
g) Deben estar provistos de lastres o contrapesos en proporción a la carga a soportar.
h) Se debe asegurar previamente la solidez y firmeza del suelo.

Artículo 493. Las grúas montadas en el exterior deben ser instaladas teniendo en cuenta los factores de presión del viento. Para velocidades superiores a 80 km/h., se debe disponer de medidas especiales mediante anclaje, macizos de hormigón o mediante tirantes metálicos.

Artículo 494. Las grúas móviles deben estar dotadas de topes de seguridad.

Artículo 495. Las cabinas se deben instalar de modo que el maquinista tenga durante toda la operación el mayor campo de visibilidad posible. Las cabinas de grúas situadas a la intemperie serán cerradas y provistas de ventanas en todos sus lados. En instalaciones de temperaturas elevadas o con producción de humos o polvo deben estar dotadas de ventilador extractor.

Artículo 496. Cuando se accionen las grúas desde el piso de los locales se deben disponer de pasillos a lo largo de su recorrido de una anchura de 0.90 metros.

GRÚAS PUENTE

Artículo 497. Los sistemas de seguridad mínimos que deben disponer este tipo de grúas son:

a) Deben estar provistas de accesos fáciles y seguros desde el suelo de los pisos o plataformas hasta la cabina de la grúa y de la cabina a los pasillos del puente por medio de escalas o escaleras fijas.
b) Debe disponer de pasillos o plataformas de anchura no inferior a 75 centímetros a todo lo largo del puente.

c) Los pasillos y plataformas deben ser de construcción sólida y deben estar provistos de barandillas y rodapiés o zócalos que reunirán las condiciones previstas en este reglamento.

d) Las cabinas de las grúas-puente, deben estar dotadas de ventanas de suficiente dureza para proteger al maquinista contra las proyecciones de materiales fundidos o corrosivos y le protegerán asimismo, contra las radiaciones y emanaciones molestas o nocivas. En caso de riesgos de incendio se debe dotar la cabina de un extintor para tipos de fuego A-B y C.

e) Las grúas-puente deben estar equipadas con dispositivos de señales sonoras.

GRÚAS AUTOMOTORES

Artículo 498. Los sistemas de seguridad mínimos que deben disponer este tipo de grúas son:

a) Se deben instalar letreros o avisos en las cabinas de las mismas para indicar la carga máxima tolerada, según las posiciones del brazo.

b) Las cabinas deben estar provistas de una puerta a cada lado.

c) Las plataformas deben ser de materiales antideslizantes.

d) Debe existir un espacio mínimo 35 centímetros entre los cuerpos giratorios y los armazones de las grúas, con el fin de evitar el aprisionamiento de los trabajadores entre ambos.

e) Deben estar equipados con medio de iluminación y dispositivos sonoros de aviso.

f) Se debe utilizar conforme a las normas dadas por el fabricante que en todo caso siempre debe estar en la cabina a disposición del maquinista.

GRÚAS PORTÁTILES

Artículo 499. Los sistemas de seguridad mínimos que deben disponer este tipo de grúas son:

a) Las palancas de maniobra se deben disponer de modo que cuando no se usen queden en posición vertical.

b) Las plataformas del operario o, en su caso, la zona de trabajo del piso o plataforma, debe estar provistas de las barandillas y rodapiés.

c) Las manivelas de control deben estar protegidas por medio de resguardos para evitar contactos con objetos fijos o móviles.

Artículo 500. ***Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016***

CABLES

Artículo 501. Los sistemas de seguridad mínimos que deben disponer los cables son:

a) De construcción y tamaño apropiados para las operaciones en que se hayan de emplear.

b) El factor de seguridad para los mismos no debe ser inferior a seis.

c) Los ajustes de ojales y los lazos para los ganchos, anillos y argollas, deben ser resistentes para el trabajo.

d) Deben estar siempre libres de nudos sin torceduras permanentes y otros defectos.

e) Se deben inspeccionar periódicamente el número de hilos rotos desechándose aquellos cables en que lo estén en más del 10 por 100 de los mismos, contados a lo largo de dos tramos del cableado, separados entre sí por una distancia inferior a ocho veces su diámetro.

f) El diámetro de los tambores de izar no debe ser inferior a 30 veces el del cable, siempre que sea también 300 veces el diámetro del alambre mayor.

A los efectos de este Reglamento, se entiende por coeficiente o factor de seguridad: al resultado de dividir la cifra de rotura del cable o cuerda facilitada y garantizada por el fabricante por la cifra de carga de trabajo a la que se le somete.

CUERDAS

Artículo 502. Las cuerdas para izar o transportar cargas deben tener un coeficiente de seguridad de diez. No deben de deslizarse sobre superficies ásperas o en contacto con tierras, arenas, o sobre ángulo o aristas cortantes, a no ser que vayan protegidas.

No se debe depositar en locales en donde estén expuestas a contactos con sustancias químicas corrosivas ni se almacenarán con nudos, ni sobre superficies húmedas.

POLEAS

Artículo 503. Las gargantas de las poleas deben de acomodarse, para el fácil enrollado de los eslabones de las cadenas. Cuando se utilicen cables o cuerdas, las gargantas serán de dimensiones adecuadas para que aquéllas puedan desplazarse libremente y su superficie será lisa y con bordes redondeados.

GANCHOS

Artículo 504. Los sistemas de seguridad mínimos que deben disponer los ganchos son:

a) De acero o hierro forjado.

b) Deben estar equipados con pestillos o cierres u otros dispositivos de seguridad para evitar que las cargas puedan salirse.

c) Las partes que estén en contacto con cadenas, cables o cuerdas deben ser redondeadas.

TRANSPORTADORES-NORMAS GENERALES

Artículo 505. Los sistemas de seguridad mínimos, que deben disponer este tipo de transportadores, son:

a) Todos los elementos de los transportadores deben tener suficiente resistencia para soportar, de forma segura, las cargas que hayan de ser transportadas.

b) Los pisos, plataformas y pasillos a lo largo de los transportadores se conservarán libres de obstáculos, deben ser antirresbaladizos y dispondrán de drenaje para evitar la acumulación de líquidos.

c) Los transportes elevados deben estar provistos de barandillas y rodapiés o zócalos con las características antes mencionadas.

d) Cuando se haya de efectuar el paso sobre transportadores, se deben instalar puentes.

e) Cuando los transportadores se encuentran a nivel del piso o en fosos se deben proteger con barandillas y rodapiés, o zócalos.

f) Todas las transmisiones, mecanismos y motores de los mismos, deben estar cubiertos con resguardos.

g) Los transportadores elevados que crucen sobre lugares de trabajo deben estar dotados de planchas o pantallas inferiores para recoger los materiales que pudieran caer de los mismos.

h) Se debe disponer de frenos y dispositivos para la detención o parada de la maquinaria y para evitar que aquellos puedan funcionar hacia atrás.

i) Para la carga de materiales a granel se debe de disponer de tolvas para la alimentación de los transportadores.

j) Las tolvas cuya parte superior esté situada a menos de un metro de altura sobre los pisos o plataformas de trabajo se debe proteger de acuerdo con las normas previstas para las aberturas de los pisos.

k) Se prohíbe viajar a los operarios en los transportadores.

TRANSPORTADORES DE RODILLOS POR GRAVEDAD

Artículo 506. Los transportadores de rodillos por gravedad deben estar provistos de guías o barandillas a los lados del transportador, si éste se halla a más de 1.50 metros sobre el piso y en todo caso, en las esquinas o vueltas de su recorrido.

TRANSPORTADORES DE RODILLOS POR FUERZA MOTRIZ

Artículo 507. Los ejes y engranajes deben estar cubiertos con resguardos y cuando entre los rodillos exista separación el espacio, entre ellos debe estar provisto de cubiertas resistentes adecuadas para soportar una carga mínima de 150 libras en cualquier punto sin que aquellos se desplacen.

TRANSPORTADORES DE CORREAS O FAJAS

Artículo 508. En los puntos de contacto de las correas o fajas de los tambores, se debe instalar resguardos hasta un metro del tambor. Cuando los transportadores de correa penetren en fosos, deben estar cubiertos de rejillas de abertura suficiente para admitir los materiales o en su defecto, se protegerán con barandillas y rodapiés o zócalos.

TRANSPORTADORES DE HÉLICE O TORNILLO

Artículo 509. Deben estar siempre señalizados y protegidos en su totalidad por cubiertas resistentes que impidan la introducción por parte de los trabajadores de alguno de sus miembros.

TRANSPORTADORES NEUMÁTICOS

Artículo 510. Sistemas de seguridad mínimos que deben disponer este tipo de transportadores:

a) Deben estar construidos de materiales de suficiente resistencia para soportar la presión neumática.

b) Se deben cerrar herméticamente sin más aberturas que las correspondientes a la propia operación y a su control,

c) Se deben mantener libres de todo obstáculo.

d) Deben estar sólidamente sujetos a puntos fijos.

e) Se deben disponer de tomas de tierra para evitar la acumulación de electricidad estática.

f) Cuando hayan de ser alimentados a mano, si las aberturas son superiores a treinta centímetros (30cms), deben de disponer de medios para que los trabajadores no sean arrastrados a los conductos.

g) Las aberturas de aspiración se deben de proteger con rejillas metálicas sólidas.

CARRETILLAS O CARROS MANUALES

Artículo 511. Sistemas de seguridad mínimas de las carretillas o carros manuales:

a) Deben ser de material resistente en relación con las cargas que hayan de soportar y de modelo apropiado para el transporte a efectuar.

b) Las ruedas deben ser neumáticas o cuando menos, con llantas de caucho.

c) Si han de ser utilizadas en rampas pronunciadas o superficies muy inclinadas, deben estar dotadas de frenos.

d) Nunca se sobrecargarán y se asentarán los materiales sobre las mismas para que mantengan equilibrio.

e) Las empuñaduras deben estar dotadas de elementos de protección para la mano.

TRACTORES Y OTROS MEDIOS DE TRANSPORTE AUTOMOTOR

Artículo 512. Deben de disponer de los sistemas mínimos de seguridad siguientes:

a) Los mandos de control de la puesta en marcha, aceleración, elevación y freno, deben de reunir las condiciones para evitar movimientos involuntarios.

b) No deben utilizarse vehículos dotados de motor de explosión, en locales donde exista alto riesgo de explosión o incendio o locales de escasa ventilación.

c) Solo se debe permitir su utilización a los conductores especializados.

d) El sillín o silla del conductor debe estar dotado de los elementos de suspensión precisos.

e) Estos vehículos que no tengan cabinas cubiertas para el conductor, deben ser provistos de pórticos de seguridad para caso de vuelco.

f) Deben estar provistos de luces, frenos y dispositivos de aviso sonoro.

g) Deben tener una indicación visible de la capacidad máxima a transportar. En caso de dejarse en superficies inclinadas se bloquearán sus ruedas.

TUBERÍAS

Artículo 513. En la instalación de tuberías se deben contemplar los requisitos mínimos de seguridad siguientes:

a) Los materiales de que estén construidas y su espesor deben ser los adecuados a la temperatura, presión y naturaleza de las sustancias o fluidos que conduzcan.

b) Se deben instalar de forma que se evite un posible efecto de sifón.

c) Se debe unir firmemente a puntos fijos o se montarán sobre soportes.

d) Se deben recubrir con materiales aislantes cuando por ellas circulen fluidos a temperatura igual o superior a 100°C.

e) Si transportan sustancias inflamables no debe pasar por las proximidades de motores, interruptores, calderas y aparatos de llama abierta y serán debidamente protegidos.

f) Las tuberías que conduzcan petróleo y sus derivados o gases combustibles, se deben instalar bajo tierra siempre que sea posible.

g) Se debe evitar que por sus juntas puedan producirse escapes de sustancias molestas, incandescentes, tóxicas, corrosivas o inflamables.

h) Se deben pintar con colores de acuerdo a las Normas Locales o internacionales de referencia, distintos para cada fluido o grupo de fluidos de la misma naturaleza que conduzcan.

i) Se debe colocar instrucciones y planos de las instalaciones en sitios visibles para una rápida detección y reparación de las fugas.

FERROCARRILES PARA EL TRANSPORTE INTERIOR EN LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES

Artículo 514. Normas para el material fijo:

a) El espacio libre que mide entre dos vías debe ser como mínimo de 75 centímetros, contando desde las partes más salientes de los vehículos que circulen por ellos.

b) Si la vía transcurre a lo largo de muros, existirá asimismo una distancia entre aquellas y estos de 75 centímetros, computados en la forma que indica el párrafo anterior, esta distancia se reducirá a 50 centímetros cuando se trate de obstáculos aislados.

c) Se debe disponer de pasos superiores e inferiores sobre las vías, y cuando no sea posible, se debe instalar señales de advertencia de peligro en las inmediaciones de los pasos a nivel.

Artículo 515. Normas para el material móvil:

a) Los vehículos locomotoras y unidades, deben estar dotados de medios de avisos acústicos y luminosos.

b) Solo deben ser conducidos y utilizados por los operarios a su servicio.

c) La velocidad de marcha de los vehículos debe ser lenta, sin que en ningún caso deba sobrepasar los 30 Km/h.

d) Ninguna máquina debe ponerse en movimiento, antes de que haya dado la señal acústica y visual por el agente encargado de su conducción.

"Artículo 516. Queda prohibido:

a) Subir y bajar de las máquinas y vagones, estando en marcha.

b) Atravesar las vías delante de los vehículos en movimiento, y montar sobre los parachoques o topes de los vehículos o máquinas.

c) Pasar entre topes máximos o que estén aproximándose.

d) Atravesar las vías por debajo de los vagones.

e) El uso de calzas o dispositivos de sujeción del vehículo en sus ruedas que no sean previamente autorizados.

f) Empujar vagones entre calzos. Los vagones que hayan de moverse a mano lo serán siempre en terreno llano y deben ser empujados y no arrastrados.

g) El movimiento de vagones sin locomotora y mediante medios mecánicos, debe efectuarse siempre por tracción o empuje por uno de los laterales." ***(Reformado según Art. 149 del Ac. Gu. 33-2016)***

CAPÍTULO IV
APARATOS QUE GENERAN CALOR O FRÍO Y RECIPIENTES A PRESIÓN

APARATOS A PRESIÓN

Artículo 517. En toda sala en que existan aparatos a presión, se deben fijar las instrucciones detalladas, con esquemas de la instalación, que señalen los dispositivos de seguridad en forma destacada y las normas para ejecutar las maniobras correctamente, prohíban las que no deban efectuarse por ser peligrosas e indiquen las que hayan de observarse en casos de peligro o avería. Estas normas deben adaptarse a las instrucciones específicas que hubiera señalado el constructor de la maquinaria. Se debe hacer el mantenimiento correspondiente de acuerdo a las especificaciones del constructor de la misma.

Artículo 518. Los trabajadores asignados en el manejo y vigilancia de estos aparatos deben ser instruidos y adiestrados previamente por el personal técnico, de lo contrario no estarán autorizados para su manejo y vigilancia.

HORNOS, CALDERAS Y CALENTADORES

Artículo 519. Los hornos, calderas, calentadores y demás aparatos que aumenten la temperatura ambiente, se deben proteger mediante revestimientos de material aislante, pantallas o cualquier otra forma adecuada para evitar la acción del calor radiante sobre los obreros que trabajen en ellos o en sus inmediaciones, dejándose alrededor de los mismos un espacio libre, no menor de 1. 50 metros o mayor si fuera necesario y prohibiéndose a los trabajadores permanecer en el mismo o sobre aquellos durante las horas de descanso, así como utilizar los espacios próximos a tales aparatos para almacenar materias combustibles.

"Artículo 520. Los depósitos, calderas o recipientes análogos que contengan líquidos corrosivos, calientes o que en general ofrezcan peligro, de no estar provistos de cubierta adecuada, deben disponerse de modo que su borde superior esté por lo menos, a noventa centímetros (90cms.) sobre el suelo o plataforma de trabajo. Se debe proteger en todo su contorno con barandillas sólidas de dicha altura y sus correspondientes zócalos." ***(Reformado según Art. 150 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 521. No se debe permitir colocar encima de los citados aparatos cuando estén abiertos, tablones o pasarelas que no sean resistentes o no estén provistas de barandillas adecuadas.

CALDERAS

"Artículo 522. Las calderas de vapor y los recipientes destinados a contener fluidos a presión, deben reunir las condiciones de seguridad siguientes:

a) Las calderas, ya sean de encendido manual o automático, deben ser convenientemente vigiladas durante todo el tiempo que permanezcan en funcionamiento.

b) Cuando el combustible empleado sea carbón o leña, no debe usarse inflamables o materiales que puedan causar explosiones o retrocesos de llamas o viceversa. Iguales normas se seguirán en las calderas en que se empleen petróleo o gases de desperdicios, de conformidad con la normativa vigente.

c) Los reguladores de tiro se deben abrir lo suficiente para producir una ligera corriente de aire que evite el retroceso de llamas.

d) Si ocurriese un retroceso de llama, debe de cerrarse inmediatamente el abastecimiento de combustible y se ventilará completamente la montadura de la caldera antes de reanudar la combustión.

e) Siempre que el encendido no sea automático debe de efectuarse con antorchas de suficiente longitud.

f) Cuando se deje entrar vapor en las tuberías y en las conexiones frías las válvulas se abrirán lentamente, hasta que los elementos alcancen la temperatura prevista.

g) Cuando la presión de vapor de la caldera se aproxime a la de trabajo, la válvula de seguridad se debe probar a mano.

h) Los atizadores no se deben dejar sobre el suelo entre las calderas, se colocarán siempre en repisas especialmente diseñadas para evitar quemaduras a los trabajadores.

i) Durante el funcionamiento de las calderas se debe verificar repetida y periódicamente el nivel de agua en el indicador, purgándose las columnas de agua a fin de comprobar que todas las conexiones estén libres.

j) Las válvulas de desagüe de las calderas, deben abrirse completamente cada veinticuatro (24) horas y si es posible en cada turno de trabajo.

k) En caso de ebullición violenta del agua en las calderas, la válvula se debe cerrar inmediatamente y se detendrá el fuego, quedando retirada del servicio la caldera, hasta que se comprueben y corrijan sus condiciones de funcionamiento.

l) Una vez reducida la presión de vapor, se debe dejar enfriar las calderas durante un mínimo de ocho (8) horas." ***(Reformado según Art. 151 del Ac. Gu. 33-2016)***

ALMACENADO Y MANIPULACIÓN DE CILINDROS A PRESIÓN

"Artículo 523. El almacenamiento de botellas, cilindros, garrafones y bombonas que contengan gases licuados a presión, en el interior de los locales, se debe ajustar a los requisitos siguientes:

a) Su número se debe limitar a las necesidades y previsiones de su consumo, evitándose almacenamientos excesivos y se exigirá el código de colores, de acuerdo a la sustancia o clase de contenido, de conformidad con la normativa vigente.

b) Se deben colocar en posición vertical, debidamente sujetados o firmes en una base móvil o permanente, para asegurarlos contra caídas y choques.

c) No debe existir en las proximidades sustancias inflamables o fuentes de calor.

d) Deben quedar protegidas convenientemente de los rayos del sol y de la humedad intensa y continua.

e) Los locales de almacenaje deben ser de paredes resistentes al fuego y deben cumplir las prescripciones dictadas para sustancias inflamables o explosivas.

f) En estos locales debe existir señalización siempre visible que indique "peligro de explosión".

g) Se prohíbe la elevación de botellas por medio de electroimanes, así como su traslado por medio de otros aparatos elevadores, salvo que se utilicen dispositivos específicos para tal fin.

h) Deben estar provistas del correspondiente capuchón roscado." ***(Reformado según Art. 152 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 524. En cuanto a los cilindros de acetileno se debe tener en cuenta:

a) No se debe emplear cobre ni aleaciones de este metal en los elementos que puedan entrar en contacto con el acetileno;

b) Estos cilindros se deben mantener en posición vertical al menos doce horas antes de utilizar el contenido.

Artículo 525. Los cilindros de oxígeno y sus elementos accesorios no deben estar engrasados ni en contacto con ácidos, grasas o materiales inflamables, ni ser limpiados o manejados con trapos o manos manchadas.

VENTILADOR

Artículo 526. Las aspas de los ventiladores deben estar protegidas en ambos lados por una red metálica suficientemente resistente y con orificios de tamaño adecuado que impida la introducción a través de los mismos de cualquier parte del cuerpo del operario.

FRÍO INDUSTRIAL

Artículo 527. Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya peligro de desplazamiento de gases nocivos o combustibles, deben estar separados de manera que permita su aislamiento en caso necesario. Deben estar dotados de dispositivos que detecten y avisen las fugas o escapes de dichos gases y provistos de un sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita su rápida evacuación al exterior.

Artículo 528. Cuando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, debe aislarse de los locales inmediatos, poniendo en servicio la ventilación forzada. Si estos escapes se producen en el local de máquinas se debe de detener el funcionamiento de los compresores o generadores mediante controles o mandos de distancia.

Artículo 529. En toda instalación frigorífica industrial se debe de disponer de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.

Artículo 530. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, en caso de escape de gases debe de emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos, o se deben completar con gafas de ajuste hermético.

Artículo 531. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico, se debe de emplear aparatos respiratorios autónomos de aire y oxígeno cerrado, debidamente comprobados en cuanto a su certificación y homologación de un ente u organismo reconocido y quedan prohibidos los de tipo filtrante.

Artículo 532. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores y demás equipo necesario, se deben emplear cuando sea ineludible entrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas o se tema que se produzcan y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga.

Artículo 533. Los aparatos respiratorios deben conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia entrenando al personal en su empleo.

Artículo 534. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas, debe permitir que estas puedan ser abiertas desde el interior y deben tener una señal luminosa que indique la existencia de personas en su interior.

Artículo 535. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le debe de proveer de prendas de abrigo adecuadas, cubre cabezas y calzado de cuero de suela aislante, así como de cualquier otra protección necesaria a tal fin.

Artículo 536. A los trabajadores que tengan que manejar llaves, grifos, o cuyas manos hayan dé entrar en contacto con sustancias muy frías se les debe facilitar guantes o manoplas de material aislante del frío.

Artículo 537. Al ser admitido el trabajador y con periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigoríficos para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se debe de indicar en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

CAPÍTULO V
RADIACIONES

RADIACIONES PELIGROSAS

"Artículo 538. En los lugares de trabajo con exposición intensa a radiaciones infrarrojas, se deben instalar, tan cerca de la fuente de origen como sea posible, pantallas absorbentes, cortinas de agua u otro procedimiento para neutralizar el riesgo, de conformidad con la normativa vigente." ***(Reformado según Art. 153 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 539. Los trabajadores expuestos a intervalos frecuentes a estos riesgos deben ser provistos de equipo de protección ocular. Si la exposición a radiaciones infrarrojas es constante, se les dotará además de casquetes con viseras o máscaras adecuadas y homologadas para esta clase de trabajos. Se adoptarán las medidas de prevención médicas oportunas para evitar la sobreexposición a dosis de radiación.

Artículo 540. Estos trabajos están prohibidos siempre a trabajadores menores de 18 años, mujeres embarazadas y los que padezcan enfermedades cutáneas o pulmonares en procesos activos.

RADIACIONES ULTRAVIOLETAS

Artículo 541. En los trabajos de soldadura u otros que conlleven radiaciones ultravioletas en cantidad nociva se debe tomar las precauciones necesarias para evitar la difusión de dichas radiaciones o disminuir su producción.

Artículo 542. Se debe limitar al mínimo la superficie sobre la que incidan estas radiaciones, así como delimitar el área de superficie con señalización y protecciones.

Artículo 543. A los trabajadores se les debe dotar de gafas o máscaras protectoras con cristales o filtros coloreados y homologados para absorber estas radiaciones.

Artículo 544. Las operaciones de soldadura con arco siempre que sea posible deben efectuarse en cabinas aisladas.

Artículo 545. Estos trabajos están prohibidos a menores de 18 años.

RADIACIONES IONIZANTES

Artículo 546. Se consideran radiaciones ionizantes las electromagnéticas capaces de producir iones a su paso por la materia de forma directa o indirecta.

Artículo 547. Este trabajo está prohibido a menores de 18 años y a mujeres embarazadas siempre que las radiaciones sean superiores a 1.5 Rems al año.

Artículo 548. Todos los trabajadores deben ser informados e instruidos previamente al inicio de su trabajo sobre los riesgos del trabajo y las medidas de seguridad que han de tomar en cada momento.

Artículo 549. Ninguna persona debe realizar trabajos con riesgos de irradiación sin el previo reconocimiento médico, que se debe repetir cada seis meses.

Artículo 550. En el interior de los locales con peligros de irradiación y en la zona exterior se debe advertir del peligro con carteles bien visibles y se tomarán todas las precauciones precisas para evitar que nadie no autorizado se acerque al lugar.

"Artículo 551. Para la protección de los trabajadores se debe de emplear ropa de protección especial homologada para esta clase de trabajos, siguiendo las instrucciones del fabricante." ***(Reformado según Art. 154 del Ac. Gu. 33-2016)***

TÍTULO X

CAPÍTULO I
SANCIONES

"Artículo 552. Toda violación a cualquier disposición preceptiva o prohibitiva, por acción u omisión contenida en el presente Reglamento, da lugar a la imposición de una sanción según lo establecido en los Artículos 271 y 272 del Código de Trabajo." ***(Reformado según Art. 155 del Ac. Gu. 33-2016)***

"Artículo 552 BIS. Cuando la gravedad o inminencia de peligro lo amerite, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el IGSS, podrán suspender todos o algunos de los locales de determinado lugar de trabajo y prohibir el uso de determinadas máquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquel se empleen y ofrezcan peligro grave para la vida, la salud o la integridad corporal de los trabajadores, hasta que no se tomen las medidas de seguridad necesarias para evitar el peligro." ***(Reformado según Art. 156 del Ac. Gu. 33-2016)***

TÍTULO XI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES
CAPÍTULO I

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 553. ***Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016***

Artículo 554. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección de Previsión Social y en coordinación con el Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, previo a la entrada en vigencia de este reglamento debe realizar todas las acciones necesarias para difundir públicamente sus principios, características y contenido.

Artículo 555. El contenido del presente reglamento no crea dualidad de funciones ni de competencias con otras Instituciones del Organismo Ejecutivo.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES FINALES

"Artículo 556. Las disposiciones técnicas no contempladas en el presente reglamento deben ser consultadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que deberá requerir el CONASSO las normas técnicas necesarias, para operativizar de mejor manera el presente reglamento, el CONASSO se apoyará en el COGUANOR y/u otras instituciones para la elaboración de estas normas técnicas, las cuales tendrán carácter obligatorio o voluntario, según lo dictamine el CONASSO, y estas deberán ser avaladas y validadas para su aplicación, por profesionales calificados, de acuerdo a la naturaleza de las mismas." ***(Reformado según Ac. Art. 157 del Gu. 33-2016)***

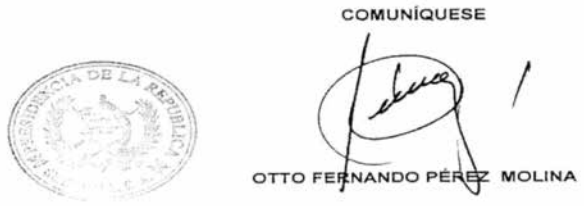
"Artículo 557. En lo referente a las estructuras de los edificios, el presente Reglamento es aplicable únicamente a las obras que se construyan o se modifiquen a partir de la entrada en vigencia de este y que sean destinadas como lugares de trabajo. Se exceptúan las edificaciones ya existentes, que

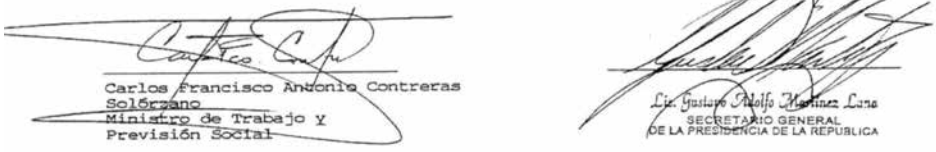
por su estructura y condiciones no son susceptibles a modificaciones, las obras que estén en proceso de construcción y aquellas que sin haberse iniciado, cuenten con una licencia de construcción." ***(Reformado según Art. 158 del Ac. Gu. 33-2016)***

Artículo 558. Se deroga el Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, contenido en el Acuerdo Gubernativo de fecha 28 de diciembre de 1957.

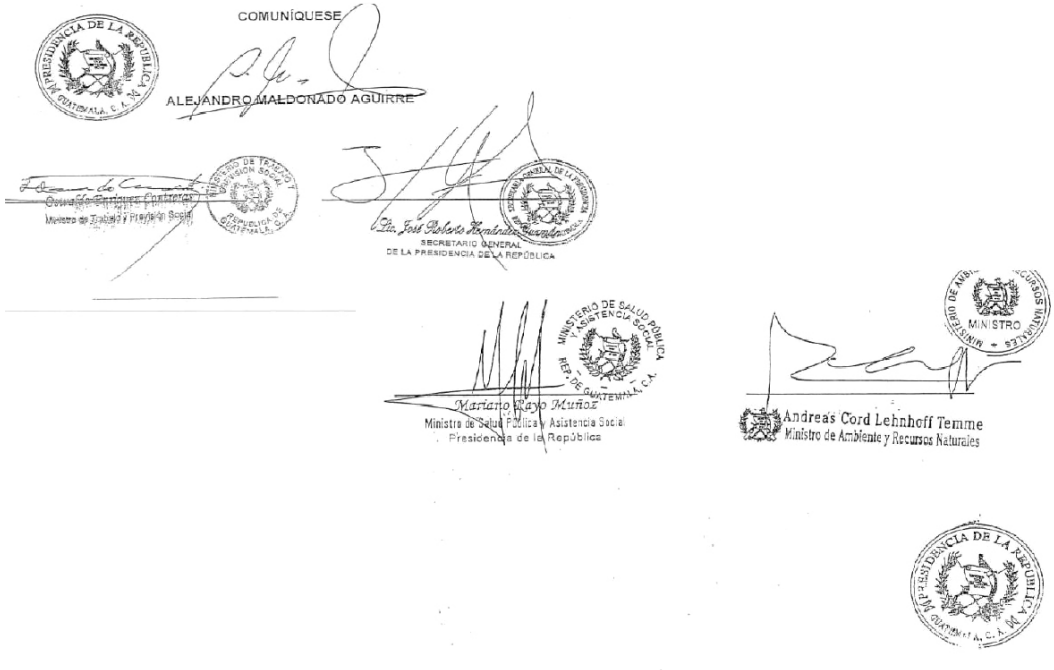
Artículo 559. El presente Reglamento entra en vigencia seis meses después de su publicación en el Diario de Centro América.

COMUNÍQUESE
Acuerdo Gubernativo (229-2014)





COMUNÍQUESE
Reformas (33-2016)



Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)		
Convenio número 161 sobre servicios de salud en el trabajo.	1989	A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión ***servicios de salud en el trabajo*** designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: (i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; (b) la expresión ***representantes de los trabajadores en la empresa*** designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales.
Dentro de la protección contra riesgos específicos: **a) Sustancias y agentes tóxicos**		
Convenio número 13 sobre la cerusa (pintura).	1990	Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a prohibir, a reserva de las excepciones previstas en el artículo 2 de dicho Convenio, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.
Convenio número 162 sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad.	1989	El presente Convenio se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo. El Convenio podrá excluir determinadas ramas de actividad económica o determinadas empresas de la aplicación de ciertas disposiciones del Convenio, cuando juzgue innecesaria su aplicación a dichos sectores o empresas. Cuando decida la exclusión de determinadas ramas de actividad económica o de determinadas empresas, la autoridad competente deberá tener en cuenta la frecuencia, la duración y el nivel de exposición, así como el tipo de trabajo y las condiciones reinantes en el lugar de trabajo.

Continúa…

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)		
b) Maquinaria		
Convenio número 119 sobre protección de la maquinaria.	1964	Para la aplicación del presente Convenio, se considerarán como máquinas todas las movidas por una fuerza no humana, ya sean nuevas o de ocasión. La autoridad competente de cada país determinará si las máquinas, nuevas o de ocasión, movidas por fuerza humana, entrañan un riesgo para la integridad física del trabajador y en qué medida, y si deben ser consideradas como máquinas a los efectos de la aplicación del presente Convenio. Estas decisiones se adoptarán previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. La iniciativa de la consulta puede tomarla cualquiera de estas organizaciones. Las disposiciones del presente Convenio no se aplican a: (a) los vehículos que circulan por carretera o sobre rieles, cuando están en movimiento, sino cuando conciernan a la seguridad del personal conductor; (b) las máquinas agrícolas móviles, sino cuando conciernan a la seguridad de los trabajadores cuyo empleo tiene relación con estas máquinas.
c) Peso máximo		
Convenio número 127 sobre peso máximo de la carga a transportar por un trabajador.	1983	A los fines del presente Convenio: (a) la expresión ***transporte manual de carga*** significa todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga; (b) la expresión ***transporte manual y habitual de carga*** significa toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga; (c) la expresión ***joven trabajador*** significa todo trabajador menor de 18 años de edad.
d) Medio ambiente		
Convenio número 148 sobre medio ambiente de trabajo.	1996	El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica. Todo miembro que ratifique el presente Convenio, después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, podrá excluir de su aplicación las ramas de actividad económica en que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.

Continúa…

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)		
Dentro de la protección en determinadas ramas de actividad: **a) Industrias de la construcción**		
Convenio número 62 sobre prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.	1964	Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a mantener en vigor una legislación: (a) que garantice la aplicación de las disposiciones generales establecidas en las partes II, III y IV del presente Convenio; y (b) que faculte a una autoridad competente para dictar reglamentos destinados a dar cumplimiento, siempre que sea posible y conveniente, habida cuenta de las circunstancias nacionales, a disposiciones idénticas o equivalentes a las del reglamento-tipo anexo a la recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937, o a las de cualquier reglamento-tipo revisado que ulteriormente recomiende la Conferencia Internacional del Trabajo.
Convenio número 167 sobre la seguridad y la salud en la construcción.	1991	El presente Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.
b) Comercio y Oficinas		
Convenio número 120 sobre higiene en el comercio y oficinas.	1975	El presente Convenio se aplica: (a) a los establecimientos de comercio; (b) a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina; (c) en la medida en que no estén sometidos a la legislación nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, a toda sección de otros establecimientos, instituciones o servicios administrativos en que el personal efectúe principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina.

Seguridad social		
Convenio número 118 sobre igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.	1963	A los efectos del presente Convenio: (a) el término ***legislación*** comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias, en materia de seguridad social.

Continúa…

Acuerdos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MPTS)		
Acuerdo Ministerial 191-2010. Declara la obligación de los empleadores/as de tener registros y de notificar por medio Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional y a la Inspección General de Trabajo, los accidentes laborales y enfermedades profesionales que ocurran en los lugares de trabajo en todo el país.	2010	El presente Acuerdo declara la obligación de los empleadores/as de tener registros y de notificar por medio Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social y a la Inspección General de Trabajo, los accidentes laborales y enfermedades profesionales que ocurran en los lugares de trabajo en todo el país. Con fundamento en los Convenios Internacionales: 161 sobre la Promoción de los Servicios de Salud y Seguridad Ocupacional, vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y prevención de riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores, 81 y 129 sobre la inspección del trabajo que regula la obligación de notificación de accidentes laborales.
Acuerdo Ministerial 106-2011. Instructivo de procedimientos en casos de resistencia a la labor inspectiva de los Inspectores de Trabajo.	2011	En los casos de peores formas de trabajo infantil, cierre de empresas, sustituciones patronales, despidos masivos de trabajadores y cuando existe obstrucción a la función inspectiva, los inspectores pueden pedir el auxilio de los agentes de Policía Nacional Civil cuando así lo ameriten las circunstancias o a los inspectores no se les permita el ingreso en los centros de trabajo.
Acuerdo Ministerial 111-2013 Instructivo para atender todos aquellos casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre o disolución inminente de una empresa o centro de trabajo sin el respectivo pago de las prestaciones laborales	2013	El objetivo del presente acuerdo es atender todos los casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre de empresa para atender el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores. Así como dar aviso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
Acuerdo Ministerial 243-2013. Instructivo para las inspecciones continúas de empresas beneficiadas por la Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de la maquila	2013	El objetivo del acuerdo ministerial es determinar que la Inspección General de Trabajo en su programación anual de Inspecciones Focalizadas y Regionalizadas ejecute inspecciones de oficio cada 120 días a las entidades exportadoras y de la maquila que se encuentran con beneficios del Decreto 29-89 y sus reformas.
Acuerdo Ministerial 23-2017. Manual de constitución, organización y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional.	2017	Tiene por objetivo establecer los lineamientos para la organización y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional, que garanticen y ofrezcan formas de participación activa y protagónica a empleadores y trabajadores, convirtiéndose en promotores de la Salud y Seguridad en los lugares de trabajo, para la prevención de riesgos biológicos, químicos, psicosociales, físicos, ambientales, ergonómicos y otros inherentes a la labor que se esté realizando y que puedan causar daño a la salud y seguridad de todos.

Continúa…

Acuerdos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)		
Acuerdo número 410. Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad.	1964	El presente Reglamento establece y norma la protección relativa a: a) Enfermedad en general y b) Maternidad. Esta protección se realiza a través del IGSS y abarca en calidad de afiliado a toda persona individual que presta a otra u otras sus servicios en virtud de un contrato o relación de trabajo o de aprendizaje retribuido. La protección relativa a enfermedades en general y maternidad se orientará en lo posible hacia el desarrollo de las labores de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, de acuerdo con los recursos y finalidades propias del Instituto.
Acuerdo número 468 Reglamento de prestaciones en dinero.	1967	El presente Reglamento regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en dinero por enfermedad, maternidad o accidente a los afiliados del Régimen de Seguridad Social.
Acuerdo número 1002 Reglamento sobre protección relativa a accidentes.	1994	El presente Reglamento regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en caso de accidentes; el IGSS otorga protección a sus afiliados y a los familiares de éstos, de conformidad con las disposiciones del presente Instrucción. En caso de accidente de trabajo el Instituto otorga las prestaciones siguientes: a) *Prestaciones en Servicio al afiliado,* cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente la relación laboral. b) *Prestaciones en dinero al afiliado,* cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente relación laboral y tenga acreditados, por lo menos, cuatro meses o períodos de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que ocurra el accidente. c) *Prestaciones en servicio, al afiliado o trabajador que se encuentre con licencia sin goce de salario o en período de desempleo,* siempre que el accidente ocurra dentro de los dos meses siguientes a la fecha del inicio de la licencia o a la del desempleo y tenga acreditados, por lo menos, cuatro meses de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes del inicio de la licencia o al mes de la terminación del último contrato o relación laboral, y, d) *Prestaciones en servicio a los familiares del afiliado inscrito en los registros del Instituto,* cuando el afiliado llene los requisitos establecidos en el inciso b) anterior.

Continúa…

Acuerdos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)		
Acuerdo número 1118 Reglamento sobre recaudación de contribuyentes al régimen de seguridad social.	2003	El presente Reglamento establece las normas para recaudar las contribuciones que deben pagar los patronos, los trabajadores y el Estado, para financiar los programas de cobertura del régimen de seguridad social, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley Orgánica del Instituto. El monto de estas contribuciones lo fijan los reglamentos de los respectivos programas de cobertura emitidos por la Junta Directiva.
Acuerdo número 1123 Reglamento de Inscripciones de patronos en el régimen de seguridad social.	2003	El presente Reglamento establece las normas que deberán seguir empleadores para su inscripción al IGSS, definiendo para el efecto como patrono, es toda persona individual o jurídica, que emplea los servicios de trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo. Todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social. Los patronos que se dediquen a la actividad económica del transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto (carga y pasajeros), utilizando para el efecto vehículos motorizados, están obligados a inscribirse cuando ocupen los servicios de uno (1) o más trabajadores. El patrono está obligado: a) Descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral; b) Pagar la cuota patronal; y, c) Solicitar inmediatamente su inscripción en el régimen de seguridad social, desde la fecha en que ocupe el número de empleados indicado en el Artículo 2, de dicha instrucción.
Acuerdo número 1124 Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia.	2003	El presente Reglamento norma la protección del régimen de seguridad social relativa a: a) invalidez, b) vejez, c) fallecimiento (gastos de entierro), d) orfandad, e) viudedad, y f) otros beneficiarios. Esta protección se otorga a través del IGSS.
Acuerdo número 1292 Reglamento del programa especial de protección para los trabajadores eventuales agropecuarios.	2012	El presente Acuerdo tiene como objeto establecer normas especiales por los riesgos de enfermedad, maternidad y accidentes en lo relativo a las prestaciones en servicio y en dinero por incapacidad temporal para los trabajadores eventuales agropecuarios con la finalidad de protegerlos contra las contingencias que pudieran menoscabar su salud y estabilidad económica, dentro de un período temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares de esa capa de la población productiva del país.

Esquema

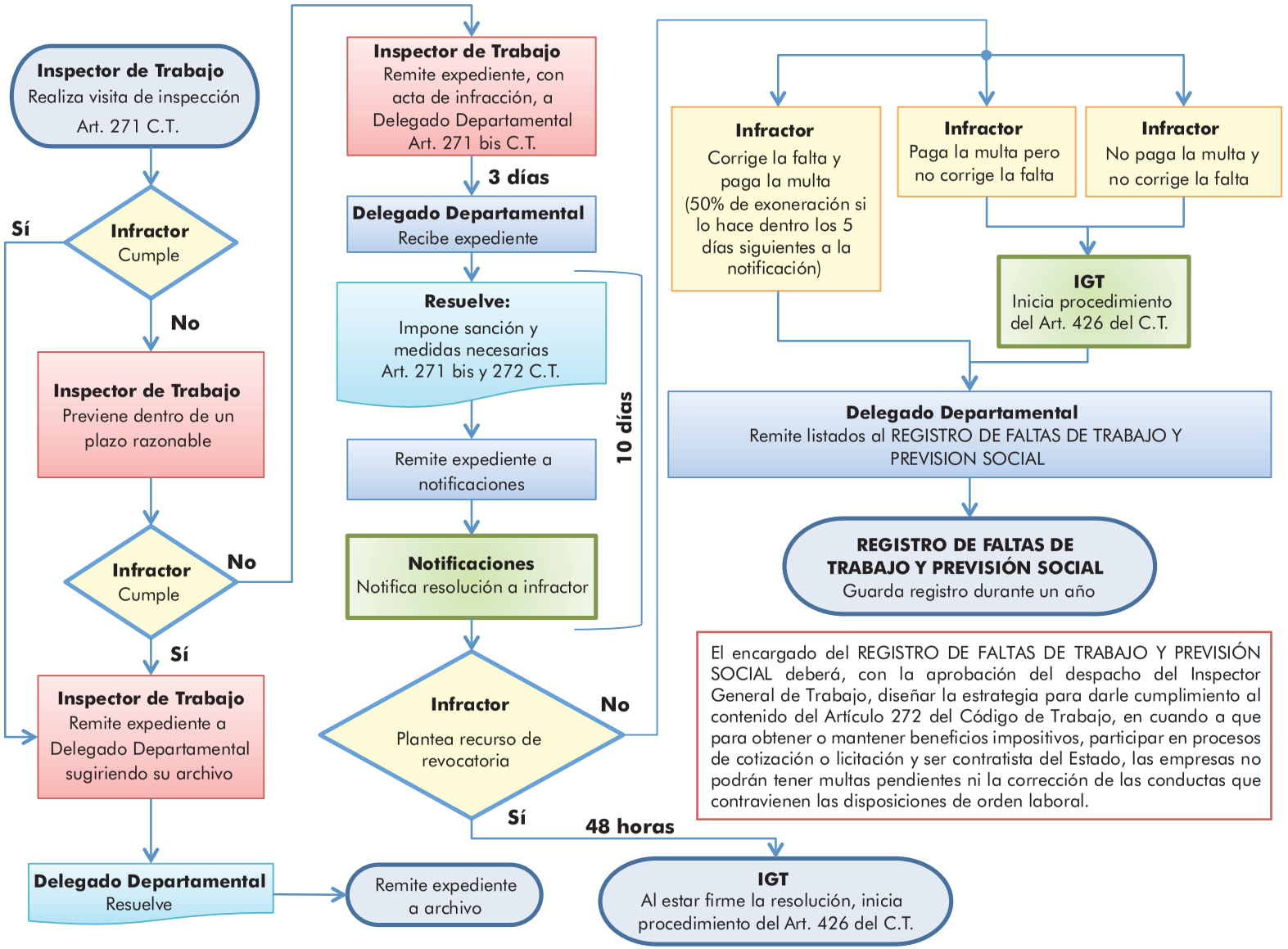

Inspector de Trabajo
Realiza visita de inspección
Art. 271 C.T.
Sí
Infractor
Cumple
No
Inspector de Trabajo
Previene dentro de un plazo razonable
Infractor
Cumple
No
Sí
Inspector de Trabajo
Remite expediente a Delegado Departamental sugiriendo su archivo
Delegado Departamental
Resuelve
Remite expediente a archivo
Inspector de Trabajo
Remite expediente, con acta de infracción, a Delegado Departamental
Art. 271 bis C.T.
3 días
Delegado Departamental
Recibe expediente
Resuelve:
Impone sanción y medidas necesarias
Art. 271 bis y 272 C.T.
Remite expediente a notificaciones
Notificaciones
Notifica resolución a infractor
10 días
Infractor
Plantea recurso de revocatoria
No
Sí
48 horas
IGT
Al estar firme la resolución, inicia procedimiento del Art. 426 del C.T.
Infractor
Corrige la falta y paga la multa
(50% de exoneración si lo hace dentro los 5 días siguientes a la notificación)
Infractor
Paga la multa pero no corrige la falta
Infractor
No paga la multa y no corrige la falta
IGT
Inicia procedimiento del Art. 426 del C.T.
Delegado Departamental
Remite listados al REGISTRO DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
REGISTRO DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Guarda registro durante un año
El encargado del REGISTRO DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL deberá, con la aprobación del despacho del Inspector General de Trabajo, diseñar la estrategia para darle cumplimiento al contenido del Artículo 272 del Código de Trabajo, en cuando a que para obtener o mantener beneficios impositivos, participar en procesos de cotización o licitación y ser contratista del Estado, las empresas no podrán tener multas pendientes ni la corrección de las conductas que contravienen las disposiciones de orden laboral.

Tabla de sanciones

VIOLACIÓN	SANCIONES	
	EMPLEADOR SOLIDARIA*	TRABAJADOR SINDICATO**
Por impago de salarios y demás prestaciones laborales	Entre 8 y 18	
De una disposición prohibitiva	Entre 2 y 10	Entre 2 y 10
Disposición preceptiva del título tercero del C.T., otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornada, descansos que haga algún empleador o trabajador	Entre 6 y 12	
Disposiciones preceptivas del título quinto del C.T., otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a SSO	Entre 8 y 16	Entre 4 y 8
Disposiciones preceptivas del título séptimo del C.T., otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro	Entre 5 y 10	Entre 2 y 5
A los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) del Código de Trabajo	Entre 5 y 10	Entre 2 y 5
Disposiciones preceptivas no previstas en el Art. 272 del C.T., u otra ley o disposición de trabajo y previsión social	Entre 2 y 9	Entre 10 y 20

* Salarios mínimos mensuales
** Salarios mínimos diarios (Ambos, sector no agrícola)