



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

GUÍA PARA EL TRABAJADOR

Esta guía fue desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, a través del Viceministerio de Administración de Trabajo, como una herramienta gratuita de asesoría para el sector trabajador y por tanto se le confiere DOMINIO PÚBLICO en Guatemala.

Edición: Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral
Diseño: Unidad de Comunicación Social

Versión 3

Guatemala, enero del 2026.

Estimado trabajador:

El derecho al trabajo es un derecho fundamental inseparable e inherente a la dignidad humana.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) se constituye como el garante de la consolidación del trabajo formal, y el desarrollo de las políticas activas de respeto y promoción de las buenas prácticas que en materia laboral se refiera.

En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes y tratados internacionales garantizan el respeto de los derechos que todo trabajador goza, los cuales están fundados en las disposiciones de los cuerpos legales, entendiéndose el velar por el derecho de los trabajadores que permite el desarrollo integral de la persona.

Por ello, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social brinda la presente guía, que tiene como finalidad que todo guatemalteco, tenga una clara comprensión de cuáles son los derechos del trabajador que ampara el texto supremo, leyes y tratados en materia laboral, que denotan la tutelaridad del Derecho de Trabajo, manifestada por medio del principio de tutelaridad del denominado garantismo estatal, en virtud del cual se procura proteger al trabajador, a través del conocimiento claro y transparente de sus derechos.

PRIMERA PARTE

Salarios, jornadas y descansos

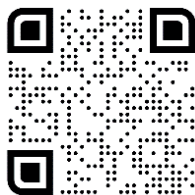
1. SALARIOS

1.1 DERECHO A DEVENGAR SALARIO MÍNIMO

Todo trabajador tiene derecho a devengar el salario mínimo fijado año con año a través de un acuerdo gubernativo (Art. 103, Código de Trabajo).

Los salarios mínimos se establecen por circunscripción económica, es decir, el salario mínimo depende de la ubicación de donde realices tu labor:

- Departamento de Guatemala (CE1)
- Todos los demás departamentos excepto Guatemala (CE2)



Consulta los salarios mínimos vigentes en la página web oficial de Mintrab.

1.2 DERECHO A QUE SE PAGUE SU SALARIO ÍNTEGRO

El salario íntegro comprende aquella remuneración en la que se incluyen todos los ingresos mensuales que el trabajador percibe, entre los que pueden estar, comisiones, bonos de productividad, ventajas económicas y otras que puedan pactarse por costumbre o dentro de un contrato de trabajo. Artículo 1 del Convenio 95 Organización Internacional de Trabajo.

1.3 DERECHO A QUE NO SE EFECTÚEN DESCUENTOS AL SALARIO

Se prohíbe a los empleadores que efectúen descuentos, excepto aquellos que se regulen expresamente en la ley, en el Código de Trabajo y el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre la Protección del Salario, según Acuerdo Gubernativo Número 239-2022 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Acuerdo Número 1520 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2. DESCANSOS

2.1 DERECHO AL GOCE DE VACACIONES

Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas, después de cada año continuo del servicio, cuya duración mínima es de quince días hábiles. Artículo 130 del Código de Trabajo.

2.2 DESCANSO SEMANAL

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo. Artículo. 126 del Código de Trabajo.

2.3 LOS DÍAS DE ASUETO Y FERIADO SON LOS SIGUIENTES

- 01 de enero
- Jueves, viernes y sábado Santos
- 26 de abril (Decreto Número 25-94 del Congreso de la República de Guatemala)
- 01 de mayo
- 10 de mayo (Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala)
- 30 de junio
- 15 de septiembre
- 20 de octubre
- 01 de noviembre
- 24 de diciembre (a partir del mediodía)
- 25 de diciembre
- 31 de diciembre (a partir del medio día)
- El día de la festividad de la localidad (feriado).

2.4 LICENCIAS

Una obligación del empleador es otorgar a sus trabajadores, licencias con goce de salario como lo establece el artículo 61 literal ñ) del Código de Trabajo:

- Cuando ocurriere el fallecimiento de un cónyuge o de la persona con la cual el trabajador estuviese unido de hecho, o de los padres o hijo: Tres (3) días.
- Cuando contrajera matrimonio: Cinco (5) días.
- Por nacimiento de hijo: Dos (2) días.
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que estos serán también retribuidos.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical siempre que esta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis (6) días en el mismo mes calendario.
- En todos los demás casos específicamente previstos en el Convenio o Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Por asistencia al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), en caso de enfermedad o por goce del período pre y postnatal.

3. JORNADAS

3.1 DERECHO A QUE SE RESPETEN LOS LÍMITES MÁXIMOS DEL TIEMPO DE TRABAJO

La jornada de trabajo se refiere al tiempo que el trabajador está a disposición del empleador en el lugar de trabajo.

Las jornadas pueden ser ordinarias o extraordinarias: En el caso de la ordinaria son las horas laboradas según la jornada establecida.

Diurna	Nocturna	Mixta
Entre las 6:00 y las 18:00 horas. Solo 8 horas diarias no puede exceder de 45 a la semana.	Entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente. Solo 6 horas diarias , y 36 a la semana.	Parte diurna y nocturna de máximo 7 horas laboradas y 42 horas a la semana. Nota: Se considerará como jornada Nocturna, si la jornada Mixta tiene 4 horas o más de trabajo nocturno.

3.2

DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Por su parte, la jornada extraordinaria es la que se prolonga respecto de la jornada normal de trabajo y se ejecuta fuera de los límites de tiempo de la jornada ordinaria.

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo de la jornada y debe ser remunerado, la hora extraordinaria se calcula, la hora ordinaria por 1.50.

Ej.: Q.16.68 (hora no agrícola jornada diurna)

X 1.50

Q. 25.02 (monto de una hora extraordinaria)

Cabe resaltar que las horas extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias y deben de ser autorizadas o solicitadas por el empleador con anticipación y programadas.

3.3

DERECHO A DISFRUTAR DE MEDIA HORA DE DESCANSO DURANTE LA JORNADA CONTINUA

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de dicha jornada. Este tiempo se debe calcular como tiempo de trabajo efectivo.

Este tiempo es tomado para la ingesta de alimentos y no puede ser menor a media hora.

Artículo 119 del Código de Trabajo.



SEGUNDA PARTE

Prestaciones laborales

1. DERECHO A PERCIBIR

1.1 AGUINALDO

DECRETO NÚMERO 76-78 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA LEY REGULADORA DEL AGUINALDO

Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Artículo 1 Ley Reguladora del Aguinaldo

Esta prestación laboral deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

Artículo 2 Ley Reguladora del Aguinaldo.

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

1.2 BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO (BONO 14)

DECRETO NÚMERO 42-92 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA LEY DE BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

Artículo 1 Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

Es una prestación laboral que se establece con carácter obligatorio consistente en el pago que todo empleador debe realizar a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente al 100% de un sueldo ordinario que devengue el

trabajador por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Artículo 3 Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

Debe ser calculada del período del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año siguiente y pagada dentro de la primera quincena del mes de julio.

1.3 BONIFICACIÓN INCENTIVO

DECRETO NÚMERO 37-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Esta prestación fue creada a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen. Esta es una bonificación de **DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 250.00)** que deberán pagar a sus empleados junto al salario mensual devengado.

1.4 PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS

Las vacaciones no son compensables en dinero, sin embargo, el trabajador al momento de la terminación de la relación laboral puede reclamar el pago en efectivo de las vacaciones que no haya gozado, pudiendo requerir hasta un máximo de cinco años, según lo establecido en los artículos 133 y 136 del Código de Trabajo.

2. INDEMNIZACIÓN

ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

La indemnización es una prestación que el empleador debe pagar al trabajador en caso de que lo despidan sin que exista una causa justa.

- El pago de la indemnización, corresponde a un salario por cada año laborado o proporcionalmente a la fecha de finalización de la relación laboral.
- Al finalizar la relación laboral, forma parte de la liquidación el cálculo de las siguientes prestaciones:

Aguinaldo y Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14): Se debe pagar el acumulado proporcional correspondiente.

Bonificación Incentivo: Se debe pagar realizando la liquidación proporcional hasta la fecha de finalización.

Vacaciones: Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

- Esta prestación se debe de pagar el día en que se ponga fin a la relación laboral.

De igual manera, a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir, desde el momento del despido, hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses. Es relevante resaltar que esta es autorizada únicamente por un Juez de Instancia de Trabajo.

TERCERA PARTE

***Causas de la terminación de la
relación laboral***

1. TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La terminación del contrato individual de trabajo ocurre cuando una o las dos partes que forman la relación laboral (trabajador o empleador) le ponen fin a ésta, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa comprobable a la otra.

1.1 POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR

Artículo 83 del CÓDIGO DE TRABAJO

Esta forma de terminación se da cuando el trabajador desea dar por concluido su contrato.

Debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- b) Después de seis meses de servicios continuos, pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;
- c) Después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Lo anterior, se debe entender siempre por escrito al empleador.

1.2

POR DESPIDO INJUSTIFICADO

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo 77 del Código de Trabajo, da lugar al despido justificado y surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido.

Pero el trabajador goza del derecho de presentar una demanda laboral contra del patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de 30 días hábiles después del despido, con el objeto de que pruebe que la causa del despido fue injustificada, según el artículo 260 del Código de Trabajo.

1.3

POR DESPIDO INDIRECTO

ARTÍCULO 79 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

A continuación se describen las causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte cuando el patrono o sus representantes en la dirección de las labores:

- a) No le pague el salario completo;
- b) Incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez;
- c) Directamente uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

- f) Un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66 del código de trabajo;
- j) Traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo; y
- k) Incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

1.4

POR DESPIDO JUSTIFICADO

El despido justificado es aquel en el que el empleador prueba la justa causa de este, previo haber agotado todos los procedimientos disciplinarios correspondientes y respetando el derecho de defensa del trabajador.

Por otra parte, a la finalización de todo contrato, por cualquier causa que esta finalice, el empleador debe otorgar al trabajador una constancia de trabajo, en la que exprese: la fecha de su entrada y su salida, la clase de trabajo ejecutado, el salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago, la manera como trabajó y la causa o causas de la terminación laboral, de conformidad con el artículo 87 del Código de Trabajo.

Causa	Aguinaldo	Bono 14	Vacaciones no gozadas	Bonificación Incentivo	Indemnización
Despido injustificado	✓	✓	✓	✓	✓
Renuncia	✓	✓	✓	✓	✗
Despido justificado	✓	✓	✓	✓	✗
Despido directo	✓	✓	✓	✓	✓

Los daños y perjuicios causados. ***Las costas judiciales. ***

En los últimos dos casos, es oportuno aclarar que dichos rubros son declarados en sentencia firme, dictada por órgano jurisdiccional competente.

Es importante señalar que en los casos en que el trabajador no tenga un año completo en la prestación de sus servicios tiene derecho a recibir la parte proporcional de las prestaciones laborales de aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado (bono 14), vacaciones y bonificación incentivo. Ello de conformidad con el artículo 1 de la Ley Reguladora de Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto Número 76-78; artículo 2 de la Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala



CUARTA PARTE

Cálculo de prestaciones

1.

COMPENSACIÓN EN EFECTIVO DE VACACIONES

Conforme a lo regulado en el artículo 134 del Código de Trabajo, el método que se utiliza para el cálculo de la compensación en efectivo de vacaciones es el siguiente:

Para obtener el salario promedio, se suman los salarios de los últimos 12 meses y dividir entre 12 o los salarios de los últimos 3 meses dividirlo entre 3 meses si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; para el cálculo diario, se divide el salario promedio mensual entre 30, multiplicado por 15 días que son los días regulados en el Código de Trabajo, que tiene derecho el trabajador a gozar en concepto de vacaciones.

En caso de vacaciones proporcionales, se toma el promedio mensual y se divide proporcionalmente a los meses laborados.

Estos casos se dan cuando las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa.

EJEMPLO:

Salario promedio devengado	÷	Días que tiene el mes	×	Días regulados en el Código de Trabajo
Q.4,002.28	÷	30	×	15
TOTAL= 2,001.14				

2.

AGUINALDO

Conforme a lo regulado en el artículo 1 del Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, el método que se utiliza para el cálculo es:

Días trabajados por el salario promedio devengado por el trabajador durante el último año, dividido 365 que son los días que tiene un año.

EJEMPLO:

Días trabajados	×	Días que tiene el mes	÷	Días regulados en el Código de Trabajo
180 días	×	Q.4,002.28	÷	365
TOTAL= Q.1,972.73				

3.

BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

Conforme a lo regulado en el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, el método que se utiliza para el cálculo es:

Días trabajados multiplicado por el salario promedio devengado por el trabajador durante el último año, dividido 365 que son los días que tiene un año.

EJEMPLO:

Días trabajados	×	Salario devengado por el trabajador	÷	Días que tiene el año
300 días	×	Q.4,002.28	÷	365
TOTAL= Q.3,289.54				

4.

BONIFICACIÓN INCENTIVO

Conforme a lo regulado en el Decreto Número 37-2001 del Congreso de la República, el método de cálculo que se utiliza es:

El monto establecido en el Decreto número 37-2001 que son Q250.00, dividido 30 días que tiene el mes, multiplicado por los días pendientes de pago de esta bonificación.

EJEMPLO:

Monto de la Bonificación Incentivo	÷	Días del mes	×	Días pendientes de pago de bonificación
Q.250.00	÷	30	×	230 días
TOTAL= Q.1,916.67				

5. REAJUSTE SALARIAL

El método de cálculo que se utiliza es:

El salario mínimo menos el salario promedio devengado por el trabajador durante el último año, dividido por 30 días que tiene el mes, multiplicado por los días pendientes de reajuste salarial.

EJEMPLO:

Salario mínimo	-	Salario devengado por el trabajador	÷	Días que tiene el mes	×	Días pendientes de reajuste salarial
Q.4,002.28	-	Q.2,500.00	×	30 días		230 días
TOTAL= Q.11,517.48						

6. SALARIOS PENDIENTES DE PAGO

A continuación se presenta el método que se utiliza para el cálculo:

El salario promedio devengado por el trabajador durante el último año, dividido 30 días que son los días del mes, multiplicado por los días pendientes de pago.

EJEMPLO:

Salario devengado por el trabajador	÷	Días del mes	×	Días pendientes de pago
Q.4,002.28	÷	30	×	25 días
TOTAL= Q.3,335.23				

7.

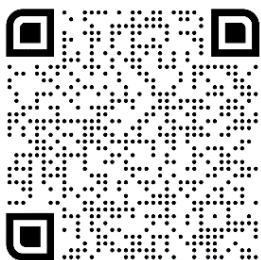
INDEMNIZACIÓN

De conformidad con lo regulado en el Artículo 82 del Código de Trabajo literal b), el método de cálculo que se utiliza es:

El salario promedio devengado durante los últimos seis meses, multiplicado por 14 (catorce) salarios que el trabajador percibe en el año, dividido 12 meses que son los meses que tiene el año, multiplicado por los días trabajados, dividido 365 días del año.

EJEMPLO:

Salario promedio devengado	×	14	÷	12	La totalidad de días laborados	÷	Los días del año
Q.4,002.28	×	14	÷	12	700	÷	365
TOTAL= Q.8,954.87							



Aquí podrás ingresar al Sistema de Estadísticas Laborales de Inspección de Trabajo (SELIT), sistema que te permite realizar el cálculo de prestaciones de manera virtual.

El salario consignado para la realización de los cálculos anteriores fue el salario mínimo vigente para el año 2026 de conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 256-2025, publicado en el Diario de Centroamérica el 22 de diciembre de 2025, se establece el salario mínimo que regirá a partir del uno de enero de 2026, salario que puede aumentar de conformidad con los años, por lo que para realizar un cálculo se debe de utilizar el salario mínimo vigente para el año en curso.



QUINTA PARTE

Otros derechos

1.

DERECHO DE SINDICALIZACIÓN LIBRE DE LOS TRABAJADORES

Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que avisen a la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.

MADRE TRABAJADORA

ARTÍCULOS 151, 152 Y 153 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Se prohíbe a los empleadores, despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.

En el artículo 151 literal e) se establece la prohibición de exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

Por otro lado, en el artículo 152 se establece que la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.

Es importante agregar que el período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica este deba prolongarse.

3.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 22 DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Cabe destacar que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social.

En el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala: Seguridad social se establece: *“El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.*

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de la Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo”.

3.1

PLANILLA DE SEGURIDAD SOCIAL

Asimismo, todo patrono formalmente inscrito que cuente con uno o más trabajadores, debe entregar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), bajo su responsabilidad, dentro de los primeros veinte días de cada mes, la planilla de seguridad social que incluye la Cuota Patronal y la Cuota Laboral, correspondiente al 10.67% y 4.83% del salario de cada trabajador inscrito, respectivamente, por lo cual el afiliado y su núcleo familiar pueden recibir la cobertura de los Programas de Accidentes, Enfermedad y Maternidad (EMA) e Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS), de conformidad con el artículo 9 del Acuerdo Número 1421 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

SEXTA PARTE

***PROTECCIÓN A LA ADOLESCENCIA
TRABAJADORA Y ERRADICACIÓN DEL
TRABAJO INFANTIL***



1. ¿A quién se le considera niño?

La Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil 1999 (núm.182), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definen al niño como toda persona menor de 18 años. La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala en su artículo 2 regula: “se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad”.

2. ¿A quién se le considera adolescente?

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala en su artículo 2 regula: “Para los efectos de esta Ley se considera adolescente a toda aquella persona desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad”.



3. ¿Cuáles son los principios rectores en materia de niñez y adolescencia?

- **Principio del Interés Superior del Niño:** es una garantía que se aplicará en toda decisión que se adopte con relación a la niñez y la adolescencia. Corresponde al Estado asegurar una adecuada protección y cuidado, cuando los padres y madres, u otras personas responsables, no tienen capacidad para hacerlo.
- **Principio de tutelaridad:** el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- **Principio de no discriminación:** todos los derechos deben ser aplicados a todos los niños, sin excepción alguna y es

obligación del Estado tomar las medidas necesarias para proteger al niño de toda forma de discriminación.

- **Principio del derecho a la vida, la supervivencia y desarrollo:** todo niño tiene derecho intrínseco a la vida y es obligación del Estado garantizar la supervivencia y su desarrollo.
- **Principio de participación y ser escuchado:** los niños tienen derecho a expresar su opinión y a que ésta se tenga en cuenta en todos los asuntos que le afectan. (Fundamento legal: Convención sobre los Derechos del Niño; Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia; Decreto 1447 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo y Constitución Política de la República de Guatemala).

4. **Edad mínima de admisión al empleo**

La edad mínima de admisión para el empleo, es de quince años, previa autorización de la Inspección General de Trabajo (IGT), en consecuencia, ningún niño que tenga menos de quince años podrá emplearse en un centro de trabajo. De conformidad con lo regulado en el Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y en el artículo 4, literal a) del Acuerdo Ministerial 260-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

5. **¿Qué es el trabajo infantil?**

Con fundamento en los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por trabajo infantil aquella actividad productiva o no, remunerada o no, ya sea que se realice en una sola ocasión o de forma regular que prive a los niños de su niñez, potencial, dignidad e impida la escolarización y sea perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

6. **¿Cuáles son las peores formas de trabajo infantil?**

De conformidad con el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182), de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), las peores formas de trabajo infantil abarcan:

- Venta y trata de niños, reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para: la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes;
- 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.

7. ¿Qué es el trabajo de aprendizaje?

Es aquel a través del cual el empleador o un tercero se comprometen a enseñarle a un aprendiz (trabajador) los conocimientos y habilidades de un arte, profesión u oficio. El contrato solo puede estipularse a plazo fijo, debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o periodo de la misma (artículo 171 Código de Trabajo). La Inspección General de Trabajo (IGT), velará por el cumplimiento de esta disposición, a la que el trabajador menor de edad puede abocarse en caso de asistencia legal.

8. Derechos de la niñez y adolescencia trabajadora

- A un salario mínimo: el salario del adolescente trabajador deberá ser proporcional al trabajo realizado y será determinado por el patrono, pero en ningún caso menor del salario mínimo mensual fijado de conformidad con la ley, en la actividad laboral de que se trate, artículo 91 del Código de Trabajo.
- Trabajo adecuado a su edad, en condiciones salubres y no peligrosas.
- Pago de prestaciones consistentes en:
 - Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14).

- Aguinaldo
- Vacaciones.
- Bonificación Incentivo.
- Asistencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

9. Normativa contra la explotación económica de la niñez y adolescencia

La normativa guatemalteca protege a las y los niños y adolescentes de la explotación económica. El artículo 51 de la ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia establece que: “Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física y mental o que impida su acceso a la educación. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos por el Estado, la familia y la sociedad a fin de que tengan acceso a la educación, el deporte, la cultura y la recreación propia a su edad, en beneficio de su salud física y mental.”

10. Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora

Artículo 94 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. *“Se crea la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora, para ejecutar los proyectos y programas que emprenda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del viceministerio respectivo, teniendo en cuenta asimismo los lineamientos que la Comisión Nacional de la Niñez y Adolescencia establezca, comunicará a las autoridades competentes de cualquier incumplimiento, que al respecto tengan conocimiento, para su debida investigación y sanción si fuere el caso.”.*

Para mayor información o denuncias comunicarse a los teléfonos: 2422-2542 y 2422-2540. Correo electrónico: upat@mintrab.gob.gt



SÉPTIMA PARTE

Denuncias en IGT

Para interponer una denuncia ante la Inspección General de Trabajo puedes realizarlo de la manera siguiente:

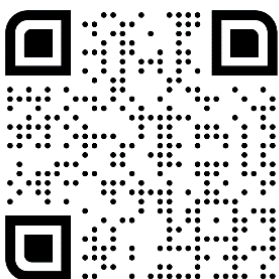
1. **Presencial:** Acudir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social ubicado en la 7 avenida 3-33 zona 9 de la ciudad de Guatemala, Edificio Torre Empresarial, o a la delegación más cercana a tu ubicación, en donde te pedirán que proporciones la información necesaria para poder interponer la denuncia respectiva.
2. **Telefónica:** Llamando al número telefónico 1511 de manera anónima o consignado tus datos personales.
3. **Virtual:** A través del portal electrónico para denuncias SEICA en el siguiente link: <https://seica.mintrabajo.gob.gt/> únicamente debes de registrarte como trabajador con tu Documento Personal de Identificación y crear una denuncia o consultar el estado de la misma. Este servicio electrónico aplica para las 22 delegaciones departamentales.



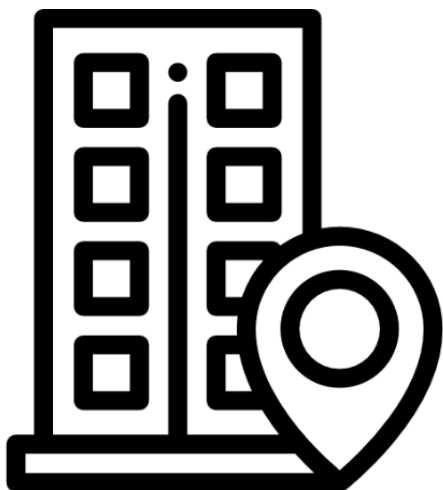
Sedes departamentales

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente encargado de velar por el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.

Como parte de su compromiso con la transparencia y el acceso a la información, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con sedes departamentales, lo que permite facilitar el acceso a los ciudadanos a tener un contacto directo con las oficinas encargadas en cualquier parte del país.



Aquí podrás encontrar información clave sobre la ubicación de cada sede y los responsables que trabajan para garantizar el bienestar laboral en todo el país.





Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

Síguenos en:



como
Ministerio de Trabajo
y Previsión Social