



MONITOR LABORAL

- Octubre 2022 -

Elaborado por: Ana Contreras, Asesora Legal de la Gerencia de Competitividad
Contacto: ana.contreras@agexport.org.gt

www.competitividad.gt

La Gerencia de Competitividad le mantiene informado sobre las normativas de laborales de Guatemala.

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL:

LO QUE DEBE SABER

Las empresas pueden contratar a su personal a tiempo parcial, respetando y cumpliendo con las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo y el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.

Según la –OIT- el trabajo a tiempo parcial es una de las formas tradicionales del empleo atípico.

¿Qué es un trabajador a tiempo parcial? Es aquel “trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los “trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.

• **Situación Comparable se refiere a lo siguiente:**

- ✓ Trabajador que tenga el mismo tipo laboral
- ✓ Mismo tipo de trabajo o profesión
- ✓ Este en el mismo centro de trabajo o no haya trabajador a tiempo completo

¿Qué no es un trabajador a tiempo parcial?

- ✓ Los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en situación de desempleo parcial.
- ✓ A los que se les apliquen reducciones involuntarias de horas de sus jornadas por motivos económicos, tecnológicos y estructurales.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, gozan de las protecciones, derechos y obligaciones que establecen las leyes ordinarias y convenios internacionales, siempre debe celebrarse un contrato de trabajo por escrito. En caso de duda aplique la disposición que más favorezca al trabajador.

Es importante que las empresas tomen nota de lo siguientes recomendaciones en los contratos a tiempo parcial:

Salario y prestaciones se pagan proporcionales al salario devengado, con excepción del pago de bonificación incentivo, que es completa:

- ✓ Salario no inferior a la base horaria de un trabajador a tiempo completo.
- ✓ Aguinaldo
- ✓ Bono 14
- ✓ Indemnización en caso de despido injustificado
- ✓ IGSS
- ✓ Bonificación Incentivo por Q250

Los derechos laborales fundamentales se mantienen completos:

- ✓ Licencia por enfermedad
- ✓ Licencia por maternidad y lactancia
- ✓ Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados
- ✓ Salud y seguridad ocupacional
- ✓ Derechos Sindicalización, Negociación Colectiva

Fuente: Acuerdo Gubernativo 89-2019, Convenio 175 OIT, Datos MINTRAB Octubre 2022

INFORMESE SOBRE LAS MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DE RECAUDACIÓN DEL IGSS

Recientemente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reformó el Reglamento Sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social, estableciendo que aquellos trabajadores que devenguen un **salario menor al mensual fijado por el Organismo Ejecutivo, deberán de calcular sus contribuciones utilizando siempre como base el salario mensual**, por la actividad económica que corresponda (agrícola, no agrícola, exportadora y de maquila). **Tome nota que esta disposición aplicará a los trabajadores a tiempo parcial por debajo a los mínimos mensuales, creando una base mínima de contribución a la seguridad social.**

¿Cómo deberá realizarse el pago de las contribuciones?

- ✓ El trabajador pagará su cuota laboral sobre el salario efectivamente devengado. El descuento siempre deberá realizarlo el patrono.
- ✓ El Patrono pagará su cuota sobre el 100% del salario, el cual no puede ser menor al mínimo mensual vigente según la actividad económica que corresponda.
- ✓ El Patrono pagará el complemento por la diferencia de la cuota del trabajador. Este no estará afecto a prestaciones laborales por no formar parte del salario).

*Fuente: Acuerdo de Junta Directiva del IGSS 1520.

Competitividad: somos un equipo de profesionales a su servicio.

Estamos para apoyar a su empresa a ser más competitiva. Le invitamos a enviar sus comentarios sobre este Boletín, así como recomendaciones de información sobre temas laborales que considere valiosos para su actividad empresarial.

Escribanos a: competitividad@agexport.org.gt