

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano



Legislación Nacional En Materia Laboral y Previsión Social

(Sistematización de Práctica Profesional Dirigida)

Cinthia Denise Castellanos Muralles

Los Álamos, Noviembre 2019

Legislación Nacional En Materia Laboral y Previsión Social
(Sistematización de Práctica Profesional Dirigida)

Cinthia Denise Castellanos Muralles

M.A. Beatriz Ortiz Monfort (Asesor)

M.A. Rosa MariaNochez (Revisor)

Álamos, Noviembre 2019

Autoridades Universidad Panamericana

Rector M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretaria General EMBA Adolfo Noguera Bosque

Autoridades Facultad de Humanidades

Decano M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Vice Decano M. Sc. Ana Muñoz de Vásquez



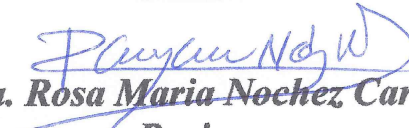
UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala, abril de 2019.

*En virtud de que el presente Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Legislación Nacional en Materia Laboral y Previsión Social”**. Presentada por el (la) estudiante: **Cinthia Denise Castellanos Muralles** previo a optar al grado Académico Licenciatura en Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*

Licda. Beatriz G. Ortíz Monfort, M.A.
Asesora

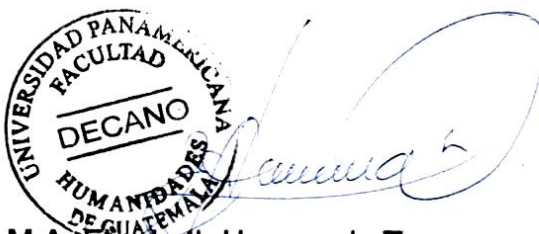
UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes agosto año 2019.

*En virtud de que el presente Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Legislación Nacional En Materia Laboral y Previsión Social.”** Presentada por el (la) estudiante: **Cinthia Denise Castellanos Muralles** previo a optar al grado Académico Licenciatura en Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*


Licda. Rosa Maria Nochez Carrillo
Revisor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes de septiembre del 2019. _____

En virtud de que el Informe Final de la Sistematización de la Práctica Profesional Dirigida con el tema "Legislación Nacional en Materia Laboral y Previsión Social", presentado por el (la) estudiante Cinthia Denise Castellanos Muralles, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende Dictamen de Aprobación previo a optar grado académico de Licenciatura en Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano, para que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.



M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Decano
Facultad de Humanidades

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1 Marco de Referencia	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Descripción	1
1.3 Ubicación	3
1.4 Diagnóstico Organizacional	4
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2 Estructura Organizacional	5
1.5 Misión	8
1.6 Visión	8
1.7 Justificación de la Investigación	8
Capítulo 2 Marco Teórico	10
2.1 Legislación Laboral	10
2.1.1 Constitución Política de Guatemala	10
2.1.2 Código de Trabajo	14
2.2 Contrato de Trabajo	20
2.3 Clases de Contrato	23
2.3.1 Individual	23
2.3.2 Contenido mínimo del contrato escrito	25
2.4 Indemnización y Prestaciones Laborales	27
2.4.1 Indemnización	27
2.4.2 Bonificación Anual Decreto 42-92	27
2.4.3 Aguinaldo Decreto 76-78	28
2.4.4 Vacaciones	29
2.5 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS	29

2.5.1. Historia	29
2.5.2 Beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	31
2.5.3 Proceso de Inscripción de los Trabajadores	33
2.5.4 Tiempo para utilizar los servicios	34
Capítulo 3 Marco Metodológico	36
3.1 Planteamiento del problema	36
3.2 Pregunta de investigación	37
3.3 Objetivos	37
3.3.1 Objetivo General	37
3.3.2 Objetivos Específicos	37
3.4 Alcances y límites	37
3.4.1 Alcances	37
3.4.2 Límites	38
3.4.3 Temporalidad	39
3.5 Metodología	40
Capítulo 4 Presentación de Resultados	41
4.1 Sistematización del Estudio de Caso	41
4.1.1 Contratos de Trabajo	41
4.1.1.1 Área de Expedientes	41
4.1.1.2 Administración del Recurso Humano	41
4.1.2 Cálculo de prestaciones	42
4.1.3 Inscripción al IGSS	42
4.2 Análisis de Resultados de los Estudios de Caso	42
Conclusiones	45
Recomendaciones	46
Referencias	47
Anexos	48

Lista de tablas

Tabla No. 1 Cronograma de Actividades	39
---------------------------------------	----

Lista de Gráficos

Gráfica No. 1 Resultado encuestas	43
Gráfica No. 2 Resultado encuestas	44

Lista de Imágenes

Imagen No. 1 (Mapa Ubicación)	3
Imagen No. 2 (Organigrama Institucional)	4

Resumen

En esta investigación cuyo objetivo es determinar los derechos de los trabajadores, sus beneficios de ley y los derechos que conlleva mantener una relación empresa-colaborador. También se abarcan los beneficios de estar inscrito en el instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS.

Muchas empresas no le dan la importancia debida a la vinculación correcta con un colaborador, la ley protege y tiene leyes específicas que apoyan al trabajador. Se tomó como base la practica realizada en una Empresa en el año 2018.

Se utilizaron diferentes medios de recolección de datos, para poder sintetizar el modo de operar de la organización con el personal de dicha empresa, se establecieron procesos para no realizar faltas y llevar un orden correcto con dichos procesos.

Introducción

En el año 2018, se realizó la práctica profesional dirigida en la empresa L.R., una empresa constructora, fundada en el año 2012. Para el año 2018 el área administrativa estaba conformada por 4 personas, no había departamentos definidos, las funciones estaban distribuidas, todo el tema de gestión de personas era administrado por la Gerencia Administrativa y Asistente Financiero, no había procesos para la administración de las personas.

En la realización de la práctica se enfatizó en el área legal, ya que carecían de contratos y documentación necesarios para la administración de recursos humanos, se revisaron los procesos de cálculos de prestaciones y se establecieron formatos para determinarlos. También se realiza la guía de cómo realizar la inscripción al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Uno de los objetivos en la práctica era dejar claros los procedimientos en los cuales estaban teniendo deficiencias, ya que la falta de práctica de ellos podía conllevar a generar multas o sanciones por parte de las entidades pertinentes, era necesario reforzar el mantenimiento de un buen servicio al colaborador para que este pueda fidelizarse con la empresa y generar óptimos resultados en la realización de este.

Capítulo 1

Marco de Referencia

1.1 Antecedentes

Inversiones L.R., inició operaciones en marzo del año 2012, su fundador, tenía experiencia en toda la industria de la construcción, por lo que decidió emprender su propia empresa, conociendo las necesidades de la construcción y brindando soluciones donde el mercado lo requería. Se ha invertido en todo el tema de construcción con especialidad en bombeo y colocación de concreto. Se inició operaciones con cinco colaboradores de campo, con el tiempo y la demanda adquirió maquinaria necesaria para prestar los servicios y ofrecieron servicios según las necesidades de los clientes.

Su primer proyecto fue en Carcha Alta Verapaz, se rentó maquinaria y se contrató personal para iniciar la construcción de un túnel, por el conocimiento adquirido en las otras organizaciones se le facilitó el manejo de dicho proyecto, por lo que se fueron dando a conocer dentro del gremio de las constructoras.

1.2 Descripción

L.R. es una generadora de desarrollo y gracias al esfuerzo, innovación y dedicación se han profesionalizado en los Servicios que prestan para tener un crecimiento sostenible en las áreas de: Equipo de bombeo de concreto (Hormigón)

- tk-70 estacionaria
- bsa120d estacionaria
- camión bomba
- bomba pluma
- lanzado de concreto (shotcrete)
- tubería y accesorios
- equipo para colocación de concreto

- equipo para medición de planicidad

Colocación de concreto

- servicio de colocación de concreto, piso, lozas y pavimentos.
- pisos industriales.
- pavimentos.
- pavimentos decorativos.
- pulido de pisos
- sellos de juntas.
- medición y certificación de planicidad.

Renta de Maquinaria

Maquinaria para movimiento de tierras

- Exvadora
- Retroexcavadora
- Tractor De Orugas
- Motoniveladora
- Rodo Vibrocompactador
- Camión De Volteo
- Camión Cisterna
- LowBoy

Obra civil

- obra civil en hidroeléctricas
- movimientos de tierra - excavaciones
- montaje de estructuras
- revestimiento y armado de túneles
- diseño y construcción o urbanización

Arquitectura:

- Diseño, Planificación y Construcción
- Residencias Familiares.
- Oficinas
- Desarrollos Inmobiliarios
- Bodegas
- Diseños En 3d
- Diseños De Interiores Para Oficina

1.3 Ubicación

La empresa está ubicada en el km 25.5 Carretera al Salvador, entrada a Santa Elena Barillas.

Imagen 1
Mapa de ubicación L.R, S.A.

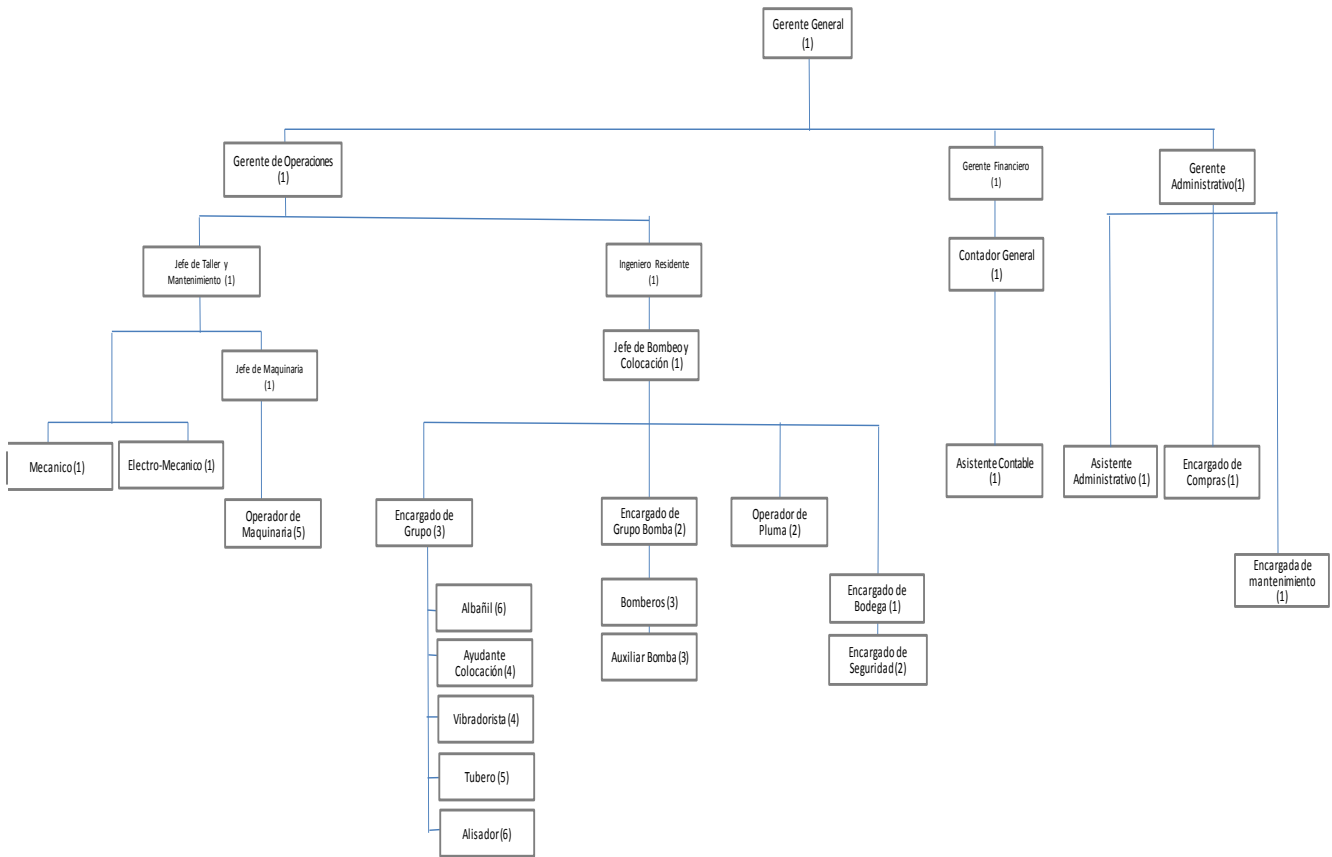


Fuente: Google Maps, Elaborado con base a las actividades realizadas en la práctica III (2018)

1.4 Diagnóstico Organizacional

1.4.1 Organigrama

Imagen 2
Organigrama Institucional



Fuente: Elaboración propia con base a las actividades realizadas en la práctica III (2018)

1.4.2 Estructura Organizacional

Los puestos dentro de la organización cuentan con la siguiente descripción a nivel gerencial.

- Gerente General, es la encargada administrar y manejar la empresa, enfocada en proyecciones y metas propuestas para la rentabilidad de la misma por medio de la satisfacción de los clientes como de los colaboradores, velando por las condiciones adecuadas del negocio.
- Gerente de Operaciones, es el encargado de coordinar, supervisar y ejecutar los diferentes proyectos de la organización.
- Gerente Financiero, es el encargado de administrar el flujo de ingresos y egresos dentro de la organización, velar por el cumplimiento de pago a proveedores y cobros.
- Gerente Administrativo, es el encargado de ejecutar los procesos administrativos de los proyectos, velar por el cumplimiento de las normas establecidas por los diferentes proyectos. Supervisar y autorizar las diferentes compras que se soliciten y la administración del área del personal.

A continuación, se describen los puestos del Departamento de Operaciones:

- Ingeniero Residente, es el encargado de ejecutar los diferentes proyectos, velando por el cumplimiento de los mismos y administrando el personal de los diferentes proyectos.
- Jefe de Taller y Mantenimiento, es el encargado del mantener toda la maquinaria de los proyectos, en óptimas condiciones para el correcto manejo de los diferentes trabajos.
- Jefe de Maquinaria, es el encargado de supervisar todos los trabajos que se ejecutan con máquinas especiales en los diferentes proyectos, realiza la labor de administrar el personaly

los distribuye en los diferentes puntos según las necesidades.

- Jefe de bombeo y colocación, es el encargado de administrar los diferentes proyectos, siguiendo los diferentes procesos, responsable de ejecutar en tiempos proyectados.
- Mecánico, es el encargado de realizar los trabajos de mantenimiento de las máquinas, velando por el cumplimiento en tiempo y atendiendo las emergencias en operación.
- Electromecánico, es el encargado de realizar todos los trabajos que conlleven temas de electricidad en las máquinas y carros de la organización.
- Operador de Maquinaria, son los encargados de operar las diferentes maquinarias de la organización según las necesidades de cada proyecto.
- Encargado de Grupo de Colocación y Bombeo, son los encargados de supervisar y administrar el personal directamente en proyectos.
- Albañil, es el encargado de realizar todo lo referente al concreto manualmente.
- Vibradorista, es el encargado de vibrar el concreto para que selle bien las formaletas y no hayan espacios vacíos.
- Tubero, es el encargado de la colocación e instalación de los tubos galvanizados.
- Alisadores, el encargado de alisar todo el concreto que fue lanzado en las diferentes superficies.
- Bombero, es el encargado de manejar la maquinaria de bombeo de concreto para un lanzamiento óptimo.

- Auxiliar de bomba, es el encargado de asistir al bombero en la movilización de los diferentes artefactos que se utilizan al momento de lanzado de concreto.
- Operador de Pluma, es el encargado de manejar la maquinaria Pluma en el lanzado de concreto.
- Bodeguero, es el encargado de asistir al jefe de bombeo y colocación, maneja el inventario de los artefactos y administración de las personas en proyecto.
- Encargado de Seguridad, es el encargado de velar por la seguridad de quienes están en la bodega, de llevar el control de las entradas y salidas de las visitas, y revisar las ordenes de salida que concuerden con lo que llevan, también velan por la seguridad de la bodega y predio por las noches.

A continuación se detallan los puestos del Departamento Financiero:

- Contador General, es el encargado de contribuir con procesos y procedimientos contables y financieros, declaraciones ante la SAT e impuestos.
- Asistente contable, es el encargado de asistir al contador general, cuadre de cheques contra órdenes de compra, liquidaciones de cheques, emisión de cheques.

A continuación, se detallan los puestos del Departamento Administrativo:

- Asistente administrativo, es el encargado de asistir al gerente administrativo, realiza todo el apoyo con el personal, planillas, cartas de llamada de atención, descuentos de uniforme, genera certificados de IGSS, inscripciones, genera contratos de trabajo y avisos por abandono.
- Encargado de compras, es el encargado de realizar el proceso de cotizaciones y compras, control de inventarios, control de envíos y distribución de materiales a los diferentes

proyectos.

- Encargado de mantenimiento, es el encargado de mantener limpio las oficinas centrales, vidrios, mantiene limpio el garaje.

1.5 Misión

A continuación, se presenta la Misión de la empresa:

Trabajar y desarrollar obras y proyectos de calidad, con compromiso, responsabilidad y eficiencia. Buscando siempre la satisfacción de nuestros clientes, colaboradores y proveedores, para así lograr relaciones comerciales duraderas y mantenernos dentro del ramo de la construcción.

1.6 Visión

A continuación, se presenta la Visión de la empresa:

Ser una constructora, con presencia, para contribuir a una mejor calidad de vida, a través de un desarrollo sostenible y ser parte de la construcción de los sueños y el futuro de nuestros clientes y colaboradores.

1.7 Justificación de la Investigación

Por el crecimiento acelerado que sobrellevó la empresa La Ruta, han perdido el control en la gestión de las personas, a pesar de que pagan puntuales, hay un déficit en las compensaciones y derechos de los trabajadores.

Es por eso, que por medio de esta sistematización, se le da la importancia de los procesos laborales y beneficios económicos que todo colaborador debe tener, también se debe plantear los posibles escenarios a los que puede estar expuesta la empresa, si no cumple con lo establecido

con la Ley, además de la importancia de la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Capítulo 2

Marco Teórico

2.1 Legislación Laboral

2.1.1 Constitución Política de Guatemala

Según la Constitución Política de Guatemala (Pág. 18, 2018) en el Artículo 101. Derecho al trabajo. Indica que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Los derechos sociales mínimos de la legislación laboral se encuentran en la Constitución Política de Guatemala (Pág. 18, 2018) Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por

mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

r) 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 den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Es importante que el patrono tenga claro los aspectos que conlleva el contratar los servicios de una persona, ya que, todos estos derechos son inmutables.

2.1.2 Código de Trabajo

El código de trabajo es una herramienta la cual es utilizada para velar por los derechos del trabajador, por lo que se citara diferentes artículos importantes los cuales se deben tomar en cuenta.

Según el Código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 12,2017) en el Artículo 1o. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

La base legal para la terminación del contrato de trabajo según el código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 56,2017) capítulo Octavo Terminación de los contratos de trabajo Definición y efecto Artículo 76. Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Podemos decir que las Causas justas de despido sin responsabilidad de patrono se respaldan en el artículo 77 del código de trabajo, entre ellas están:

- a) Cuando el trabajador tenga un comportamiento inapropiado durante sus labores, ya sea contra sus jefes o contra sus compañeros, o realizando actos deshonestos que ocasionen algún tipo de desorden dentro de la organización provocando que el ambiente laboral no se adecuado para el personal.
- b) Es indispensable el uso adecuado de las herramientas, materia prima o productos proporcionadas para realizar el trabajo asignado, por lo que el uso inadecuado que ocasiona daño puede ser causa justa de despido, el trabajador tiene que ser consciente del cuidado de lo que se le ha asignado.

- c) Hay información que se maneja dentro de la organización la cual no debe ser revelada bajo ninguna circunstancia, por lo que el trabajador puede ser despedido si revela dicha información.
- d) Cuando existen ausencias, sin permiso del patrono y no existe justificación durante más de 48 horas consecutivas o seis medios días durante un mismo mes, es causa de despido inmediato, al momento de algún tipo de ausencia se recomienda presentar la justificación al momento de reanudar labores si no presento nada durante la ausencia.
- e) Es causa de despido cuando el trabajador no adopte las medidas de seguridad impuestas por el patrono, cuando no acate órdenes del jefe inmediato.
- f) Cuando en la organización exista un reglamento interno de trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo y el colaborador quebrante algunos de sus artículos, en caso de embriaguez y esto ponga en peligro la integridad de la persona o de otras será causa justa de despido.
- g) Cuando el trabajador presente documentación falsa para poder ingresar a una empresa, y esta compruebe su falsedad, se puede despedir con justificación justa.
- h) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada la organización tiene derecho a despedirlo.

El colaborador cuenta con beneficios para el desempeño de sus labores, pero es importante que sepa que cuenta con obligaciones con la organización, es importante mencionarlo en la inducción a la empresa para que poder tener claro la manera que debe comportarse así evitar sanciones de este tipo.

Es importante que cuando infrinja el colaborador el reglamento interno de trabajo o alguna de las cláusulas del artículo 77 la organización debe presentar la información por escrito como lo indica el Código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 59,2017) artículo 78. (Reformado por el artículo 2 del decreto 64-92 del Congreso de la República). “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del

derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.”

En este mismo artículo 78 Código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 59,2017) indica que“Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) 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 (12) meses de salario y las costas judiciales.”

Por lo que es importante que la organización compruebe las faltas con evidencia clara y precisa ya que si por alguna razón no logra comprobar la falta se verá obligado a pagar lo que indica el inciso B del artículo 78.

La base legal para el Despido indirecto según el Código de Trabajo, Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 60,2017) se encuentra en el artículo 79.

A continuación se hace un breve resumen de las causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario que le corresponda. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta respeto o toque la integridad del trabajador y se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la calumnia contra el trabajador.
- c) Cuando el patrono directamente o por medio de otros colaboradores, cause maliciosamente un mal en las herramientas o útiles del trabajador.

- d) Cuando el patrono o representantes quieran dañar la integridad del colaborador en horas que no sean de trabajo o fuera del lugar del trabajo, y esto represente un clima no apto para los demás colaboradores.
- e) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- f) Cuando el patrono comprometa la seguridad del trabajador o del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren.
- g) Cuando el patrono o su representante traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, si el trabajador comprueba que no tiene las competencias necesarias para el puesto y no lo ejerce como se requiere, dentro de los dos meses de prueba, puede volver al cargo original, sin que esto represente un despido indirecto.
- h) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Por lo que la organización debe respetar y estar anuente a todos los derechos que tiene el trabajador, ya que cualquiera de las faltas antes descritas puede incitar al trabajador a dar por terminado el trabajo sin ninguna responsabilidad.

Para que surta efecto cualquier tipo de despido indirecto según lo basado en el Artículo 79, el trabajador debe comunicarlo a su patrono, el tiempo que tarde en entregar el puesto debe ser remunerado por parte de la organización, si en algún caso el trabajador no presenta la causa, la organización está en el derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales de Trabajo y Previsión social, antes de que el tiempo termine. Esto está establecido en el Código de trabajo (pág. 60,2017)

Artículo 81. (reformado por el artículo 2 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República) En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba

cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.

Según el artículo 82 del Código de Trabajo indica que “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.” En este artículo describe una serie de reglas las cuales determinan la indemnización de una persona y cuáles son las condiciones que están sujetas, siendo la base legal para la indemnización, según el código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 63,2017)La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, a) venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.

- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

2.2 Contrato de Trabajo

La definición de contrato de trabajo según Grupo Edebe (pág. 64, 2014) Es el acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución garantizada, esto es, ajena a los riesgos de la empresa.

La definición de contrato de trabajo según el Código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 18,2017) Definición. Principio de la primacía de la realidad Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

La base legal para el contenido del contrato de trabajo según el código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 20,2017)Artículo 20. El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que a) este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifiqueplenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

La base legal para determinación del objeto de Contrato según el código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 56,2017)Artículo 21. Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

Es importante que la organización cuente con los descriptores de puestos actualizados, porque si bien la descripción del puesto no va integrada en el contrato, el colaborador si debe conocer las atribuciones a las que estará sujeto con la organización.

La base legal para la Inclusión de garantías derechos mínimos según el código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 21,2017) se encuentra en el Artículo 22. En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social. Respetar los derechos del trabajador es la base de una buena relación colaborador-empleador, por ende el respetar lo establecido en el contrato de trabajo es fundamental para una que exista una buena relación.

La base legal para la Novación del empleador según el código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 21,2017) Artículo 23. “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.” En el caso de sustitución del patrono, es importante dejarlo todo por escrito para que este asuma las responsabilidades que por ley le corresponden.

La base legal en el momento de Falta de cumplimiento del contrato individual según el código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 21,2017) Artículo 24. La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

2.3 Clases de Contrato

Existen diferentes tipos de contratos que ejercerán dependiendo del giro del negocio de la organización por lo que se describen los diferentes tipos de contratos y algunas de sus características.

2.3.1 Individual

Los tipos de contrato de trabajo según el código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 21,2017) Artículo 25. Indica que el contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

Es importante enfatizar lo que dice el Artículo 26. “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter

de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.” (pág. 26,2017).Código de Trabajo

El contrato individual puede ser de manera verbal esto está estipulado en el Artículo 27 refiriéndose a los siguientes puntos (pág. 23.2017) Código de Trabajo “cuando se refiera a

- a) A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

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

En el Artículo 28 del código de Trabajo nos indica que “ En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.” Esto puede manejarse con un contrato original firmado por el empleado y le representante legal, y dos copias a color con la mayor claridad posible, entregarse en el séptimo nivel, y recibir selladas por la inspección de trabajo los contratos, devolverán dos y ellos se quedan con una copia.

2.3.2 Contenido mínimo del contrato escrito

Es importante revisar que todos los contratos tengan lo establecido por el Artículo 29 del código de trabajo (pág. 23,2017)“El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo.
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”

Al momento de requerir servicios de una persona menor de edad se debe regir a lo convenido en el código de trabajo Artículo 31 (pág. 25,2017)“Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.”Esto solo se refiere para efectos de trabajo, pero no afecta al estado del menor y los derechos que este conlleva.

Según el Artículo 32 del código de trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 26,2017) “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.” Esto quiere decir que bajo ninguna circunstancia están en la facultad de reclamar derechos o exigirle a los menores de edad.

Si la persona a contratar ejecutara labores en un radio mayor de 15 kilómetros mayor en el que vive habitualmente se debe regir a lo que dice el Artículo 33 del Código de Trabajo Decreto del Congreso de La República de Guatemala 1441 (pág. 26,2017)“Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas:

- a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demande; y
- b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos

razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje. En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.”

2.4 Indemnización y Prestaciones Laborales

2.4.1 Indemnización

En términos generales Laborales, se define como una retribución a un trabajador por el tiempo que laboró dentro de una organización, y se otorga cuando existe una terminación laboral por parte de la organización.

En relación con esta prestación, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso p) establece, Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea.

2.4.2 Bonificación Anual Decreto 42-92

Según Valenzuela Herrera & Asociados (boletín Informativo, 2018) indica que la bonificación anual es una prestación de carácter irrenunciable, tanto para el sector privado como para el sector público, que el empleador está obligado a dar al trabajador y que equivale al 100% del salario ordinario mensual que éste devengue por un año de servicios continuos o la parte proporcional si los servicios no llegaren a un año.

Esta prestación debe pagarse entre el 1 al 15 de julio de cada año y el período que debe tomarse de base para calcular su pago es del 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente. De no efectuarse el pago el colaborador esta en todo el derecho de denunciar a partir del día 16 de Julio.

Esta prestación no se puede embargar, no está afecta al pago de cuotas del IGSS, IRTRA ni INTECAP, no es acumulable de año en año y no está afecta a ninguna clase de impuesto. Además, se debe tomar en cuenta para la base de cálculo de la indemnización por tiempo de servicio en forma proporcional a 6 meses.

También es importante resaltar que ésta es una prestación independiente del pago del aguinaldo y, si bien es cierto que se conoce comúnmente como Bono 14, su nombre legal correcto es «Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 42-92)» y por lo tanto así deberá consignarse en toda clase de documento laboral, recibo de pago y en la contabilidad de la empresa.

El considerando de este decreto legislativo indica lo siguiente: “...es deber del Estado garantizar las condiciones de vida del trabajador, así como mejorar su situación económica y social, estableciendo una remuneración anual adicional a sus sueldos y salarios que le permita complementar la satisfacción de sus necesidades”

2.4.3 Aguinaldo Decreto 76-78

Valenzuela Herrera & Asociados (boletín Informativo, 2018) indica que el Aguinaldo es una prestación laboral irrenunciable que el patrono del sector privado está obligado a dar al trabajador y que equivale al 100% del salario ordinario mensual después de un año ininterrumpido de laborales o la parte proporcional correspondiente si los servicios no llegaren a un año.

El período que debe tomarse de base para calcular su pago es del 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente. Podrá pagarse de dos formas: a) El 100% en la primera quincena del mes de diciembre; b) El 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero.

Si se pagara un porcentaje mayor al 100% de aguinaldo, dicho monto se convierte en un derecho adquirido para el trabajador. Adicionalmente, es importante dejar constancia escrita de este pago.

Esta prestación es deducible del impuesto sobre la renta (ISR), no se puede embargar, no está afectada al pago de cuotas del IGSS, IRTRA ni INTECAP, no es acumulable de año en año y no está afectada a ninguna clase de impuesto.

Además, se debe tomar en cuenta para la base de cálculo de la indemnización por tiempo de servicio en forma proporcional a 6 meses. En caso se efectúen anticipos al trabajador sobre su aguinaldo, la ley indica que el patrono no queda eximido de la obligación de pagar la totalidad de dicha prestación en el tiempo y forma indicada.

2.4.4 Vacaciones

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102, establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...i) derecho del trabajador a quince días hábiles anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya ha adquirido cesare la relación del trabajo.

Al respecto de las vacaciones el Código de Trabajo preceptúa: Artículo 130. “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles...”

2.5 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS

2.5.1. Historia

En Guatemala, como una consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, se derrocó al gobierno interino del General Ponce Vaides, quien había tomado el poder después de una dictadura de 14 años por el General

Jorge Ubico, y se eligió un Gobierno democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo Bermejo.

El Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Lic. Oscar Barahona Streber (costarricense) y el Actuario Walter Dittel(chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado "Bases de la Seguridad Social en Guatemala".

Al promulgarse la Constitución de la República de aquel entonces, el pueblo de Guatemala, encontró entre las Garantías Sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: "SE ESTABLECE EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO". La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor.

El 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, "LA LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL". Se crea así "Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima" (Cap. 1º, Art. 1º).

Se crea así un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985, dice en el artículo 100: "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación".

2.5.2 Beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Según la Ley Orgánica 295 en el Artículo 28 indica que el régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte (gastos de entierro); e
- i) Los demás que los reglamentos determinen.

Artículo 29. La protección relativa a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

- a) En caso de incapacidad temporal: servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios; aparatos ortopédicos, y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos;
- b) En caso de incapacidad permanente, parcial o total, las rentas que estimaciones actuariales determinen. Mientras no se declare la incapacidad permanente, se deben dar los beneficios de incapacidad temporal que corresponden; y,
- c) En caso de muerte, los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que estimaciones actuariales determinen, además de una suma desatinada a gastos de entierro.

Al momento de que una mujer está en estado de gestación la respalda lo que indica el Artículo 30 de la ley orgánica del IGSS “La protección relativa a maternidad comprende los siguientes beneficios para la afiliada:

- a) Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo, el parto y el período postnatal, de acuerdo con lo que determine el reglamento. Estos beneficios pueden concederse a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él;
- b) Indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada;
- c) Ayuda para la lactancia, en especie o en dinero; y,
- d) Siempre que el riesgo de maternidad se transforme en enfermedad común o cause la muerte, se deben dar las prestaciones que indica el artículo 31, en lo que sean aplicables.”

En cuanto al tema de enfermedad común se rige a lo indicado en el Artículo 31. “La protección relativa a enfermedades generales comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

- a) Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el período y en la forma que indique el reglamento. Estos beneficios pueden extenderse a los familiares del afiliado que dependan económicamente de él, principalmente a su esposa e hijos menores de edad;
- b) Indemnización en dinero proporcional a los ingresos del afiliado, durante el mismo periodo; y,
- c) Suma destinada a gastos de entierro.”

Cuando hablamos del tema de invalidez, orfandad, viudedad y vejez está basado a lo que indica el Artículo 32 de la Ley Orgánica del IGSS “La protección relativa a invalidez, orfandad, viudedad y vejez, consiste en pensiones a los afiliados, que éstos deben percibir conforme a los requisitos y a la extensión que resulten de las estimaciones actuales que al efecto se hagan.”

Cuando una persona tiene problemas legales a causa de una deuda el Artículo 34 de la ley Orgánica del IGSS lo respalda indicando que “Las prestaciones en dinero acordadas a los afiliados, no pueden cederse, compensarse ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo en

la mitad por concepto de obligaciones de pagar alimentos.” Claro está que si fuese caso de pensión alimenticia si están expuestos a embargo.

Al momento de realizar reclamos por pensión se establece el Artículo 35. Que indica que “El derecho de reclamar el otorgamiento de una pensión prescribe en un año y el derecho de cobrar las pensiones o indemnizaciones acordadas prescribe en seis meses.”

Para poder seguir siendo beneficiario de las prestaciones del IGSS deben basarse a lo que dice Artículo 36. De la ley orgánica del IGSS “Es obligación de todos los afiliados que estén percibiendo prestaciones del Instituto, en dinero, en especie o en servicios, someterse a los exámenes, tratamientos y reglas que éste dé para el mejoramiento y cuidado de su salud.”

El Instituto goza de una amplia libertad de acción, en armonía con lo dispuesto por el artículo 27, para decidir y se basa a lo que indica el Artículo 37 de la ley orgánica del IGSS:

- a) El orden y época en que deba asumir, total o parcialmente, cada uno de los diferentes riesgos, de acuerdo con las posibilidades que haya de otorgar los correspondientes beneficios; y,
- b) La fijación de la mayor o menor extensión que en cada caso proceda dar a los respectivos beneficios o a las diversas clases de éstos, de acuerdo con el nivel de vida, necesidades, posibilidades económicas y demás características de los distintos grupos de la población.

Los reglamentos deben determinar los métodos, requisitos, definiciones y, en general, todos los otros detalles y normas que sean necesarios para aplicar técnicamente los principios que contienen este capítulo.

2.5.3 Proceso de Inscripción de los Trabajadores

Para la inscripción de afiliados se deben seguir los siguientes pasos en línea:

Por parte del patrono

- Ingrese al Portal de Servicios Electrónicos.

- Coloque Usuario y Contraseña.
- Ingrese a Servicios para Patronos.
- Ingrese a Registro de Afiliados.
- Ingrese a Inscripción de Trabajadores. (En esa pantalla encontrará una guía para realizar la inscripción paso a paso)
- Realice su pre-inscripción.
- El patrono completa, firma y sella el FORMULARIO ÚNICO DE REGISTRO DE AFILIADOS DRPT-59, lo entrega al trabajador para que inicie el trámite de afiliación,

Por parte del trabajador:

- El trabajador presenta formulario y una fotocopia de su Documento Personal de Identificación (DPI), Certificación de Nacimiento, en caso de menores de edad y Pasaporte vigente en caso de extranjeros.
- Personal del IGSS revisa los documentos presentados por el trabajador y confirma el tipo de servicio que se le otorgará (Inscripción o Actualización de datos).
- Impresión de la constancia de validación de información, que será firmada por el trabajador al verificar que los datos estén correctos, cualquier corrección o enmienda debe hacerse de inmediato de lo contrario deberá efectuar el procedimiento de actualización de datos desde el principio
- Se Proporciona una constancia de afiliación Formulario DRPT-54 y se informa al afiliado que cualquier trámite en el IGSS se debe identificar con su Documento Personal de Identificación -DPI- o bien la constancia proporcionada.

2.5.4 Tiempo para utilizar los servicios

Para tener derecho a una cobertura por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al trabajador se le debe haber hecho descuento de la cuota por más de cuatro meses y la empresa debe haber realizado sus pagos a tiempo y afiliado a la organización. Es importante informar al colaborador la modalidad de pago del Igss esto quiere decir que se paga por mes vencido y que el

tiempo establecido de cuatro meses puede variar según las fechas de pago del mes y de la puntualidad de la organización al momento de realizar dichos pagos.

Capítulo 3

Marco Metodológico

3.1 Planteamiento del problema

Inversiones L.R., S.A. es una empresa que experimentó un crecimiento muy grande en poco tiempo, por lo que el número de trabajadores aumentó desenfrenadamente, iniciando con cinco colaboradores y llegando a ser más de setenta en poco tiempo, por lo que los procesos de recursos humanos no fueron establecidos a tiempo y no se asumieron de la manera correcta. Todo el proceso de contratación de colaboradores de campo era asumido por los jefes de grupo en campo, y la contratación de personal administrativo era llevada por la Gerencia Administrativa. No se utilizaba ningún tipo de filtro para las nuevas contrataciones, o algún tipo de prueba, esporádicamente contrataban una empresa de reclutamiento para contratar plazas delicadas, como auxiliares de contabilidad o ingenieros.

El tema de pagos y descuentos lo asumió la Gerencia General por un tiempo, luego por la demanda y por fungir como supervisión de las obras, fue delegando esas funciones a su asistente, la cual inició ejecutando todos los temas financieros de la empresa y asumiendo toda la responsabilidad de pagos de proveedores, compras, liquidaciones, y pagos de planilla.

Por la cantidad de colaboradores y la poca gestión que se llevó en la administración de personal, el tema de contratos no era llevado de la manera correcta, muchas veces los contratos eran de manera verbal, o solo con un formato de contratación no legalizado o avalado por el Ministerio de Trabajo.

No se pagaban hora extras, no se negociaba el tema de viáticos y eran pocos los colaboradores que se inscribían en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. Las boletas de pago no eran entregadas mensualmente y los pagos de liquidaciones eran tomados del sistema que manejaban el cual tenía incorrecta las fórmulas de cálculo.

3.2 Pregunta de investigación

¿Existe una correcta administración de la legislación laboral dentro de la organización?

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo General

- Profundizar en la legislación laboral, para identificar los errores existentes en la organización.

3.3.2 Objetivos Específicos

- Definir el procedimiento en la redacción de contratos de trabajo según las particularidades del puesto.
- Definir un procedimiento para el adecuado cálculo de prestaciones laborales.
- Definir el procedimiento de afiliación de todos los empleados existentes y los que sean contratados.

3.4 Alcances y límites

3.4.1 Alcances

El presente trabajo se realizó evaluando el departamento de administración quien es el encargado de la contratación de personal, detallado así:

- Diagnóstico Organizacional, se realizó un análisis de los procesos con lo que contaba la organización, y se encontraron que algunos procesos no se estaban llevando a cabo de una manera correcta, este fue el punto de partida para el inicio de los diferentes formatos, entre ellos: cálculo de prestaciones, movimiento de personal, requisición de personal, solicitud de vacaciones entre otros, inscripción de empresa al IGSS, reorganización de expedientes.

- Organización, se realizaron nuevos formatos para llevar un mejor control de las actividades que se llevan a cabo, con la información que tienen de la empresa, se creó una presentación para utilizarla en la inducción de los nuevos colaboradores, se apoyó en la creación del organigrama de la organización.
- Reclutamiento y selección, la organización contrata a una empresa para que vea todo el tema de reclutamiento de personal del área administrativa, el reclutamiento de personal operativo lo hacen a través de recomendaciones del personal, por lo que se establecieron nuevos procesos para poder filtrar a los nuevos colaboradores.
- Contratación, se estableció juntamente con la gerencia administrativa, los contratos de trabajo para el personal de nuevo ingreso, se estableció la papelería que se solicita al nuevo personal y se realiza una carta de contratación y de bienvenida a la organización, se les toma una fotografía para el registro en el expediente. Se realizó una auditoria de expedientes determinando que papelería es la que le hace falta a cada colaborador.
- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, se establecieron los niveles jerárquicos y se deja una herramienta para la evaluación de los diferentes puestos, se deja manual de cómo realizar la entrevista de resultados y como abordarla para un cambio positivo.

3.4.2 Límites

Los límites que se encontraron dentro de la organización se detallan de la siguiente manera:

- Sistema disciplinario, no se cuenta con un sistema disciplinario dentro de la organización, se trabajaron algunos puntos con la Gerencia Administrativa, se trabajó un manual con el proceso para poder ingresar el documento en el Ministerio de Trabajo.
- Aspectos legales, la empresa no está afiliada al IGSS por lo que se realizó un manual con las instrucciones para poder afiliarse y con los beneficios que cuentan los trabajadores al

estar afiliados. No se cuenta con un adecuado pago de prestaciones laborales, por problemas de liquidez financiera.

- Seguridad Industrial y Ocupacional, la organización le brinda a los trabajadores equipo de Seguridad Industrial (casco, guantes, reflectivos, lentes, mascarillas, botas) pero no se les brinda una capacitación constante para evitar accidentes. Se les hizo entrega de un pequeño manual con la información del reglamento sobre la importancia de la seguridad social dentro de la organización.

3.4.3 Temporalidad

El tiempo que se abarcó en cada fase de la práctica se divide de la siguiente manera:

Tabla 1
Cronograma de actividades Práctica III
L.R., S.A.

Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep	Oct
	24	28	26	23	28	25	29	27
Diagnostico de Recursos Humanos	x							
Organización	x							
Reclutamiento Y Selección	x							
Contratacion	x							
Aspectos Legales	x							
DNC	x							
Sistema Disciplinario	x							
Seguridad Industrial	x							

Fuente: Elaboración propia con base a las actividades realizadas en la práctica III (2018)

3.5 Metodología

El tipo de investigación según su alcance es descriptiva y con enfoque cualitativo, debido a que se recopiló información por medio de observaciones, entrevistas y encuestas, la cual estaba relacionada con una situación específica, que consistió en la implementación de procesos de un departamento de recursos humanos. Una vez analizados los datos se describirán los resultados ante la situación actual de la empresa.

Capítulo 4

Presentación de Resultados

4.1 Sistematización del Estudio de Caso

4.1.1 Contratos de Trabajo

Se trabajó en la elaboración de los contratos de trabajo de todos los colaboradores, se tomó como base el contrato de trabajo que emite el Ministerio de Trabajo.

Se realizó el proceso de revisión de nombres, puestos y DPI de cada colaborador, se llevaron al Ministerio de Trabajo para su proceso de revisión y sello.

4.1.1.1 Área de Expedientes

Se realizó una revisión de todos los expedientes del personal y un listado para poder completar dichos expedientes.

Se estableció un modelo de expediente

Se estableció un checklist

4.1.1.2 Administración del Recurso Humano

Se trabajó y se dejaron definidos formatos para las siguientes gestiones:

Solicitud de empleo

Actualización de datos

Vacaciones

Movimiento de personal

Requisición de personal

Carta de llamada de atención

Carta de abandono laboral

Carta de baja de personal

4.1.2 Cálculo de prestaciones

Se trabajó y se definió un formato para cálculo de prestaciones de los colaboradores, se trabajaron en las constancias laborales y si fuese el caso convenios de pago donde se establece las fechas de pago por parte de la organización.

4.1.3 Inscripción al IGSS

La organización ya contaba con la afiliación al IGSS por lo que se actualizaron los datos de los colaboradores y se realizaron las afiliaciones correspondientes, se les entrego el cuadro de calendarización de pagos del IGSS.

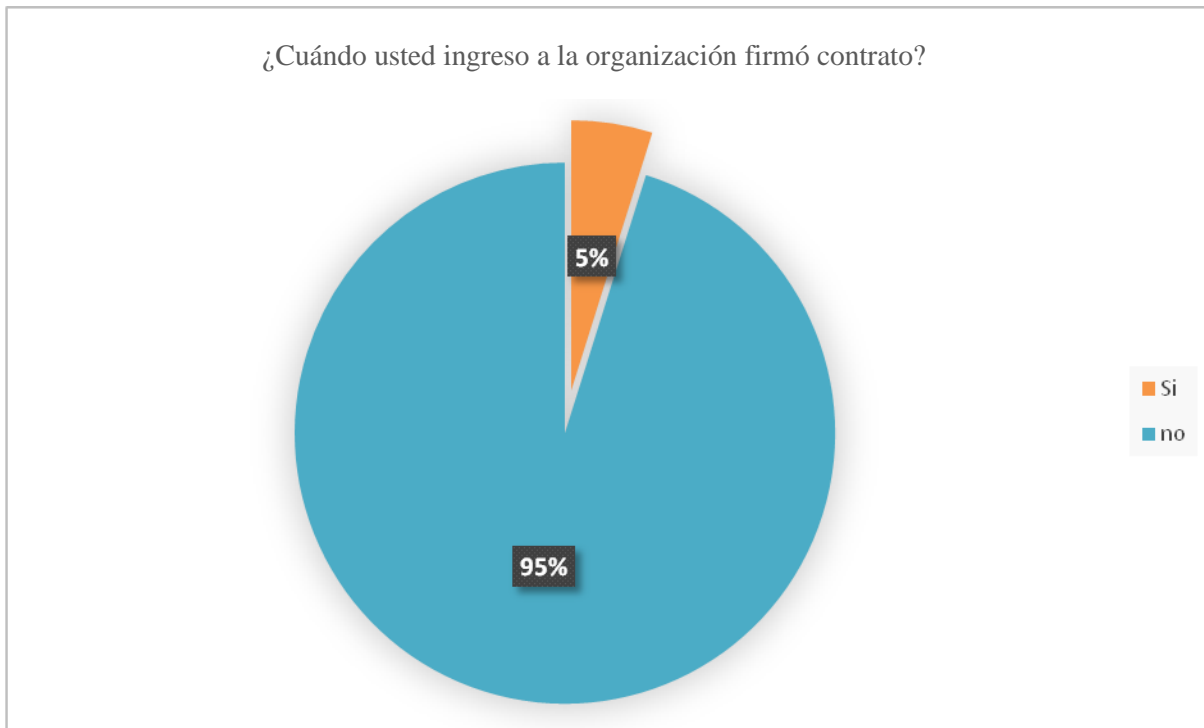
4.2 Análisis de Resultados de los Estudios de Caso

Se realizó entrevista a la gerencia administrativa siendo las siguientes:

1. Cuentan con contratos para el personal de la empresa?
R/ no se cuenta con ningún tipo de contrato.
2. Sabe cuál es el proceso para llevar los contratos al Ministerio de Trabajo
R/ no, nunca se ha llevado un contrato al Ministerio de Trabajo.
3. Sabe que hay diferentes tipos de contratos?
R/ si pero no se han aplicado a la empresa.
4. Se han trabajado liquidaciones
R/ si, pero se han tenido demandas por parte de los trabajadores.
5. Por ser una empresa constructora cuentan con IGSS sus trabajadores?
R/ no, solo las personas que trabajan en oficinas administrativas

4.2.1 Resultados de encuestas a colaboradores

Gráfica 1
Resultado encuestas colaboradores
L.R., S.A.

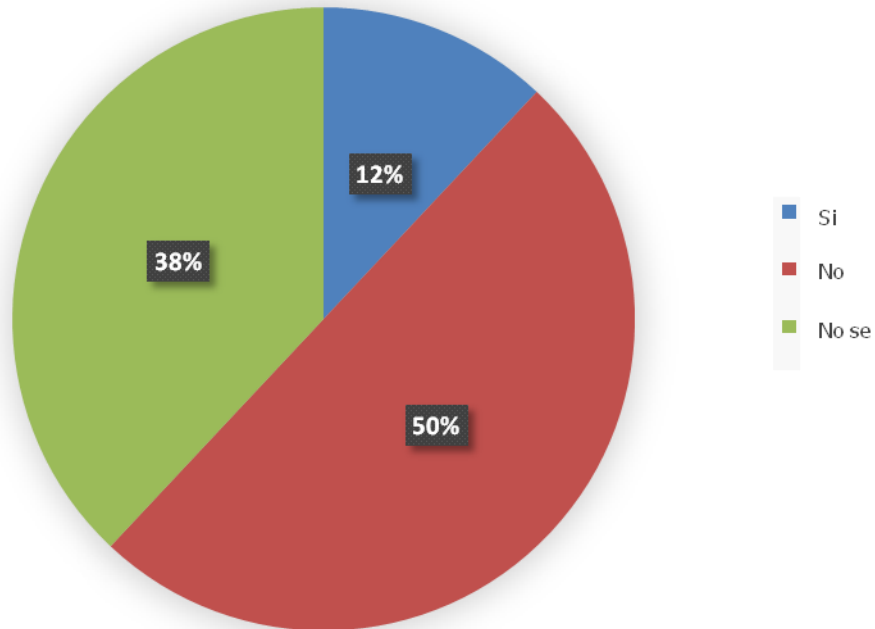


Fuente: Elaboración propia con base a las actividades realizadas en la práctica III (2018)

El 95% de los trabajadores están conscientes que no tienen contrato de trabajo, y el 5% indica que si firmo contrato. Cabe mencionar que, las personas que indicaron que si habían firmado contratos, al revisar los expedientes lo confundieron con la carta de contratación que se da dentro de la organización. Se debe firmar contrato con cada colaborador para que ambas partes queden respaldadas ante cualquier eventualidad.

Gráfica 2
Resultado encuestas colaboradores
L.R., S.A.

Usted sabe si está afiliado al IGSS



Fuente: Elaboración propia con base a las actividades realizadas en la práctica III (2018)

El 50% de los trabajadores indica que no está afiliado al IGSS, el 38% de los trabajadores indica que no sabe y el 12% de los trabajadores indica que si estáafiliado. Según la ley orgánica del IGSS Decreto 295, todo patrono, persona individual o jurídica que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el régimen de Seguridad Social. Al emplearse los servicios de los trabajadores el patrono está obligado a gestionar inmediatamente su inscripción en el Régimen de Seguridad Social.

Conclusiones

Se evidenció la falta de administración de personal dentro la empresa, ya que no se estaban cumpliendo con las normativas legales para los trabajadores, quienes se encontraban expuestos al no contar con el seguros social, y no se encontraban respaldados por un contrato de trabajo. La organización quedó respaldada con la información completa de los colaboradores, con una adecuada gestión en contratos, cálculo de prestaciones y afiliaciones al seguro social.

Se deja demostrado los tipos de contratos que se requieren para la organización, se indicó los errores en los que se estaban reincidiendo. Se especificó que contrato utilizar según personal administrativo y operativo, también se deja establecido el proceso de firma con el representante legal y el proceso de entrega en el Ministerio de Trabajo

Se realizaron las revisiones en los cálculos que se habían trabajado y se generó un nuevo formato en Excel donde se pueden hacer los cálculos de prestaciones del personal, se deja establecido el proceso de salida de los colaboradores y las cartas que se deben utilizar al momento de la baja para darle al colaborador.

Se genera una base de datos a partir de una revisión de expedientes, donde se realizó una actualización de datos, se realizaron las gestiones pertinentes para la inscripción del patrono al seguro social, y se hace un correcto descuento de las cuotas de IGSS a los trabajadores, a partir de dicha gestión las nuevas contrataciones serán inscritas inmediatamente.

Recomendaciones

Mantener actualizados los envíos de contratos al Ministerio de Trabajo, después de firmados los contratos por el colaborador, se tienen 15 días para presentarlos y que sean firmados.

Conservar actualizado los descriptores de puestos, es recomendable para poder mantener los contratos correctos y que los colaboradores tengan claras sus funciones.

Al momento de calcular el dato de aguinaldo, es importante revisar el salario mínimo para poder realizar un dato correcto.

Es importante mantener actualizada la base de datos, e ingresar al sistema del IGSS oportunamente a los colaboradores nuevos o darles de baja a los colaboradores que dejan la organización. Recordar que generalmente el pago de IGSS se realiza cada 20 del mes y se realiza pago vencido.

Referencias

Asamblea Nacional Constituyente, Congreso de la República (2018, 17 de Noviembre) *Constitución Política de la República de Guatemala, reformada por el acuerdo Legislativo No. 18-93*

Congreso de la Republica, de Ministerio de Trabajo y Previsión Social , (2017,11 de Marzo) *Código de Trabajo de Guatemala*, recuperado de:
<http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/36036.pdf>

Grupo Edebe, ciclos Formativos, operaciones administrativas en recursos humanos, (2018) ISBN:978 -84 - 683 -0029 - 0 recuperado de
:https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/03_LA_FOL_CAS_9911.pdf,

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, (2018, 01 de Marzo) *Requisitos para Inscripción de Patronos en el Regimen de Seguridad Social*, de Departamento de Registro de Patronos y Trabajadores, recuperado de :
https://www.igssgt.org/images/patronos/inscripcion/requisitos_inscripcion_patronos12122017.pdf

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del congreso de la República de Guatemala. 1946.

Valenzuela Herrera & Asociados (2018 ,01 de Julio) en Boletines Informativos,*Bonificación Anual (Decreto 42-92)* recuperado de: <https://valenzuela-herrera.com/wp-content/uploads/2018/06/2018-Julio-Bonificacion-Anual-Bono-14.pdf>

Valenzuela Herrera & Asociados (2018 ,03 de Diciembre) en Boletines Informativos, *Aguinaldo (Decreto Número 76-78)* recuperado de: <https://valenzuela-herrera.com/wp-content/uploads/2018/12/2018-Diciembre-1-Aguinaldo.pdf>

Anexos

Anexo 1 Liquidaciones

Liquidaciones

Liquidación					
Nombre	xxxxxxx				
Sueldo	Q		2,750.00		
Fecha Inicio			5/11/2018		
Fecha final			19/02/2019		
Días Trabajados			107		
					Bono 14 5/11/2018 19/02/2019
agosto	Q		2,750.00		
septiembre	Q		2,750.00		
octubre	Q		2,750.00		
noviembre	Q		2,750.00		
diciembre	Q		2,750.00		
enero	Q		2,750.00		
Total	Q		16,500.00	Q	2,750.00
Para Indemnizar				Q	3,208.33
Indemnización					
	365 Q		3,208.33	Q	940.53
	107	x			
Aguinaldo					
	365 Q		2,750.00	Q	806.16
	107	x			
Bonificación Anual					
	365 Q		2,750.00	Q	806.16
	107	x			
Vacaciones					
	365 Q		2,750.00	Q	403.08
	107	x			
Total				Q	<u>2,955.94</u>

Fuente: Elaboración propia con base a las actividades realizadas en la práctica III (2018)

Anexo 2

Contrato de Trabajo

, de treinta y ocho años, soltera, guatemalteca, de este domicilio, con Documento Personal de Identificación DPI: Dos mil quinientos treinta y uno, setenta y siete mil setecientos treinta y uno, cero ciento uno (0101) extendido por el Registro Nacional de las Personas -RENAP-;; actuando en

representación de la empresa , S.A.,

E R C M de cuarenta y cuatro años de edad, casado, guatemalteco, se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI): dos mil seiscientos dieciseis, treinta y cinco mil novecientos cuarenta y ocho, cero seicientos uno (**2 0601**)

extendido por el Registro Nacional de las Personas –RENAP- con domicilio en Caserío Agua Tibia, del municipio de Cuilapa del Departamento de Santa Rosa. Quienes en lo sucesivo nos

denominaremos **EMPLEADOR Y TRABAJADOR**, respectivamente, consentimos en celebrar el **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA, PLAZO: La relación de trabajo inicia el día dos (02) del mes de Septiembre del año

dos mil dieciocho (2,018). **SEGUNDA, DEL PUESTO DE TRABAJO:** El trabajador(a)

prestará los servicios como **AYUDANTE DE MECÁNICO** de conformidad con la especialidad del puesto, según descriptor de puestos. **TERCERA, LUGAR PARA LA**

PRESTACION DE SERVICIOS: Los servicios serán prestados en las instalaciones del

La Cuchilla, Guatemala. Y en cualquier otra ubicación que se solicite, según las

necesidades del proyecto. **CUARTA, TIPO DE CONTRATO:** La duración del presente contrato individual de trabajo es por tiempo indefinido. **QUINTA, JORNADA DE**

CONTRATO: La jornada ordinaria de trabajo será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta (44) a

la semana así: En jornada ordinaria discontinua diurna dividida de la siguiente manera: de lunes a viernes de las siete horas (7:00) a las doce horas (12:00) y de las trece horas (13:00) a las

dieciséis horas (16:00), y el sábado de las siete horas (7:00) a las once horas (11:00) para completar las cuarenta y cuatro horas de la semana. **SEXTO, SALARIO:** El salario será de dos

mil setecientos cincuenta quetzales (Q.2,750.00), más una bonificación incentivo Decreto 76-78

de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) los cuales serán divididos proporcionalmente y pagados en moneda de curso legal cada quincena del mes. **SEPTIMA, OTRAS CONDICIONES:** El patrono se reserva el derecho a dar por terminado el presente contrato en cualquier momento, en caso que el trabajador no cumpla con las obligaciones que contrae y con las que se derivan del código de trabajo. **OCTAVA, CONFIDENCIALIDAD:** El trabajador se obliga a no divulgar ninguno de los aspectos de los negocios de EL PATRONO, ni proporcionará a terceras personas, información verbal o por escrito, directa o indirectamente, información alguna sobre los procesos, sistemas y actividades de cualquier tipo que observe y tenga bajo asignación de EL PATRONO y en el desarrollo de sus actividades y no mostrará a terceros los documentos, expedientes, cotizaciones, estados de resultados, presupuestos, inventarios, entradas y salidas de bodega, equipos, accesorios, artículos, contratos, bitácora, estados de cuenta, y demás materiales e información que le proporcione EL PATRONO o que prepare o formule con relación a sus servicios, durante y posterior a la finalización de su relación laboral.

El presente contrato se suscribe en las instalaciones de _____, **SOCIEDAD ANONIMA**, ubicadas _____, Cruce a Santa Elena Barillas, a 400 _____ La Cuchilla, Guatemala, C.A. al día dos de septiembre del año dos mil diecinueve, en tres ejemplares, uno para cada una de las partes y el tercero que será remitido al Departamento de Registro Laboral del Ministerio de Trabajo.

Firma o impresión digital del Trabajador

Firma del Empleador

Fuente: documento ejecutado con base a las actividades realizadas en la práctica III (2018)

