



POLÍTICA LABORAL

PARA EL
SECTOR CAFE
DE GUATEMALA



POLÍTICA
LABORAL
PARA EL SECTOR CAFÉ DE GUATEMALA



Contenido

1. PRESENTACIÓN	5
2. ANTECEDENTES	7
3. BASES	8
4. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE LA CAFICULTURA	9
5. A QUIEN ESTÁ DIRIGIDA	9
6. PRINCIPIOS INTERNACIONALES QUE FORMAN PARTE DE LA POLÍTICA LABORAL DE LA CAFICULTURA	10
Principio #1 Libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva	11
Principio #2 Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	14
Principio #3 Abolición del trabajo infantil y eliminación de las peores formas de trabajo infantil	16
Principio #4 Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	20
7. DIVULGACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL	23
Contrato de trabajo	23
Contratación fuera de la residencia del trabajador	25
Trabajo de menores	26
Salario y otras remuneraciones	29
Deducciones permitidas	31
Jornada de trabajo	31
Descansos	32
Vacaciones	33
Licencias o permisos	34
Protección a las madres trabajadoras	35



1. Presentación

La caficultura es una de las principales actividades agrícolas en Guatemala, desarrollada por más de 125,000 productores, en su mayoría pequeños y medianos caficultores, cuyas unidades de producción se encuentran distribuidas en 204 municipios de 20 departamentos del país. La mayor parte de las áreas cafetaleras se encuentran localizadas en sistemas montañosos arriba de los 1,100 metros sobre el nivel del mar, donde factores ecológicos y medioambientales se combinan para crear más de 300 microclimas que permiten obtener cafés de alta calidad, reconocidos mundialmente. Estas características, que constituyen ventajas para la producción del café y para la conservación de la biodiversidad, son también un reto para alcanzar el desarrollo de las comunidades rurales vinculadas a la producción de café.

Con el objeto de lograr una caficultura sostenible y competitiva, a través de la Asociación Nacional del Café –Anacafé- y la Fundación de la Caficultura para el Desarrollo Rural –Funcafé-, se promueve:

- el fortalecimiento de la capacidad productiva y empresarial de los caficultores, para la administración efectiva y sostenible de sus unidades productivas;
- la capacitación permanente de los trabajadores agropecuarios;
- el aprovechamiento de los servicios ecosistémicos de la caficultura;
- la minimización de los efectos negativos de la actividad cafetalera en el ambiente; y
- el mejoramiento de las condiciones de vida de las familias en el área rural, a través de acciones en educación, salud y seguridad alimentaria y nutricional.

En concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030 de las Naciones Unidas, en la caficultura estamos



convencidos de la importancia de seguir ejecutando acciones en los cinco ejes de trabajo anteriormente identificados ya que ellos contribuyen a alcanzar el desarrollo de la sociedad guatemalteca. También, de promover el trabajo digno y decente en la producción del café, que se ajuste a los principios y derechos laborales fundamentales, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y respeto a los derechos de los trabajadores; y de la necesidad de eliminar el trabajo infantil, promoviendo en las comunidades rurales alternativas que representen oportunidades para mejorar los ingresos familiares.

En función de lo anterior, la política laboral de la caficultura se fundamenta en tres líneas de trabajo:

- divulgar y promover el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores que participan en la producción del café, en concordancia con los principios internacionales y la legislación nacional;
- sensibilizar a los actores de la cadena del café y a las comunidades vinculadas a la producción del café sobre los efectos negativos que tiene el trabajo infantil para el desarrollo de las nuevas generaciones; y
- la capacitación permanente para mejorar y diversificar los ingresos de las personas relacionadas con la producción del café, especialmente aquellas que explotan unidades familiares.

El texto de esta política y el de los convenios internacionales en los que se fundamenta puede obtenerse en el portal de Anacafé.

Atentamente,



Miguel Medina
Presidente



Alejandro Keller
Vicepresidente



Evelio Alvarado
Gerente General

2. Antecedentes

El derecho al trabajo es un derecho garantizado en la Constitución Política de la República que se encuentra desarrollado en las disposiciones del Código de Trabajo. Está basado en principios de justicia social reconocidos por la comunidad internacional, que tienen su origen en acuerdos internacionales suscritos en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos principios han estado influenciados por los procesos económicos vigentes en cada época.

La mundialización de la economía originó el compromiso de respetar un conjunto de normas mínimas que regulan los derechos básicos de los trabajadores. Este compromiso está contenido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), la cual compromete a los Estados miembros de dicho organismo a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías:

- la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Este compromiso subsiste aun cuando los Estados miembros de la OIT no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las categorías mencionadas. Guatemala, sin embargo, ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT, que forman parte del marco general de derechos humanos de las Naciones Unidas, cuyos principios están garantizados en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Además, se ha comprometido a garantizar su cumplimiento en los convenios que rigen las relaciones comerciales con los principales compradores del café guatemalteco.

Por tanto, la política laboral de la caficultura se basa en la Constitución Política de la República de Guatemala, los principios internacionales mencionados, las disposiciones del Código de Trabajo guatemalteco y los convenios fundamentales de la OIT ratificados por la República de Guatemala.

3. Bases

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CÓDIGO DE TRABAJO

Reglamento para la aplicación del **Convenio No. 182 de la OIT** sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Acuerdo Gubernativo No. 250-2006).

PRINCIPIOS INTERNACIONALES FUNDAMENTALES

Libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva.

Eliminación del trabajo forzoso.

Abolición del trabajo infantil.

Eliminación de la discriminación.

CONVENIOS INTERNACIONALES FUNDAMENTALES

Convenio 87 sobre libertad sindical y Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Convenio 29 sobre el trabajo forzoso y Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.

Convenio 138 sobre la edad mínima y Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración y Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

4. Objetivos de la política de la caficultura

Son objetivos de la política de la caficultura los siguientes:

1. **Divulgar y promover** el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores que participan en la producción del café, en concordancia con los principios internacionales y la legislación nacional.
2. **Sensibilizar** a los actores de la cadena del café y a las comunidades vinculadas a la producción del café, sobre los efectos negativos que tiene el trabajo infantil para el desarrollo de las nuevas generaciones.
3. **Promover la capacitación y tecnificación** permanente de las personas relacionadas con la producción de café, para mejorar y diversificar sus ingresos.

5. A quien está dirigida

Esta política está dirigida a:

- los caficultores; y
- las personas e instituciones de las comunidades relacionadas con la producción de café.

6. Principios internacionales que forman parte de la política laboral de la caficultura



PRINCIPIO # 1

LIBERTAD DE ASOCIACION, LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA

El **derecho de asociación** está relacionado con la libertad del ser humano para formar junto con otras personas, un grupo, conglomerado o asociación para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden. Es un principio constitucional que respetamos y promovemos en el sector cafetalero, organizado desde sus inicios bajo la forma de una asociación gremial.

Los trabajadores en la agroindustria cafetalera tienen el derecho de organizarse, en la forma que deseen, y también tienen el derecho a no asociarse, o a decidir dejar de participar en un grupo o asociación. Las asociaciones solidaristas y los sindicatos, son formas usuales bajo las cuales se organizan los trabajadores.

El solidarismo consiste en el establecimiento de una asociación de trabajadores orientada a buscar su mejoramiento económico y social. Se fundamenta en los principios de dignidad del ser humano, dignidad del trabajo, libertad, justicia y solidaridad. Las asociaciones solidaristas se organizan bajo la forma de una asociación civil. El único requisito en cuanto al número de miembros se refiere a que el número de asociados debe ser mayor al número de los cargos que integran la Junta Directiva. Su gobierno y administración compete exclusivamente a los trabajadores afiliados.



Los sindicatos de trabajadores son organizaciones constituidas exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales que son comunes a sus miembros. Los sindicatos de trabajadores requieren para su formación, al menos, 20 personas.

Los trabajadores no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo.

También gozan de inamovilidad los miembros del Comité Ejecutivo mientras duren en sus funciones. Si algún trabajador que goce de inamovilidad incurriera en alguna causa justificada de despido, el empleador debe iniciar un incidente de cancelación del contrato de trabajo para que se autorice el despido.

La **negociación colectiva** es un proceso voluntario en el cual los empleadores y los trabajadores organizados discuten y negocian condiciones de trabajo particulares. La negociación colectiva no requiere que los trabajadores estén sindicalizados. Puede hacerse a través de un comité de trabajadores, que se organizan para tal efecto y plantean sus solicitudes al empleador, sea de manera verbal o por escrito.

Para que la negociación colectiva funcione eficazmente debe llevarse a cabo libremente y de buena fe por las dos partes. Esto significa que la negociación debe ser mutuamente aceptable; que las negociaciones deben ser constructivas; y que deben respetarse los acuerdos firmados.

En consonancia con este principio, **en la caficultura no compartimos**, por ejemplo, las prácticas siguientes:

1. **Impedir**, directamente o por intermedio de los administradores, que los trabajadores participen en cualquier iniciativa de asociación o agrupación.
2. **Obligar** a los trabajadores a participar en un tipo de asociación o agrupación.
3. **Discriminar** a los trabajadores que decidan participar, no participar o renunciar a una asociación o agrupación.

4. **Despedir** a un trabajador por tomar la decisión de participar en una asociación o agrupación en defensa de sus intereses.
5. **Bloquear o interferir** las acciones que realicen los trabajadores asociados.

CONVENIOS DE LA OIT RELACIONADOS CON LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

- El Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; y
- El Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.



PRINCIPIO # 2

ELIMINACION DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

Trabajo forzoso es el término utilizado para denominar situaciones en las cuales las personas tienen que trabajar contra su voluntad, obligadas por sus contratistas o empleadores, utilizando para ello medios como la violencia, las amenazas, o medios más sutiles como la acumulación de deudas, la retención de documentos de identidad o las amenazas de denuncia, cuando se trata de trabajadores migrantes de otros países.

En la caficultura reconocemos que el consentimiento es fundamental para el desempeño de cualquier actividad laboral. El trabajador tiene el derecho a decidir si trabaja o no; si lo hace por cuenta propia o por cuenta ajena; para quien trabaja; en qué condiciones trabaja; si desea realizar o no otro trabajo; y si desea dejar de trabajar (derecho a renunciar).

Compartimos el principio del respeto a la dignidad de las personas y rechazamos las prácticas similares a la esclavitud. Por tanto, no exigimos el cumplimiento de tareas que, por su dificultad, resulten inhumanas o inapropiadas a la dignidad de las personas; y estamos comprometidos con el cumplimiento de las disposiciones nacionales relacionadas con la duración y remuneración de las jornadas de trabajo.

Por ello, **en la caficultura no avalamos**, por ejemplo:

1. Prácticas que comprometan a los trabajadores a prestar sus

servicios en garantía del pago de deudas, comisiones de contratación o anticipo de salarios.

2. La retención de los documentos de identidad de los trabajadores.
3. La retención de la totalidad o parte del salario devengado por el trabajador.
4. La sobrevaloración de los precios de los productos que se otorguen a los trabajadores.
5. La imposición de jornadas de trabajo que excedan de 12 horas.
6. La aplicación de multas a los trabajadores.
7. La restricción de la libertad de circulación y comunicación de los trabajadores.
8. El engaño respecto a las condiciones de trabajo, especialmente cuando se trate de trabajadores migrantes.

CONVENIOS DE LA OIT RELACIONADOS CON EL TRABAJO FORZOSO Y SU ELIMINACIÓN:

- El Convenio 29 sobre el trabajo forzoso; y
- El Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.



PRINCIPIO # 3

**ABOLICION DEL
TRABAJO INFANTIL
Y ELIMINACION DE
LAS PEORES
FORMAS DE
TRABAJO INFANTIL**

El trabajo infantil suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico, y que interfiere en su educación, ya sea porque les priva de la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que requiere mucho tiempo.

Para eliminar efectivamente el trabajo de los niños, internacionalmente existe el compromiso de elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo, con el objeto de evitar que los niños comiencen a trabajar a temprana edad. Estas disposiciones se complementan con las que se refieren a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que son aquellas que no deben ser autorizadas, aunque el menor se encuentre en la edad mínima para trabajar, porque comprometen su salud, su seguridad y su moralidad.

No todas las tareas realizadas por los niños deben clasificarse como trabajo infantil. Por lo general, se considera positiva la participación de los niños o los adolescentes en actividades que no atentan contra su salud y su desarrollo personal, ni interfieren con su escolarización, las cuales son vistas culturalmente como una forma de transmitir el valor al trabajo o el relevo generacional. Por ejemplo, los niños y adolescentes pueden ayudar a sus padres en el hogar, pueden colaborar en un negocio familiar, o pueden realizar tareas fuera del horario escolar o durante las vacaciones, incluso para ganar dinero. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de los niños y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones y experiencia; y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta.

Las causas que originan el trabajo infantil pueden ser tanto de índole económica como cultural y en la caficultura estamos conscientes que esta situación afecta a varias actividades económicas y al país en general. Consciente de su participación en el desarrollo económico del país y con una visión de liderazgo en Competitividad con Responsabilidad Social, los caficultores emitimos un pronunciamiento a favor de la eliminación del trabajo infantil, remunerado y no remunerado, manifestando nuestra visión respecto a este tema a través de la siguiente resolución de la Junta Directiva de Anacafé:

“La caficultura guatemalteca tiene el interés y disposición de producir y exportar café de calidad, libre de trabajo infantil, respetando las leyes nacionales e internacionales y reconociendo los derechos de los niños como un derecho prioritario para el Desarrollo Humano de nuestro país, en un marco de competitividad y cultura de paz”

(Resolución de Junta Directiva No. 069-2007/2008)

También hemos venido trabajando, de manera activa y permanente, en la prevención del trabajo infantil a través de la educación y la divulgación sobre la importancia de que los niños asistan a la escuela para contar con mayores y mejores destrezas en su vida adulta; y en el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades rurales, especialmente en las áreas de educación, salud y seguridad alimentaria y nutricional, contribuyendo en 10 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por Naciones Unidas al 2030.

Como parte de esta política, rechazamos:

1. La contratación de menores de 14 años.
2. Jornadas de trabajo para los menores legalmente autorizados para trabajar, que sean mayores a 7 horas diarias, así como jornadas nocturnas o extraordinarias.
3. La contratación de menores de 18 años para:
 - La aplicación de fertilizantes, herbicidas, nematocidas y cualquier otro producto químico a base de nitrógeno, fósforo y potasio, aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para hacerlo.
 - El transporte manual de carga.
 - El despulpe de café.
 - Cualquier otra labor que ponga en peligro la salud y la seguridad de los menores.

CONVENIOS DE LA OIT RELACIONADOS CON EL TRABAJO INFANTIL:

- El Convenio 138 sobre la edad mínima; y
- El Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.





A woman with dark hair, wearing a vibrant, multi-colored striped shirt, is shown from the chest up. She is looking upwards and to the right, with her right arm extended towards a plant. The background is a lush field of green foliage with small red flowers, suggesting a rural or agricultural setting. The lighting is bright and natural, creating strong shadows and highlights on her face and clothing.

PRINCIPIO # 4

**ELIMINACION DE LA
DISCRIMINACION EN
MATERIA DE EMPLEO
Y OCUPACION**



El trabajo decente solo puede garantizarse en una sociedad cuando los mercados de trabajo proporcionan igualdad de oportunidades e ingresos equitativos a los distintos grupos sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial de la política de desarrollo sostenible en la caficultura. La lucha contra la desigualdad se basa en cinco aspectos:

- La igualdad de género, que garantiza la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, prestado en las mismas condiciones, eficiencia y antigüedad;
- El respeto a las culturas indígenas;
- La protección de la maternidad;
- La no discriminación hacia las personas con VIH-Sida; y
- La inclusión de personas con capacidades distintas.

La igualdad de todos los seres humanos está consagrada en el artículo 4 de la Constitución Política de la República, principio que en la caficultura mantenemos y respetamos. Todos los seres humanos, con independencia del género, estado civil, etnia, color de piel o creencias que profesemos, somos iguales en dignidad y tenemos derecho a las mismas oportunidades.

En este sentido, en la caficultura respetamos las disposiciones constitucionales que garantizan la protección a la mujer trabajadora a efecto de que no se establezcan diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo; la protección de la maternidad; el principio de igualdad salarial; y el derecho que tienen las personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, a su incorporación integral a la sociedad.

Por tanto, en la caficultura rechazamos prácticas como:

1. La publicación de ofertas de empleo especificando requisitos de sexo, raza, etnia y estado civil de las personas.
2. La exigencia de certificados médicos para determinar el embarazo o el VIH-Sida.
3. La discriminación de salarios entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo igual, en las mismas condiciones.
4. El despido de las trabajadoras por razón de su maternidad.

CONVENIOS DE LA OIT RELACIONADOS CON LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO:

- El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración; y
- El Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- El Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

7. Divulgación para el cumplimiento de la legislación nacional

En la caficultura promovemos el respeto a los derechos de los trabajadores. Como parte de la asistencia de Anacafé para la implementación de buenas prácticas laborales, se enumeran a continuación los derechos garantizados por la legislación nacional, junto con una guía de autoevaluación como referencia para determinar el cumplimiento de la ley y los aspectos susceptibles de mejora.

CONTRATO DE TRABAJO

Aunque la ley establece que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a labores agrícolas, un buen comienzo de la relación laboral entre el empleador y el trabajador es contar con un contrato escrito. El contrato debe contener:

- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, vecindad y número de los documentos de identidad personal de los contratantes;
- La fecha de inicio de la relación laboral;
- La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar;
- El lugar o lugares en donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- La designación del lugar donde viva el trabajador (residencia);
- La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indefinido o para la ejecución de una obra determinada;
- La jornada de trabajo;
- El salario que recibirá el trabajador y la indicación acerca de si el mismo se calculará por unidad de tiempo, unidad de obra o de alguna otra manera;
- La forma, período y lugar de pago del salario acordado;

- Las demás estipulaciones legales que convengan las partes;
- El lugar y fecha de celebración del contrato; y
- Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar.

La regla general es que los contratos deben celebrarse por tiempo indefinido. Sin embargo, la ley admite que, en casos excepcionales, el contrato también pueda celebrarse a plazo fijo o para obra determinada.

En los contratos a plazo fijo se especifica la fecha de su terminación; y en los contratos para obra determinada, lo que se toma en cuenta es el resultado del trabajo, de manera que las partes pueden acordar el precio de los servicios del trabajador en forma global, desde que inician las labores hasta que estas concluyan. Este tipo de contrato solo puede 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 como sucede, por ejemplo, durante la cosecha del café.

Al momento de contratar hay que tomar en cuenta que no debe discriminarse a los trabajadores por sexo, etnia, origen o cualquier otra circunstancia y que las personas que desempeñen la misma actividad deben ser remuneradas con un salario igual. Las buenas prácticas laborales fomentan una participación igual de mujeres.

AUTOEVALUACIÓN

TEMA OBJETO DE CONTROL	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Están por escrito las condiciones de trabajo?			
¿Los casos en los que se contrata para obra determinada son excepcionales?			
¿Los trabajadores son de la localidad en donde se encuentra la unidad productiva?			
¿Se envía la copia del contrato a la Dirección General de Trabajo?			

CONTRATACIÓN FUERA DE LA RESIDENCIA DEL TRABAJADOR

Si se contrata a un trabajador para prestar sus servicios o para ejecutar una obra en un lugar distinto a aquél en el que viva habitualmente el trabajador, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros, el empleador deberá pagarle al trabajador:

- Los pasajes diarios de ida y regreso o los gastos razonables que eso le demanda;
- Los gastos de ida y de regreso, al concluir la vigencia del contrato, cuando el trabajador se vea obligado a vivir en el sitio en donde van a realizarse los trabajos.

Si el trabajo dura 60 días o menos, los gastos de traslado se pagarán solo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y los familiares del trabajador se ven obligados a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el empleador deberá cubrir el transporte, alimentación y hospedaje para todos.

En este caso se entiende que la relación laboral inicia cuando comienza el viaje de ida.

AUTOEVALUACIÓN

TEMA OBJETO DE CONTROL	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Los trabajadores son de la localidad en donde se encuentra la unidad productiva?			
¿Los trabajadores temporales se trasladan a la unidad productiva por más de 60 días?			
¿Los gastos de traslado son por cuenta del empleador?			
Cuando el trabajador se traslada por más de 60 días, ¿se cubren los gastos de traslado, alimentación y hospedaje del trabajador durante los viajes de ida y vuelta?			
Cuando el trabajador se traslada por más de 60 días, ¿se cubren los gastos de traslado, alimentación y hospedaje de los familiares durante los viajes de ida y vuelta?			

TRABAJO DE MENORES

Se considera que el trabajo de los menores afecta su desarrollo; por ello, la Organización Internacional del Trabajo considera que la edad mínima de admisión al empleo no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, permitiendo algunas excepciones para los países en desarrollo. En Guatemala, el trabajo de menores es permitido cuando estos cuentan con 14 años o más, siempre que se respeten las condiciones establecidas en la ley para asegurar que no se afecta su desarrollo, ni se pone en riesgo su salud, su seguridad o su moral.

Para ello debe tomarse en cuenta que:

1. El horario de trabajo de los menores no puede ser superior a 7 horas diarias;
2. Está prohibido que los menores trabajen en jornadas extraordinarias o en jornadas nocturnas; y
3. Está prohibido que los menores realicen cualquiera de las siguientes labores, que tienen intrínseca la posibilidad de causar daño a la salud física o mental del menor, afectando incluso su desarrollo integral, ya sea porque se trata de trabajos peligrosos o por el tiempo dedicado al mismo (artículo 7 del Acuerdo Gubernativo 250-2006):
 - Fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos, así como fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico.
 - Recolección de desechos de basura domiciliar e industrial; descarga de camiones; extracción y selección de materiales; estibación, empaque, acarreo y exhibición del material recolectado; venta, aplicación y disposición de desechos.
 - Explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como elaboración de pedrín y cal en forma manual, o trabajos en espacios confinados, entendiéndose como tales aquellos con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador.
 - Actividades que impliquen sumersión.

- Trabajos y tareas que impliquen exposición, crónica o aguda, a agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematocidas, uso de combustibles (carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para el trabajo.
- Trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, raptos, abusos sexuales y otros riesgos similares, tales como: malabarismos, payasos, tira fuegos, vendedores ambulantes, limpia vidrios, lustradores u otros.
- Trabajos que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de ochenta (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo.
- Trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arneses y escaleras.
- Trabajos con exposición a temperaturas extremas.
- Trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas.
- Trabajos en producción o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato.
- Trabajo nocturno, entendiéndose como tal el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el inciso c) del artículo 148 del Código de Trabajo.
- Todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros, incluyendo el de ayudantes o similares, cualquiera que sea el medio utilizado.
- Trabajos reacionados con la seguridad de otras personas o de sus bienes, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas (menores, adultos mayores y enfermos), traslado de dinero y de otros bienes o valores.



- Trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República.
- Trabajos cuya jornada ordinaria diurna se realice a la intemperie y el menor quede expuesto a radiación solar.
- Trabajo doméstico o de casa particular, o bien cualquier otra actividad que implique que el menor debe dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo.
- Trabajos que impliquen jornadas superiores a las establecidas en la legislación guatemalteca para el trabajo de personas menores de dieciocho años.
- Trabajos o actividades que provoquen el desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de derechos fundamentales de la persona menor de dieciocho años.
- Trabajos o actividades que conlleven peligro de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, abuso físico, sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disociales.
- Trabajos que impliquen una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad. que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo.
- Otras formas análogas o similares.

AUTOEVALUACIÓN

TEMA OBJETO DE CONTROL	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Se respeta la legislación que prohíbe la contratación de menores de 14 años?			
¿Existe una declaración expresa en la unidad productiva respecto al rechazo al trabajo infantil?			
¿Se han dado instrucciones o hay información visible indicando que los menores no pueden aplicar fertilizantes, herbicidas, nematicidas y cualquier otro producto químico a base de nitrógeno, fósforo y potasio, aunque se les proporcione el equipo adecuado para hacerlo?			
¿Se han dado instrucciones o hay información visible indicando que los menores no deben transportar manualmente el producto de la cosecha?			
¿Se han dado instrucciones o hay información visible indicando que los menores no deben manipular las máquinas despulpadoras del café?			

SALARIO Y OTRAS REMUNERACIONES

El salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador en virtud de la relación de trabajo vigente entre ambos. El salario puede pagarse:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); o
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, a precio alzado o a destajo); o
- Por participación en las utilidades o ventas que haga el empleador.

El empleador está obligado a pagar al trabajador, por lo menos, el salario mínimo que establece la ley. El salario mínimo es lo menos que debe pagarse a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado. El monto del salario mínimo se revisa anualmente de manera que, en el mes de enero de cada año, el empleador debe consultar el salario mínimo vigente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente, por teléfono o a través de la página de internet.

El salario mínimo corresponde solo a la jornada ordinaria de trabajo. No comprende la jornada extraordinaria ni las ventajas económicas que el empleador otorgue a los trabajadores.

Al recibir su salario, el trabajador tiene derecho a recibir un comprobante donde se señale:

- El monto pagado;
- La forma como se determinó el salario; y
- Las deducciones efectuadas.

Los trabajadores también tienen derecho a recibir:

- El equivalente al 100% del salario mensual, en concepto de aguinaldo, por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente si el tiempo laborado es menor.
- Una bonificación anual (Bono 14) igual al 100% del salario ordinario mensual, siempre que el trabajador hubiere laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.
- Una bonificación incentivo mensual de Q.250.00, que debe ser pagada junto al sueldo mensual devengado.

AUTOEVALUACIÓN

TEMA OBJETO DE CONTROL	SI	NO	OBSERVACIONES
¿El monto de la retribución por una jornada ordinaria cumple, al menos, con el monto del salario mínimo establecido?			
¿Se entrega al trabajador un comprobante que detalle el monto pagado, la forma como se determinó el salario y las deducciones efectuadas?			

DEDUCCIONES PERMITIDAS

El empleador debe descontar de la remuneración, el pago de las cotizaciones de seguridad social. También puede descontar las pensiones alimenticias ordenadas judicialmente.

No puede descontar de la remuneración:

- El arrendamiento del inmueble que proporcione para habitación del trabajador;
- El uso de las herramientas de trabajo; y
- La atención médica que brinde a los empleados.

AUTOEVALUACIÓN

TEMA OBJETO DE CONTROL	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Se descuenta al trabajador el arrendamiento del inmueble proporcionado como vivienda?			
¿Se descuenta al trabajador los servicios médicos brindados por la empresa?			
¿Se descuenta al trabajador el costo de las herramientas de trabajo?			

JORNADA DE TRABAJO

La legislación laboral establece tres tipos de jornada: diurna, nocturna y mixta. La jornada ordinaria de trabajo diurno está comprendida entre las 6:00 y las 18:00 horas del mismo día. No puede ser mayor de 8 horas diarias, ni exceder de 44 horas semanales.

La jornada nocturna está comprendida entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente. No puede ser mayor de 6 horas diarias ni exceder de 36 horas a la semana.

La jornada mixta abarca parte del día y parte de la noche. No puede ser mayor de 7 horas diarias ni exceder de 42 horas a la semana, pero el mayor número de horas de trabajo diarias deben ser durante el día.

El trabajo que se ejecute fuera de la jornada ordinaria debe ser remunerado, por lo menos, con un cincuenta por ciento más del salario ordinario.

AUTOEVALUACIÓN

TEMA OBJETO DE CONTROL	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Excede la jornada de trabajo los límites establecidos en la ley?			
¿Se paga cada hora trabajada en jornada extraordinaria con un 50% adicional a la retribución que corresponde según el salario ordinario?			

DESCANSOS

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, que puede ser de 5 o 6 días, según sea la costumbre en el centro de trabajo. A quienes laboren por unidad de obra se les debe adicionar una sexta parte del total de salarios devengados en la semana.

Además, el trabajador tiene derecho a descansar, con goce de sueldo, los días siguientes:

- El 1° de enero;
- El jueves, viernes y sábado santos;
- El 1° de mayo;
- El 10 de mayo para las madres trabajadoras;
- El 30 de junio;
- El 15 de septiembre;
- El 20 de octubre;

- El 1° de noviembre;
- El 24 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas;
- El 25 de diciembre;
- El 31 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas; y
- El día de la festividad de la localidad.

El empleador está obligado a pagar el día de descanso semanal, aunque en una misma semana coincidan uno o más días de asueto.

AUTOEVALUACIÓN

TEMA OBJETO DE CONTROL	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Se cumple con otorgar el descanso semanal previsto?			
¿Se adiciona al salario por obra la sexta parte de lo devengado en la semana?			
¿Se cumple con el descanso previsto en los días de asueto?			

VACACIONES

Los trabajadores permanentes tienen derecho a un descanso anual, en concepto de vacaciones, después de cada año de trabajo continuo al servicio del empleador, el cual es de 15 días hábiles, con remuneración completa. El descanso debe ser continuo y no puede ser compensado en dinero, salvo cuando el contrato del trabajador termine antes de un año de servicio, en cuyo caso este beneficio debe pagarse en forma proporcional al tiempo que medie entre la fecha en que fue contratado y la finalización de su contrato. De la concesión de vacaciones debe dejarse constancia por escrito. La jornada mixta abarca parte del día y parte de la noche. No puede ser mayor de 7 horas diarias ni exceder de 42 horas a la semana, pero el mayor número de horas de trabajo diarias deben ser durante el día.

AUTOEVALUACIÓN

TEMA OBJETO DE CONTROL	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Se cumple con otorgar a los trabajadores el derecho a vacaciones pagadas?			
¿Se deja constancia por escrito de la concesión de vacaciones?			

LICENCIAS O PERMISOS

El trabajador tiene derecho a gozar de licencias con goce de sueldo en los casos siguientes:

MOTIVO	DURACIÓN DE LA LICENCIA
Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido de hecho el trabajador, los padres o los hijos.	3 días.
Por matrimonio.	5 días.
Por nacimiento de un hijo, cuando el trabajador no es la madre.	2 días.
Para atender citaciones judiciales.	El tiempo que dure la comparecencia, salvo cuando la diligencia se lleve a cabo fuera del departamento en donde se encuentra establecida la empresa, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a que se le conceda un día de permiso.
Por el desempeño de una función sindical, cuando el trabajador sea miembro del Comité Ejecutivo	Hasta 6 días en un mismo mes calendario.
Para ejercer el derecho a voto.	El tiempo que sea necesario.
Para asistir a los centros de servicio del IGSS cuando el trabajador haya sufrido un accidente o tenga que someterse a un examen médico general.	El tiempo que sea necesario.

AUTOEVALUACIÓN

TEMA OBJETO DE CONTROL	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Se cumple con otorgar los permisos solicitados?			

PROTECCIÓN A LAS MADRES TRABAJADORAS

La protección de las madres trabajadoras tiene por objeto velar por que el trabajo de la mujer no le suponga a ella ni a su hijo riesgos para la salud; y que la función reproductiva de la mujer no comprometa su seguridad en materia económica y de empleo.

Para proteger la maternidad de las mujeres trabajadoras, la legislación guatemalteca establece a favor de las madres los siguientes derechos:

- La inamovilidad en el trabajo, durante el embarazo y el período de lactancia, quedando provisionalmente protegida desde el momento en que avise de su estado de embarazo al empleador. Dentro de los dos meses siguientes al aviso deberá entregar el certificado médico correspondiente para su protección definitiva.
- La prohibición para que se le exija ejecutar trabajos que requieran esfuerzo que pongan en peligro su embarazo.
- El derecho a gozar de descanso pagado con el 100% del salario, durante los 30 días antes del parto y los 54 siguientes. Los días que la madre no pueda disfrutar antes del parto se deben acumular a la etapa post-parto, para lo cual debe presentar el certificado médico correspondiente.
- El derecho para la trabajadora que adopte a un menor de edad, equivalente a la licencia post-parto, para que ambos gocen de un período de adaptación.
- El derecho de la madre a disponer durante 10 meses, de media hora dos veces al día para alimentar a su hijo; o bien, acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que esta finalice. El período de lactancia puede prolongarse por prescripción médica.
- El derecho de la madre trabajadora a que se le pague el período de lactancia.





Calle del Café (5a calle) 0-50 zona 14, Guatemala, Ciudad, 01014



@cafedeguatemala



AnacafeGuatemala



Anacafe
Escueladecafe
Funcafe



@guatemalancoffees



anacafe.org