



# Protocolo Único

de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo

TOMO I

Guatemala, agosto de 2017

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

### **TOMO I**

#### **Primera edición, 2017**

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

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

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

---

#### **Diseño e impresión:**



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

Diagramación: Elizabeth González  
Revisión textos: Jaime Bran

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

# Índice

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

# Ministerio de Trabajo y Previsión Social

**Licda. Aura Leticia Teleguario Sincal**

Ministra de Trabajo y Previsión Social

**Lic. José Guillermo Gándara Espino**

Viceministro de Administración de Trabajo

**Licda. Mina Griselda González Navichoc**

Viceministra de Previsión Social y Empleo

**Lic. Alvaro Enrique Samayoa Arana**

Viceministro Administrativo Financiero

**Lic. Carlos Roberto Sandoval Aldana**

Inspector General de Trabajo

**Lic. César Roberto Gatica Lemus**

Sub Inspector General de Trabajo

**Lic. José Ángel Ortiz Martínez**

Sub Inspector General de Trabajo

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



## Prólogo

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

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

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

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

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

Licda. Aura Leticia Teleguario  
Ministra de Trabajo y Previsión Social





# Capítulo I

## Generalidades





# Capítulo I

## Generalidades

### Introducción

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

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

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

### Objetivos del Protocolo

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

de Trabajo de la República de Guatemala, herramientas prácticas y útiles para el desempeño de sus funciones.

Siendo los objetivos específicos los siguientes:

1. La aplicación efectiva de cada uno de los procedimientos del presente Protocolo por parte de los Inspectores de Trabajo a nivel nacional, para garantizar la unificación de criterios en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral.
2. Disponer de un instrumento técnico estandarizado de pasos para el logro de un acuerdo, convenio o una resolución de los conflictos jurídicos individuales en especial aquellos relacionados a la reclamación de prestaciones laborales de los trabajadores así como velar porque se cumplan las disposiciones que regulan las relaciones laborales en el país.
3. Brindar una serie de recomendaciones metodológicas y técnicas al cuerpo de Inspectores de Trabajo de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la investigación de casos de posibles violaciones a los derechos a la libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva.
4. Aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes trabajadores, que requieren mayor atención de los Inspectores de Trabajo al priorizar el interés superior de los mismos y por las implicaciones legales inmersas en las disposiciones de ley.
5. Facilitar la verificación del trabajo agrícola con sus particularidades, a través de los procedimientos e instrumentos establecidos para el efecto, los cuales brindan a los Inspectores de Trabajo las herramientas necesarias que les permiten brindar la atención efectiva a cada uno de los casos en cumplimiento de la legislación laboral.

6. Orientar la labor inspectiva que realizan los Inspectores de Trabajo para identificar dentro de las relaciones de trabajo, especialmente, las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral, con agravantes si fueran menores de 18 años, así como otros indicadores de sospecha de ilícitos relacionados con el delito de trata de personas.
7. Brindar a los Inspectores de Trabajo una herramienta precisa para la verificación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo, generando con las visitas de inspección efectiva la sostenibilidad de la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores.

## Principios Rectores de la Inspección General de Trabajo

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

- ▶ **Confidencialidad:** Los Inspectores de Trabajo se abstendrán de transmitir o utilizar de forma intencionada información confidencial obtenida en el curso de su labor profesional, ya sea para una recompensa dineraria o para obtener una ventaja de cualquier naturaleza.
- ▶ **Ecuanimidad:** De igual manera este principio debe prevalecer y por lo tanto los Inspectores de Trabajo deben mantener la imparcialidad de juicio, la igualdad y constancia de ánimo en todas sus intervenciones para que cada quien tenga lo que le corresponde según el derecho.
- ▶ **Honestidad:** Los usuarios de la Inspección General de Trabajo deben tener la garantía de que las funciones de los Inspectores de Trabajo guardarán la compostura, decencia y moderación en el ejercicio de su cargo; por lo tanto, serán imparciales y no los animará otro fin más

que el bien común, por medio del cumplimiento honesto del ordenamiento jurídico laboral y la conciliación entre las partes, cuando no violente los derechos de los trabajadores.

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

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

- ▶ **Neutralidad:** La Inspección General de Trabajo y los Inspectores de Trabajo que tienen a su cargo la supervisión y verificación de algún asunto no deben participar con ninguna de las partes que se encuentran en el conflicto ya sea individual o colectivo.
- ▶ **Objetividad:** El comportamiento de cada Inspector de Trabajo es objetivo y sin prejuicios, tratando a las personas, sean naturales o jurídicas, cómo se debe. Brindando tanto la asesoría técnica legal como la solución de los conflictos laborales y la prestación del servicio.
- ▶ **Privacidad:** Los Inspectores de Trabajo reconocen que las personas tienen derecho a la privacidad, y que cualquier actitud que vulnere sus derechos será considerada contraria a estos principios.

- ▶ **Respeto:** La Inspección General de Trabajo y sus Inspectores de Trabajo asumen el respeto como divisa primordial en su interacción con las personas, las instituciones y las diversas comunidades.
- ▶ **Responsabilidad:** La Inspección General de Trabajo y los Inspectores de Trabajo actúan con responsabilidad, ya sea de oficio o ante los requerimientos de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales.

## Conceptos y definiciones generales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



# Capítulo II

## Marco Legal







## Capítulo II Marco Legal

### Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

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

#### 1.1 Convenios de Gobernanza

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

#### 1.2 Convenios Fundamentales

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

#### 1.3 Convenios Técnicos

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

<b>ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO</b>		
Convenio número 63 sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo	1961	<p>Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) a compilar de conformidad con las disposiciones del presente Convenio estadísticas de salarios y horas de trabajo;</li> <li>b) publicar, tan rápidamente como sea posible, los datos compilados en cumplimiento del presente Convenio, esforzándose por publicar los datos recogidos a intervalos trimestrales o más frecuentes, durante el trimestre siguiente, y los datos recogidos a intervalos semestrales o anuales, respectivamente, durante el semestre o el año subsiguiente;</li> <li>c) a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, dentro del plazo más breve posible, los datos compilados en cumplimiento del presente Convenio.</li> </ul>
Convenio número 81 sobre la inspección del trabajo (Gobernanza)	1952	<p>Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.</p> <p>El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. Ver recomendación 81.</p> <p><b>Artículo 15</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;</li> <li>b) los inspectores del trabajo estarán obligados, a pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;</li> <li>c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.</li> </ul>
Convenio 129 de la OIT relacionado a la inspección de trabajo en la agricultura (Gobernanza)	1994	<p>A los fines del presente Convenio, la expresión <i>empresa agrícola</i> significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.</p> <p>Cuando sea necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando existan, determinará la línea de demarcación entre la agricultura, por una parte, y la industria y el comercio, por otra, en forma tal que ninguna empresa agrícola queden al margen del sistema nacional de inspección del trabajo.</p> <p>En caso de duda respecto de la aplicación del presente Convenio a una empresa o a una parte de una empresa, la cuestión será resuelta por la autoridad competente. Ver recomendación 133.</p>

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

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

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

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



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

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



<b>Dentro de la protección contra riesgos específicos:</b>		
<b>a) Sustancias y agentes tóxicos</b>		
Convenio número 13 sobre la cerusa (pintura)	1990	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a prohibir, a reserva de las excepciones previstas en el artículo 2 de dicho Convenio, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.
Convenio número 162 sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad	1989	El presente Convenio se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo. El Convenio podrá excluir determinadas ramas de actividad económica o determinadas empresas de la aplicación de ciertas disposiciones del Convenio, cuando juzgue innecesaria su aplicación a dichos sectores o empresas. Cuando decida la exclusión de determinadas ramas de actividad económica o de determinadas empresas, la autoridad competente deberá tener en cuenta la frecuencia, la duración y el nivel de exposición, así como el tipo de trabajo y las condiciones reinantes en el lugar de trabajo.
<b>b) Maquinaria</b>		
Convenio número 119 sobre protección de la maquinaria	1964	<p>Para la aplicación del presente Convenio, se considerarán como máquinas todas las movidas por una fuerza no humana, ya sean nuevas o de ocasión.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<b>c) Peso Máximo</b>		
Convenio número 127 sobre peso máximo de la carga a transportar por un trabajador	1983	A los fines del presente Convenio: (a) la expresión transporte manual de carga significa todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga; (b) la expresión transporte manual y habitual de carga significa toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga; (c) la expresión joven trabajador significa todo trabajador menor de 18 años de edad.
<b>d) Medio Ambiente</b>		
Convenio número 148 sobre medio ambiente de trabajo	1996	<p>El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.</p> <p>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.</p>

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

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

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

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

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

NORMAS INTERNACIONALES DE NACIONES UNIDAS		
Normativa internacional	Fecha de ratificación por el Estado de Guatemala	Algunos aspectos relevantes
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	1969	Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador"	1988	Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.
Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.	2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;</li> <li>b) La duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;</li> <li>c) La expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Tenga el mismo tipo de relación laboral;</li> <li>ii) Efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y</li> </ul> </li> </ul>



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

NORMATIVA INTERNA	
Normativa	Objeto de la norma

NORMAS CONSTITUCIONALES	
Constitución Política de la República de Guatemala.	Establece el marco de garantías que una persona debe gozar y que en materia de derechos humanos existe preeminencia de instrumentos internacionales.

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

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



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

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

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

<b>Acuerdos Ministeriales</b>		
Acuerdo Ministerial 243-2013; Instructivo para las inspecciones continuas de empresas beneficiadas por la Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de la maquila.		El objetivo del acuerdo ministerial es determinar que la Inspección General de Trabajo en su programación anual de Inspecciones focalizadas y regionalizadas ejecute inspecciones de oficio cada 120 días a las entidades exportadoras y de la maquila que se encuentran con beneficios del decreto 29-89.
Acuerdo Ministerial 112-2014. Instructivo para la fijación de los plazos en la labor de la Inspección General de Trabajo.		Fija los plazos para que todos los que laboran en la Inspección General de Trabajo deban ajustarse a los mismos y de esa cuenta hacer más rápida la gestión en la Inspección General de Trabajo.
Acuerdo Ministerial 26-2015. Mesa de diálogo laboral tripartita departamental y regional del sur occidente para el desarrollo económico y social.		Pretende mantener abierto el diálogo en el área sur occidente del país, estableciendo para el efecto los procedimientos de convocatoria, instalación y discusión de temas precisos en ésta mesa de diálogo.
<b>Acuerdos emitidos por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)</b>		
Acuerdo Número 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad.	1964	El presente reglamento establece y norma la protección relativa a: a) Enfermedad en general; y b) Maternidad. Esta protección se realiza a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Esta protección abarca en calidad de afiliado a toda persona individual que presta a otra u otras sus servicios en virtud de un contrato o relación de trabajo o de aprendizaje retribuido. La protección relativa a enfermedades en general y maternidad se orientará en lo posible hacia el desarrollo de las labores de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, de acuerdo con los recursos y finalidades propias del Instituto.
Acuerdo Número 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento de prestaciones en dinero.	1967	El presente Reglamento regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en dinero por enfermedad, maternidad o accidente, a los afiliados del régimen de seguridad social.
Acuerdo Número 1,002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Reglamento sobre protección relativa a accidentes.	1994	El presente Reglamento regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en caso de accidentes; el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, otorga protección a sus afiliados y a los familiares de éstos, de conformidad con las disposiciones del presente Instrucción. En caso de accidente de trabajo el Instituto otorga las prestaciones siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prestaciones en Servicio al afiliado, cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente la relación laboral.</li> <li>b) Prestaciones en dinero al afiliado; cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente relación laboral y tenga acreditados, por lo menos, cuatro meses o periodos de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que ocurra el accidente.</li> <li>c) Prestaciones en servicio, al afiliado o trabajador que se encuentre con licencia sin goce de salario o en periodo de desempleo, siempre que el accidente ocurra dentro de los dos meses siguientes a la fecha del inicio de la licencia o a la del desempleo y tenga acreditados, por lo menos, cuatro meses de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes del inicio de la licencia o al mes de la terminación del último contrato o relación laboral. Y,</li> <li>d) Prestaciones en servicio a los familiares del afiliado inscrito en los registros del Instituto, cuando el afiliado llene los requisitos establecidos en el literal b) anterior.</li> </ul>

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



# Capítulo III

## Procedimientos de inspección del trabajo





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

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







## **A. Procedimiento general de inspección del trabajo**



## Capítulo III

# Procedimientos de inspección del trabajo

### A. Procedimiento general de inspección del trabajo

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

#### Objetivo del procedimiento

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

#### Relación con otros procedimientos

El procedimiento general de inspección del trabajo contiene los elementos que constituyen el fundamento de las labores

de campo que realiza el Inspector de Trabajo, cada una de las actividades indicadas en el desarrollo del procedimiento deben ser tomadas en cuenta para la aplicación de los procedimientos que se describen en este Protocolo.

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

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

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

## Desarrollo del procedimiento general de inspección del trabajo

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

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

<b>A.3 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo durante el proceso de verificación en el centro de trabajo</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
3.1	El día y lugar señalado en el acta de prevención y luego de la identificación de rigor, el Inspector de Trabajo deberá verificar el cumplimiento de las prevenciones formuladas, dejando constancia en acta de verificación el cumplimiento de las prevenciones en su totalidad.	Al llegar al centro de trabajo	Inspector de Trabajo
3.2	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.		
<b>A.4 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo al finalizar la visita de verificación de trabajo</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
4.1	Entregar y escanear copia del acta al jefe inmediato superior o ingresar al sistema de control de expedientes.	Al momento de retornar a las oficinas de la IGT	Inspector de Trabajo
4.2	Organizar la readjudicación de expedientes para realizar la segunda visita o fecha de citación en sede administrativa de inspección, cuando el caso lo amerite o bien para todos los casos en la medida que los recursos humanos y materiales disponibles en la delegación lo permitan.	Luego de ingresar el acta al sistema de control de casos	Delegado Departamental

<b>A.5 Formas de suspensión del trámite del expediente por el Inspector de Trabajo</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
5.1	Ingresar al sistema de control el memorial presentado	Al presentar el memorial de suspensión	Recepción de documentos o secretaria
5.2	Trasladar al Delegado Departamental para su conocimiento, quien solicita el expediente para resolver lo solicitado.	Luego de ingresar el memorial al sistema de control	
5.3	Emite la resolución correspondiente y la notifica a la parte interesada.	Luego del análisis del expediente	Delegado Departamental
5.4	Instruye al Inspector de Trabajo para que acate lo resuelto.	Luego de emitida la resolución	
<b>A.6 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo durante las citaciones en sede administrativa</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
6.1	<p><b>En los casos siguientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Despido de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia;</li> <li>b) Trabajadores que por cualquier causa gocen de inamovilidad;</li> <li>c) Por existir emplazamiento en el centro de trabajo;</li> <li>d) Por la formación de una organización sindical;</li> <li>e) Cuando se produce el despido de dirigentes sindicales, concretamente los que forman el Comité Ejecutivo de la organización sindical, sin haber obtenido la autorización judicial correspondiente;</li> <li>f) Cuando las denuncias se refieran al impago de las cuotas patronales y laborales del Instituto de Seguridad Social, (Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o algunas de las causas contenidas en los acuerdos de la Junta Directiva del IGSS que se refieren a la inscripción de empleadores al régimen de seguridad social y los que regulan lo atinente a la recaudación de cuotas que establecen obligaciones para trabajadores y empleadores, la emisión del certificado de trabajo, constancias de cuotas aportadas o constancia de trabajo);</li> <li>g) Reclamo del pago de prestaciones post mortem.</li> <li>h) Así como los que de la práctica surgieran y todos aquellos casos en donde no sea necesario tomar la versión de los trabajadores activos en el centro o lugar de trabajo o donde únicamente el mecanismo de establecer la falta laboral sea a través de la revisión de documentación obrero patronal.</li> </ul> <p>En las literales descritas anteriormente, los Inspectores de Trabajo deberán citar al empleador o trabajador o sindicato a las oficinas de la Delegación Departamental de la Inspección General de Trabajo que corresponda, para que en determinado día y hora comparezcan a audiencia para cumplir con su obligación, emitiendo las prevenciones correspondientes.</p>	Al establecer la falta laboral	Inspector de Trabajo
6.2	<p>En la boleta de toma de denuncia de los casos antes descritos, el Adjudicador deberá hacer del conocimiento al empleador, trabajador o sindicato del objeto de la citación y deberá enumerar los documentos que corresponderá presentar ante el Inspector de Trabajo en la audiencia programada para el efecto.</p> <p>En la delegación de Guatemala será la Unidad de Notificaciones la encargada de notificar las boletas de denuncias y en el interior de la República será conforme la práctica de notificación.</p>	Al tomar la denuncia o al faccionar la primera acta	El adjudicador/ Inspector de Trabajo

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



A.7 Actuaciones y obligaciones de los Delegados Departamentales para la imposición de multas			
No.	Acción	Cuándo	Quién
7.1	<p>Recibido el expediente que contiene el acta de infracción, el Delegado Departamental analizará el caso y determinará, previo a emitir la resolución de sanción, lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Las circunstancias económicas y medios de subsistencia del sancionado;</li> <li>Los antecedentes y condiciones personales del sancionado;</li> <li>El mal causado con las acciones u omisiones del sancionado;</li> <li>La exposición a peligro de las personas derivada de las acciones u omisiones del sancionado;</li> <li>El número de trabajadores afectados por las acciones u omisiones a las normas laborales y de previsión social detectadas;</li> <li>Otros factores objetivos que sirvan para adecuar la sanción a imponer;</li> <li>Determinar si hay <b>reincidencia</b> según revisión en los registros de la Inspección General de Trabajo.</li> </ol> <p>A partir del análisis anterior, el Delegado Departamental deberá redactar la resolución administrativa dentro de los 10 días siguientes a la recepción del expediente, imponiendo la sanción atendiendo a las circunstancias apuntadas en el apartado anterior, así como la graduación del artículo 272 del Código de Trabajo.</p> <p><b>La resolución deberá contener además de las referencias personales o jurídicas del sancionado:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Referencia a las normas vulneradas que constan en el acta de infracción;</li> <li>Medidas que se consideran necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas;</li> <li>Sanción impuesta y reiteración de la obligación del sancionado de subsanar la irregularidad;</li> <li>Referencia al plazo de cinco (5) días para hacer efectivo el pago correspondiente, indicando que deberá realizarlo en la Unidad de Administración Financiera del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conforme las instrucciones que esa dirección emita.</li> </ol>	Recibido el expediente que contiene el acta de infracción	Delegado Departamental
7.2	<p>Para contribuir a ilustrar el criterio del Delegado Departamental para efectos de resolver podrá solicitar antecedentes o informes a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>La Procuraduría de Derechos Humanos;</li> <li>Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;</li> <li>Ministerio de Economía, en el caso de las amparadas por el Decreto 29-89 y sus reformas;</li> <li>Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales;</li> <li>Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social;</li> <li>Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación;</li> <li>La Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres;</li> <li>Otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Jefatura de Salud y Seguridad Ocupacional, el Registro de Faltas Laborales y de Previsión Social de la Inspección General de Trabajo, Unidad de Estadísticas Laborales de la Inspección General de Trabajo, Dirección General de Trabajo);</li> <li>Secretaría contra la Violencia, Explotación y Trata de Personas –SVET–; y</li> <li>Cualquier otra dependencia que pudiera brindar información o elemento que a juicio del Delegado Departamental pueda contribuir al momento de emitir la resolución respectiva.</li> </ol>		



A.7 Actuaciones y obligaciones de los Delegados Departamentales para la imposición de multas			
No.	Acción	Cuándo	Quién
7.3	<p><b>Medidas para garantizar el derecho vulnerado</b></p> <p>El Delegado Departamental deberá, en la resolución respectiva, verificar las medidas que se consideren pertinentes para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas dentro de las cuales pueden existir:</p> <p><b>Las nacidas de la propia Actividad de Inspección:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con las prevenciones formuladas por el Inspector de Trabajo que conoció en primer momento la adjudicación o denuncia;</li> <li>La referencia a la Dirección de Fomento a la Legalidad, cuando para el cumplimiento de lo resuelto amerite acciones que correspondan a la misma.</li> </ol> <p><b>Las que se deriven del análisis que se haga del caso y de la urgencia de la adopción de medidas extraordinarias que necesiten para su ejecución acudir a la vía judicial</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Solicitar orden judicial para el ingreso a un centro de trabajo;</li> <li>La suspensión de obras cuando, a través de la vía administrativa el infractor no haya acatado lo resuelto;</li> <li>Solicitar la exhibición y revisión de documentos contables conjuntamente con el perito o experto de la Superintendencia de Administración Tributaria;</li> <li>Sistemas de almacenamiento electrónico o programas informáticos y archivo en soporte magnético; y</li> <li>Cualquier otra que se considere necesaria.</li> </ol>	Al establecer la falta laboral	Delegado Departamental
A.8 En cuanto al pago de la sanción administrativa			
No.	Acción	Cuándo	Quién
8.1	<p><b>a) En caso que el infractor no presente oposición alguna en contra de la sanción</b></p> <p>Si el infractor no presenta oposición, en contra de la resolución que lo sanciona y manifiesta que corrigió la falta, previamente se procederá a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>En los casos que el infractor acompañe los documentos que respalden el cumplimiento de la norma vulnerada, deberá ser revisado y evaluado por el Delegado Departamental, de lo que emitirá informe circunstanciado que deberá poner en conocimiento del Subinspector General de Trabajo correspondiente previo a emitir la providencia final;</li> <li>En los casos en que sea necesario la verificación en los centros de trabajo, el Delegado Departamental nombrará un Inspector de Trabajo para que proceda a verificar las prevenciones y las medidas que garanticen el cumplimiento del derecho vulnerado;</li> <li>Para los efectos de la verificación el Delegado Departamental le instruirá al Inspector de Trabajo para que en un plazo máximo de dos días proceda a cumplir con la verificación respectiva;</li> </ol>	No presenta oposición y corrigió el empleador	Delegado Departamental

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

<b>A.9 Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
9.1	<p>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.</p> <p>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.</p>	Causado estado en sede administrativa/ firmeza sede judicial	Delegado Departamental
9.2	<p><b>Obligaciones del Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social</b></p> <p>a) Administrar el registro de faltas;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>d) Mantener actualizado el registro de faltas;</p> <p>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;</p> <p>f) Eliminar la anotación existente en el registro de faltas de trabajo y previsión social, por el transcurso de un año de su imposición, siempre y cuando no exista reincidencia;</p> <p>g) Cumplir el procedimiento de libre acceso a la información pública; y</p> <p>h) Las demás atribuciones que le confieran la ley o que sea asignadas por medio de acuerdo ministerial.</p>	Al recibir los informes	El encargado/jefe
<b>A.10 Actuaciones y obligaciones de la Inspección General de Trabajo respecto del trámite del Recurso de Revocatoria</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
10.1	<p>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:</p> <p>a. Identificación del impugnante;</p> <p>b. Fecha de interposición del recurso, número de resolución impugnada, fecha de notificación de la resolución impugnada;</p> <p>c. Referencia a que se eleva al Despacho Superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el análisis y resolución correspondiente.</p>	Al recibir el recurso de revocatoria	Delegado Departamental
10.2	<p>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.</p>		

<b>A.11 Actuaciones y obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social derivadas del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Apelación ante Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
11.1	Agotada la vía administrativa que imponga la sanción al sujeto considerado infractor de las normas de trabajo y previsión social, después de haber resuelto desfavorablemente el Recurso de Revocatoria, que se encuentra normado en el artículo 275 del Código de Trabajo, el infractor (empleador, trabajador o sindicato) podrá promover el Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social, establecido en el artículo 417 del Código de Trabajo.	Después de haber resuelto desfavorable	Empleador
11.2	En la resolución que señala día y hora para que se verifique la audiencia ante el Juez, el Delegado Departamental deberá comparecer personalmente a dicha audiencia y asumir las actitudes procesales que mejor considere para garantizar el cumplimiento de las omisiones del infractor.	Se señale día y hora	Delegado Departamental
11.3	Si la sentencia del juez es absolutoria a favor del presunto infractor, el Delegado deberá interponer el Recurso de Apelación respectivo.  Si el juez hubiere dejado de resolver algún punto de los expresados en la demanda o existieran dudas sobre el alcance de la resolución, el Delegado Departamental deberá interponer los recursos de ampliación o aclaración según sea el caso.	Se desfavorable/ deje de resolver	
11.4	Contra la sentencia emanada del Juzgado de Trabajo y Previsión Social, en el caso que la misma sea desfavorable a la Inspección General de Trabajo, procede el Recurso de Apelación, el cual deberá interponerse dentro del plazo de los tres días siguientes. Si la resolución de la Inspección General de Trabajo queda firme al concluir el Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social; la Inspección General de Trabajo debe presentar una acción de ejecución bajo el procedimiento establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo.	La sentencia sea absolutoria	
<b>A.12 Actuaciones y obligaciones de la Inspección General de Trabajo respecto de la Acción Ejecutiva de cumplimiento de la sanción (multa y/o subsanar falta)</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
12.1	El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en 3 meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial;	Causado estado en sede administrativa/ firmeza sede judicial	Delegado Departamental
12.2	Si el infractor paga la multa pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, el Delegado Departamental iniciará el proceso de ejecución de la resolución en donde se impone la multa por faltas a las leyes laborales de conformidad a lo establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo para obligar al infractor a subsanar la falta.	Paga la multa y no corrigió el empleador	
12.3	Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone el Recurso de Revocatoria (275 del Código de Trabajo) el Delegado Departamental iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el artículo 426 del Código de Trabajo, para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que cumpla con la ley;	No paga la multa y no corrigió el empleador	

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	<p><b>La demanda de ejecución contendrá:</b></p> <p>a. Lo contemplado en el artículo 332 del Código de Trabajo, incluidas las medidas precautorias pertinentes para garantizar el cumplimiento;</p> <p>b. Identificación de la resolución que se pretende ejecutar; y</p> <p>c. Adjuntar la certificación de la resolución que constituye título ejecutivo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver las acciones por faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social de conformidad con el artículo 281 del Código de Trabajo. En los casos antes indicados queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponde exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.</p>	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	<p>El Delegado Departamental deberá procurar la tramitación del proceso hasta su finalización y deberá evacuar las audiencias o presentar los escritos que sean necesarios, por ejemplo en caso de Recurso de Rectificación.</p> <p>Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone el Recurso de Revocatoria (artículo 275 del Código de Trabajo) la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el artículo 426 del Código de Trabajo, para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que cumpla con la ley;</p>	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	

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

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



## Instrumento del procedimiento general de inspección del trabajo

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



<b>A.2</b>	<b>Relación laboral y sustitución patronal</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
2.1	¿Existe sustitución patronal en la entidad o empresa inspeccionada?					Artículo 23 del Código de Trabajo. Instructivo para unificación de criterios por parte de la IGT para la aplicación del Art. 23 del Correl D-IGT-158-2013 JAAH/crgl
2.2	¿Se dan los elementos de la sustitución patronal en la entidad o empresa inspeccionada?					
2.3	¿Existen otras empresas relacionadas a la entidad sujeta a inspección?					Artículos 61 y 281 del Código de Trabajo. Artículo 3 y 12 del Convenio 81 OIT
2.4	¿Existen elementos como: emblemas, logos, documentos, contratos o libros donde aparezca un nombre diferente al del centro de trabajo sujeto a inspección?					
2.5	¿Al detectar dichos elementos tomó debida nota de la existencia, individualizó la entidad o entidades relacionadas (dirección, razón social, denominación social, representante legal, etc.) para su fiscalización?					
<b>A.3</b>	<b>Reglamento Interior de Trabajo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
3.1	En caso que permanentemente laboren 10 o más trabajadores ¿Cuentan con un Reglamento Interior de Trabajo aprobado por la Inspección General de Trabajo?					Art. 58 Código de Trabajo.
3.2	¿Se tiene colocado el Reglamento Interior de Trabajo en, por lo menos, dos lugares visibles en el centro de trabajo o se les suministra mediante un folleto o copia del mismo a los trabajadores?					Art. 59 Código de Trabajo.
3.3	¿Se adopta en el Reglamento Interior de Trabajo las reglas técnicas, administrativas, las relativas a salud y seguridad ocupacional, riesgos profesionales y primeros auxilios?					Art. 60 Código de Trabajo.
3.4	¿El Reglamento Interior de Trabajo regula lo establecido a jornadas, salarios, permisos, funciones y medidas disciplinarias?					
<b>A.4</b>	<b>Salario, bonificaciones mensuales y seguro social</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
4.1	¿Cumple el empleador con el requisito de enviar el informe requerido bajo el Artículo 61 (a) del Código de Trabajo?					Art. 61, literal a) Código de Trabajo
4.2	¿El salario estipulado, es el salario mínimo vigente según la actividad económica correspondiente?					Art. 102 literal c) Constitución Política de la República de Guatemala Convenio 95 sobre la Protección del salario de la OIT Arts. 88, 91, 103 y 120 Código de Trabajo.
4.3	¿Se realizan descuentos a los salarios sin la autorización judicial o de los trabajadores por escrito?					Art. 60 Código de Trabajo; Acuerdo Gubernativo 7-80

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

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

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

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

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



**B. Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa**





## **B. Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa**

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

### **Objetivo del procedimiento**

Regular y ofrecer un procedimiento estandarizado y estructurado de la actuación del Inspector de Trabajo en el marco de su intervención en el procedimiento de reclamos

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

### **Relación con otros procedimientos**

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



## Desarrollo del procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa

<b>B.1 Adjudicación de los casos</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
1.1	Al originarse la denuncia deberá aplicarse el <b>Procedimiento General de Inspección</b> para su recepción, apertura, registro y adjudicación.	Al momento de presentarse el usuario	Adjudicador
1.2	<p>Cuando existan casos de reclamación de pago de prestaciones laborales con características especiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando no se obtengan los datos evidentes, reales y concretos del patrono.</li> <li>2. Cuando no se obtenga la dirección del centro de trabajo.</li> <li>3. Cuando no se obtenga el nombre completo del patrono.</li> <li>4. Cuando no se pueda establecer si existen dos o más patronos</li> <li>5. Casos de prestaciones post mortem</li> </ol> <p>Serán entendidos conforme el <b>Procedimiento General de Inspección. (A)</b></p>		
1.3	<p>En los casos en donde el usuario haya prestado sus servicios a dependencias públicas como Ministerios y Secretarías, deberán informar al usuario que la Inspección General de Trabajo no es la instancia adecuada para la reclamación del pago, en virtud de ello procederán a asesorar a los mismos, indicándoles la vía idónea para la reclamación.</p> <p>El Inspector de Trabajo o la persona responsable de tomar las denuncias o la persona asignada para la atención consultará al denunciante respecto a si su intención es interrumpir la prescripción.</p>	Al momento de presentarse el usuario	Adjudicador/ analista/ operador
1.4	Brindar asesoría sobre el cálculo de prestaciones a los usuarios y en caso de ser solicitado elaborar el documento que contiene el mismo en el sistema electrónico establecido para el efecto o manualmente según el <b>Instrumento de cálculo y fórmulas de prestaciones laborales.</b>	Al consultar por cálculo de prestaciones	
<b>B.2 Atención de casos de reclamación de pago de prestaciones en sede administrativa</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
2.1	<p>El adjudicador facciona acta inicial de denuncia apercibiendo al supuesto infractor, indicándole el objeto, lugar, fecha y hora de la citación así como documentos que debe presentar.</p> <p>En el acta deberá advertir y exhortar a la parte empleadora que se le cita por única vez para hacer efectiva la reclamación del trabajador y que deberán presentarse haciéndose acompañar de los medios probatorios que considere oportunos de acuerdo a la reclamación que se trate, los cuales pueden comprender:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Libros de salarios,</li> <li>2. Contratos de trabajo</li> <li>3. Reglamento interior de trabajo</li> <li>4. Planillas y recibos de pago del IGSS</li> <li>5. Tablas de productividad en caso que aplique</li> <li>6. Constancia de pago de horas extras (cuando aplique)</li> <li>7. Constancia de goce de vacaciones</li> <li>8. Constancias pago de bono 14 y aguinaldo</li> <li>9. Otros que a consideración del Inspector de Trabajo formulen para su verificación.</li> </ol>	Al momento recibir la denuncia	Inspector de Trabajo


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

<b>B.3 Instrucciones a seguir en la reclamación de pago de prestaciones en sede administrativa</b>			
<b>No.</b>	<b>Acción</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Quién</b>
3.1	Los Inspectores de Trabajo para realizar sus funciones deberán acreditar debidamente su identidad, su nombramiento y el objeto de la inspección, tanto en los casos que realicen en visitas de Inspección como los casos que se atiendan en sede administrativa.	Al momento de visitar los centros de trabajo en sede administrativa	Inspector de Trabajo
3.2	Es importante apuntar que en la reclamación de pago de prestaciones laborales, el pago de indemnización por despido al trabajador reclamante, deberá prevenirse su cumplimiento si se establece expresamente por el empleador o su representante que no hay causa justa del despido. El pago de lo reclamado se debe verificar antes de la audiencia o durante su transcurso. Caso contrario dar por incumplidas las prevenciones existentes y establecer si hay alguna norma violada.	En el momento de constatar las prevenciones en sede administrativa	
3.3	Si se establece que existe alguna causa que justifica el despido, es necesario revisar el procedimiento disciplinario que deberá estar contenido en el Reglamento Interior de Trabajo; sin embargo si existen elementos suficientes que generen controversia se dejará en libertad al trabajador para que inicie el procedimiento ante el órgano jurisdiccional competente. En todos los casos, se verifica el pago de prestaciones irrenunciables, salarios, bonificaciones existentes y se abstiene de prevenir el pago de la indemnización referida en caso se aduzca causa justa o despido indirecto.		
3.4	<p>En los casos que se atiendan en sede administrativa, se podrán generar algunas circunstancias en la audiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Se puede presentar el supuesto infractor, pero no se pronuncia en relación a la reclamación o niega tener relación laboral con el denunciante, pero tampoco proporciona información para resolver el caso, ante esta circunstancia se podrá establecer la obstrucción a la labor de la Inspección del trabajo y se darán por incumplidas las prevenciones.</li> <li>b. El empleador comparece y demuestra que no es el responsable en lo reclamado por el trabajador. Se hará constar y se citará al que corresponda.</li> <li>c. Si se apersona el empleador o su representante, pero no acude el trabajador, procede a la verificación del cumplimiento de las prevenciones y hace constar en acta. Si no se citó al trabajador no procede sanción para este.</li> <li>d. No se presenta a la audiencia el empleador o su representante y tampoco el trabajador. El Inspector de Trabajo da por incumplidas las prevenciones y hará constar la ausencia del trabajador.</li> <li>e. Si se presentan ambas partes, pero aduce no contar con el dinero para el pago. El Inspector de Trabajo da por incumplidas las prevenciones y explica al empleador o su representante que el cumplir con el pago del trabajador lo exoneraría del 50% de la sanción que le pueda ser impuesta.</li> </ul> <p>En cualquiera de los casos anteriores, cuando el trabajador no obtiene el pago de sus prestaciones o reclamación, debe dejarse al trabajador en la libertad de acudir ante el órgano jurisdiccional que considere, independientemente de las acciones que adopte la Inspección General de Trabajo para reparar el derecho vulnerado del trabajador. Concluido el expediente el Inspector de Trabajo cuenta con 3 días, para trasladarlo al Delegado Departamental, ya sea para enviar el expediente al archivo o para el proceso de sanción.</p>	Al constatar las prevenciones	


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

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

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



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



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

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

### Objetivo del procedimiento

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

y negociación colectiva por parte de empleadores o de las organizaciones sindicales.

### Relación con otros procedimientos

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

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



## Desarrollo del procedimiento

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

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

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

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

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

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

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

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



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





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



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

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

### Objetivo del procedimiento

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

### Relación con otros procedimientos

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

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

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

## Desarrollo del procedimiento

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

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

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



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

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

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







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

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

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

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

### **Objetivo del procedimiento**

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

### **Relación con otros procedimientos**

Existe una relación importante con los siguientes procedimientos:

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

## Desarrollo del procedimiento

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

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



**F. Procedimiento de  
inspección de salud y  
seguridad ocupacional**

## **F. Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional**

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

### **Objetivo del procedimiento**

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

### **Relación con otros procedimientos**

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

## Desarrollo del procedimiento

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

## Instrumento del procedimiento de verificación de salud y seguridad ocupacional

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



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


<b>F. 3.3 Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Anotaciones</b>	<b>Base Legal</b>
3.3.15	¿Existen cajones con arena fina seca para extinguir fuegos que puedan producir polvos o virutas de magnesio o aluminio debidamente rotulados?					Art. 134, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.16	¿Se cuenta con personal integrado en equipos o brigadas contra incendios y que cuenten con el equipo personal de protección, debidamente capacitado y con planes de evacuación?					Arts. 138 y 139, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.17	¿Se realiza periódicamente simulacros de incendio por orden de la empresa y bajo la dirección del jefe de la brigada contra incendios por lo menos una vez al año?					Art. 142, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.18	¿Adoptan medidas preventivas de seguridad para evitar derrumbes u otros riesgos?					Art. 144, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.19	¿Se cumple con la normativa vigente sobre los ambientes libres de humo de tabaco?					Decreto 74– 2008. Art. 157, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.20	¿Los espacios en los centros de trabajo emplean adecuada iluminación natural, artificial o mixta?					Arts. 158 y 159, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.21	¿Existen medidas preventivas para proteger a trabajadores para condiciones térmicas de temperaturas elevadas o bajas extremas?					Arts. 174 y 175, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.22	¿En los centros de trabajos existen técnicas de control de ingeniería en equipos o máquinas que producen ruido o vibraciones?					Arts. 182 al 193, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.23	¿Se le proporcionan a los trabajadores algún tipo de protección en general para el desarrollo de sus actividades y existe un registro de entrega del equipo de protección personal incluyendo fecha y nombre del trabajador?					Art. 231, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.24	¿Existe un manual o instructivo de los puestos de trabajo?					Arts. 267 al 270, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.25	¿Existen espacios con adaptación y accesos especiales para personas con discapacidad?					Art. 273, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.26	¿Se encuentra los centros de trabajo y dependencias anexas en buenas condiciones de orden y limpieza?					Arts. 274 al 281, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.27	¿Existen inodoros o letrinas en número suficiente?					Art. 294 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional
3.3.28	¿Existen mingitorios o urinarios suficientes?					Art. 294 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

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

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



## **G. Procedimiento de atención de casos de diálogo social laboral**



## G. Procedimiento de atención de casos de diálogo social laboral

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

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

### Competencia de las mesas de diálogo laboral

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

### Límites de la mesa de diálogo

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

1. Cuando no exista una resolución final confirmada de violación a las leyes laborales;

2. Cuando exista una resolución final en material laboral, y lo que se busca es su cumplimiento.

### Objetivo del procedimiento

1. Aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos que requieren la intervención de la Inspección de Trabajo, como amigable componedor, haciendo efectiva su participación y sistematizando todas sus actuaciones; con el fin de contribuir a la identificación de mejores prácticas que fortalecen la paz social en el ámbito laboral y faciliten la aplicación de la ley laboral.
2. Salvaguardar la aplicación de la ley laboral, donde se haya comprobado una violación del derecho laboral, por la Inspección General de Trabajo o un Juzgado de Trabajo. En esos casos, el objetivo del procedimiento será asegurar el pago de todas las remuneraciones debidas al trabajador y remediación de todas las violaciones comprobadas por la Inspección o el Juzgado de Trabajo. Para cumplir con este objetivo, ningún participante en un proceso de diálogo social deberá coercer o ejercer ningún tipo de influencia o presión para que las partes acuerden disminuir el pago de las prestaciones irrenunciables. Tampoco deberá aceptar un acuerdo que resulte en una disminución similar.

### Relación con otros procedimientos

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



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

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

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

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

### **Instalación de las mesas de diálogo laboral**

- Previo a instalar una mesa deberá tener autorización del Inspector General de Trabajo y/o de los Subinspectores Generales de Trabajo quienes deberán comunicarlo de manera inmediata al despacho superior del MTPS.

- Las mesas de diálogo se instalarán y conformarán por el MTPS, en aquellos municipios de los departamentos de la República de Guatemala, por iniciativa o a solicitud (individual, patronal o asociaciones de trabajadores) para lo cual se deberá aperturar el expediente administrativo faccionando el acta constitutiva de la autoridad administrativa de trabajo.

### **Competencia de las mesas de diálogo laboral**

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

### **Integración de la mesa de diálogo laboral**

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

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

ministrativa faccionada por el Inspector de Trabajo dicho nombramiento.

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

### Funcionamiento

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

### Ceremonial

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

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

### Resolución de conflictos:

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



## **Resguardo de expediente**

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

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

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

## **Supletoriedad**

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





Anexos





# Anexos

## I. Cálculo de prestaciones

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

aplicar los mismos procedimientos, para que igual, obtengan los mismos resultados y ese esfuerzo está contenido en este apartado.

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

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

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

Prestación	Datos a usar	Fórmulas	Datos que causan variación	Fundamento legal
Indemnización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 6 meses</b> (3 rubros: Salario Ordinario, Salario extraordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha de inicio</li> <li>• <b>Días laborados</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> </ul>	$(\text{Salario Promedio 6 meses} / 6 + \text{Salario Promedio 6 meses}) / 365 \times \text{Días Laborados}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el sector privado, a partir de 2 meses, se hace el cálculo.</li> <li>• Para el sector público, a partir de 6 meses, se hace el cálculo.</li> <li>• Trabajador sector público: Máximo 10 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 82, 93 y 260 del Código de Trabajo</li> <li>• Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República</li> <li>• Artículo 4 del Decreto 42-92 del Congreso de la República</li> </ul>
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (3 rubros: Salario Ordinario, Salario extraordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Fecha terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha último periodo de vacaciones</li> <li>• <b>Días laborados</b> (Diferencia: Fecha de terminación, Fecha último periodo de vacaciones)</li> </ul>	$((\text{Salario Promedio 12 meses} / 365) \times (\text{Días de vacaciones a que tenga derecho} / 30)) \times \text{Días laborados}$ PERSONAL DOCENTE $((\text{Salario Promedio 12 meses} \times 2) / 304) \times \text{Días Laborados}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si trabajaba 3 días o más: Se hace el cálculo</li> <li>• Personal docente (maestros): Tienen 2 meses de vacaciones, noviembre y diciembre.</li> <li>• Personal técnico administrativo (institución educativa): Tienen 20 días de vacaciones.</li> <li>• Trabajador municipal: por 1 año de servicio, 20 días vacaciones.</li> <li>• Trabajador municipal: por 5 años de servicio, 25 días de vacaciones.</li> <li>• Demás trabajadores públicos: 20 días de vacaciones.</li> <li>• Calcular más días de vacaciones que otorgue un pacto o convenio colectivo o la contratación individual.</li> <li>• Máximo 2 años para trabajadores del sector público.</li> <li>• Máximo 5 años para trabajadores del sector privado.</li> <li>• Opción de poder calcular para más años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 130, 133, 134 y 136 del Código de Trabajo</li> <li>• Artículos 9, 10, 11 y 14 del Acuerdo Gubernativo 534 de fecha 7/11/1963</li> <li>• Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87, Artículo 44 literal b).</li> </ul>
Aguinaldo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha último periodo de Aguinaldo</li> <li>• <b>Días Laborados</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha último periodo de Aguinaldo)</li> </ul>	$(\text{Salario Promedio 12 meses} / 365) \times \text{Días Laborados}$		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 264 del Código de Trabajo</li> <li>• Decreto 76-78 del Congreso de la República</li> </ul>
Bonificación Anual (Bono 14)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha último periodo de Bono 14</li> <li>• <b>Días Laborados</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha último periodo de Bono 14)</li> </ul>	$(\text{Salario Promedio 12 meses} / 365) \times \text{Días Laborados}$		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 264 del Código de Trabajo</li> <li>• Decreto 42-92 del Congreso de la República</li> </ul>

Prestación	Datos a usar	Fórmulas	Datos que causan variación	Fundamento legal
Salarios Pendientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Fecha último pago</li> <li>• Fecha terminación de la relación laboral</li> <li>• <b>Días pendientes de pago</b> (Diferencia: Fecha terminación, fecha último pago)</li> </ul>	$(\text{Salario promedio 12 meses} / 30 \times \text{Días pendientes de pago})$		Artículos 92, 93 y 264 del Código de Trabajo
Ventajas económicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones.)</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha de inicio</li> <li>• <b>Días Laborados</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> </ul>	$((\text{Salario Promedio 12 meses} \times 30\%) / 365) \times \text{Días Laborados}$		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 90, último párrafo, Código de Trabajo</li> </ul>
Ajuste Salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario Promedio 12 meses</b> (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Base de datos de Salarios Mínimos (por año y actividad)</li> <li>• Fecha inicial (puede ser fecha de inicio o dos años atrás a la fecha de terminación)</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• <b>Días laborados a que tenga derecho</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> </ul>	$((\text{Salario mínimo} - \text{Salario promedio 12 meses}) \times 12 / 365) \times \text{Días laborados en cada año laborado}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario Ordinario y Salario por comisiones debe sumar menos del salario mínimo.</li> <li>• Máximo 2 años</li> <li>• Opción de poder calcular más años de reajuste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos de Salarios mínimos</li> <li>• Artículo 264 del Código de Trabajo</li> </ul>
Ajuste Bonificación Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bonificación Incentivo pagada</b></li> <li>• Base de datos de Bonificaciones Incentivo</li> <li>• Fecha de terminación de la relación laboral</li> <li>• Fecha inicial (puede ser fecha de inicio o dos años atrás a la fecha de terminación)</li> <li>• <b>Días laborados a que tenga derecho</b> (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> </ul>	$((\text{Bonificación Incentivo} - \text{Bonificación Incentivo pagada}) / 30) \times \text{Días laborados a que tenga derecho, en cada año laborado}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Máximo 2 años</li> <li>• Opción de poder calcular más años de reajuste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.</li> <li>• Artículo 264 del Código de Trabajo</li> </ul>
Bonificación Incentivo Pendiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bonificación Incentivo</b></li> <li>• Fecha último pago</li> <li>• Fecha terminación de la relación laboral</li> <li>• <b>Días pendientes de pago</b> (Diferencia: Fecha terminación, fecha último pago)</li> </ul>	$(\text{Bonificación Incentivo} / 30) \times \text{Días pendientes de pago}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica cuando hay salarios pendientes de pago.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.</li> </ul>
Horas extraordinarias pendientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario Promedio 12 meses (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• Horas extraordinarias pendientes de pago</li> <li>• Jornada de trabajo</li> <li>• <b>Salario promedio diario</b> (Salario Promedio 12 meses/30)</li> <li>• Días Laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> <li>• Horas laboradas en la semana</li> </ul>	$(\text{Valor de hora extraordinaria} \times \text{Horas extraordinarias pendientes de pago})$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El valor de la hora extraordinaria depende de la jornada de trabajo.</li> <li>• En el caso de los Agentes de Seguridad, cuando no están sujetos a jornada, para el cálculo del valor de la hora extra, debe tomarse en cuenta únicamente las 8 horas diarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 129, 121 y 264 del Código de Trabajo</li> </ul>

Prestación	Datos a usar	Fórmulas	Datos que causan variación	Fundamento legal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Horas extraordinarias pendientes de pago:</b> Para saber el número de semanas trabajadas se debe dividir entre 7 los días laborados y el resultado debe multiplicarse por las horas extraordinarias de la semana.</li> <li>• <b>Valor de la hora extraordinaria:</b> (salario ordinario diario / 8 si es jornada diurna, salario ordinario diario / 7 si es jornada mixta y salario ordinario diario / 6 si es jornada nocturna) x 1.5</li> </ul>			
Horas extraordinarias de niños, niñas y adolescentes trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario Promedio 12 meses (2 rubros: Salario Ordinario, Salario por comisiones)</li> <li>• <b>Salario promedio diario</b> (Salario Promedio 12 meses/30)</li> <li>• Días Laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio)</li> <li>• Horas laboradas en la semana</li> <li>• <b>Horas extraordinarias pendientes de pago:</b> Para saber el número de semanas trabajadas se debe dividir entre 7 los días laborados y el resultado debe multiplicarse por las horas extraordinarias de la semana.</li> <li>• <b>Valor de la hora extraordinaria:</b> (salario promedio diario / 7 si es mayor a 14 años o salario promedio diario / 6 si es menor a 14 años) x 1.5</li> </ul>	(Valor de hora extraordinaria x Horas extraordinarias pendientes de pago)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la persona es menor a 18 años y es mayor a 14 años, debe trabajar únicamente 38 horas a la semana. Si es menor a 14 años, debe trabajar únicamente 32 horas a la semana. Si el horario sobrepasa esas horas se entiende que son horas extraordinarias pendientes de pago.</li> <li>• Que puedan operarse las horas extraordinarias para cuando el menor era menor de 14 años y cuando paso a ser mayor de 14 años. Ejemplo: trabajó 10 meses cuando tenía 13 años y 2 meses cuando ya tenía 14 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 148 literal c), y 149 del Código de Trabajo</li> </ul>

## Otros fundamentos legales

Prestación	Fundamento legal
Comisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 88 y 92 del Código de Trabajo</li> <li>• Convenio 95 de la OIT</li> </ul>

Calcular la diferencia entre fechas	Salario
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Se hará por suma de complejos:</b></li> </ul> <p>Año-Mes-Día</p> <p>2015-06-23      Fecha terminación relación laboral</p> <p><u>2011-06-23</u>      Fecha inicio relación laboral</p> <p>04-00-00</p> <p><u>365-30-01</u></p> <p>1,460+00+00 + 1= <b>1,461</b> días laborados</p>	<p><b>6 meses</b></p> <p>Salario Ordinario</p> <p>Salario Extraordinario</p> <p>Salario por comisiones</p> <p><b>12 meses</b></p> <p>Salario Ordinario</p> <p>Salario Extraordinario</p> <p>Salario por comisiones</p> <p>Sin bonificación Incentivo</p> <p>Estos tres <b>rubros</b> deben usarse para calcular el salario promedio</p>



## II. Formato de convenio de pago

**ADJUDICACIÓN NÚMERO R- - -20** .

En el municipio de \_\_\_\_\_, del departamento de \_\_\_\_\_ el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ horas con \_\_\_\_\_ minutos, constituido la Inspectoría de Trabajo \_\_\_\_\_, en las instalaciones de la Delegación departamental de \_\_\_\_\_ de la Inspección General de Trabajo, que se ubica en \_\_\_\_\_, ante quien comparecen: POR LA PARTE EMPLEADORA \_\_\_\_\_, quien dice ser de \_\_\_\_\_ años de edad, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, de este domicilio, se identifica con el documento personal de identificación número \_\_\_\_\_, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, señala como lugar para recibir notificaciones en \_\_\_\_\_, quien actúa en calidad de \_\_\_\_\_ de la empresa \_\_\_\_\_, calidad que acredita con el primer testimonio de la escritura pública número \_\_\_\_\_, autorizada en \_\_\_\_\_ con fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, por el Notario \_\_\_\_\_, el cual se encuentra debidamente registrado en el Registro Electrónico de Poderes del Archivo General de Protocolos del Organismo Judicial, bajo la inscripción uno del poder \_\_\_\_\_, con fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_,

quien en lo sucesivo de este documento se denominará "**EL EMPLEADOR**" y POR LA PARTE TRABAJADORA lo hace \_\_\_\_\_, quien es de \_\_\_\_\_ años de edad, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, de este domicilio, quien se identifica con documento personal de identificación número \_\_\_\_\_, extendido por el Registro Nacional de las Personas, señala como lugar para recibir notificaciones en \_\_\_\_\_, quien en lo sucesivo de este documento se denominará "**LA TRABAJADORA**" ambos comparecientes indican que el objeto de su comparecencia es celebrar **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES**. Procediendo para los efectos legales de la manera siguiente: **PRIMERO:** Manifiesta el Empleador, que se encuentra debidamente enterado de la reclamación de pago de prestaciones laborales planteada en su contra por la TRABAJADORA indica que efectivamente la relación de trabajo inició el \_\_\_\_\_, que la TRABAJADORA desempeñaba el cargo de \_\_\_\_\_, devengando un salario promedio de los últimos seis meses de \_\_\_\_\_, que la jornada de trabajo fue \_\_\_\_\_, agrega que la relación laboral finalizó el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, por (renuncia, despido, cierre de empresa, o mutuo acuerdo)\_\_\_\_\_. **SEGUNDO: DE LAS PRESTACIONES LABORALES:** En virtud de lo manifestado en el punto anterior la Inspectoría de Trabajo individualiza las prestacio-

nes laborales que deben ser canceladas, siendo las siguientes: **INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**VACACIONES:** \_\_\_\_\_;

**AGUINALDO SEGÚN DECRETO SETENTA Y SEIS GUÍÓN SETENTA Y OCHO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA (76-78):** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_; **BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO SEGÚN DECRETO CUARENTA Y DOS GUÍÓN NOVENTA Y DOS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA (42-92):** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, **SALARIOS PENDIENTES DE PAGO:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, **AJUSTE SALARIAL:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, **OTROS:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, lo que totaliza la cantidad de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

**TERCERO:**

**DE LA FORMA DE PAGO:** Expresa EL EMPLEADOR que propone hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales reclamadas a su ex-trabajadora, en la forma siguiente: \_\_\_\_\_

pagos por la cantidad de \_\_\_\_\_

(nunca menor al salario mínimo vigente), que se realizarán en

las fechas siguientes: PRIMER PAGO: \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DEL

AÑO \_\_\_\_\_; SEGUNDO PAGO: \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_

DEL AÑO \_\_\_\_\_; etc., dichos pagos se harán en

efectivo o con cheque en las instalaciones de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ubicada

en \_\_\_\_\_,

en las fechas y días acordados, en horario de ocho a diecisiete horas, si el día fuere inhábil el pago se efectuará el día

hábil anterior, la cantidad adeudada no devengará intereses.

**CUARTO:** Manifiesta la TRABAJADORA que acepta la propuesta de pago hecha por EL EMPLEADOR en los términos referidos, así como las demás estipulaciones del presente convenio y que no tiene ninguna otra prestación pendiente por reclamar. Y que requiere o no la participación de la Inspección General de Trabajo para verificar el pago

**QUINTO:** La parte empleadora indica que renuncia al fuero de su domicilio y QUE POR EL INCUMPLIMIENTO DE UNO SOLO DE LOS PAGOS CONVENIDOS, LA CANTIDAD ADEUDADA SE CONVIERTA EN LÍQUIDA Y EXIGIBLE, FACULTANDO AL TRABAJADOR A PLANTEAR SU COBRO EN LA VÍA EJECUTIVA, y se somete a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que elija la TRABAJADORA.

**SEXTO:** La Inspectora de Trabajo, hace saber a los comparecientes que el presente **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES**, una vez aprobado por el Inspector General de Trabajo, los Sub Inspectores Generales de Trabajo o por Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo, tiene carácter de título ejecutivo, el cual la TRABAJADORA podrá hacer valer ante el órgano jurisdiccional competente en caso de incumplimiento por parte del empleador, debiendo la TRABAJADORA solicitar certificación del mismo ante la Inspección General de Trabajo.

**SÉPTIMO: DE LA ACEPTACIÓN:** Ambas partes manifiestan que aceptan el presente **CONVENIO DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES** en todos sus puntos. Se finaliza el presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, a las \_\_\_\_\_ horas con \_\_\_\_\_ minutos, el que es leído por la suscrita Inspectora de Trabajo, a los comparecientes, quienes enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales lo aceptan, ratifican y firman. **DOY FE.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Resolución que aprueba el convenio de pago

DELEGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE \_\_\_\_\_, INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SECCIÓN DE \_\_\_\_\_. 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, es-

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

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

### Indicadores de reclutamiento para trabajo forzoso

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

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

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

## **Indicadores adultos trabajando y viviendo bajo coacción del empleador**

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

