



Elaborado por: **Sussan Munguía** | Asesora Legal de la **Gerencia de Competitividad**
Contacto: sussan.munguia@agexport.org.gt
www.competitividad.gt

La Gerencia de Competitividad le mantiene informado sobre información relevante respecto a **normativas laborales de Guatemala**.

LA IMPORTANCIA DEL CÁLCULO CORRECTO DE PRESTACIONES LABORALES

Llevar a cabo un correcto cálculo de prestaciones laborales es indispensable para evitar infracciones o conflictos laborales.

De igual forma, una correcta proyección y aprovisionamiento de pasivo laboral, ayuda a mantener de forma equilibrada y sólida financieramente a largo plazo las empresas. Adicional a que esas provisiones, aseguran que se puedan cumplir las obligaciones futuras de la entidad patronal.

¿QUÉ ES LA INDEMNIZACIÓN, CUÁNDO PROCEDE Y CÓMO SE CALCULA?

¿QUÉ ES? La indemnización está contemplada dentro de la Ley, como una compensación económica por ocasionar un perjuicio al trabajador por dar por finalizada la relación laboral por despido **SIN CAUSA JUSTA** y únicamente aplicable para aquellos trabajadores contratados por tiempo indeterminado.

¿CUÁNDO PROCEDE? Procede en el caso un empleador despida sin causa justa a un trabajador.

¿CÓMO SE CALCULA?



NO. DE PASO	DESCRIPCIÓN DEL PASO
1	Se de tomar en consideración el salario del colaborador y hacer un promedio de lo último que éste ha devengado en los últimos 6 meses de la relación laboral . Lo anterior no solo incluye el salario base sino también si el colaborador ha desempeñado horas extraordinarias. Para realizar el cómputo correcto, habrá que tener claridad de la fecha de inicio de la relación laboral, así como también, la fecha exacta en la que terminará la relación laboral. La indemnización es equivalente a un 01 de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.
2	Una vez establecido el salario promedio devengado, este debe ser multiplicado por la cantidad de sueldos anuales que ha devengado o debió devengar el colaborador . Recordemos que adicional a los 12 salarios ordinarios, la legislación contempla 2 salarios extraordinarios adicionales, la Bonificación Anual (popularmente conocido como Bono 14 y el Aguinaldo). Por lo que se debe multiplicar el total del salario promedio devengado en los últimos meses x 14.
3	Una vez establecido los salarios anuales del colaborador, deben dividirse por la cantidad de meses del año, es decir 12.
4	Una vez establecido el resultado de los salarios anuales devengados por el colaborador deberá multiplicarse el resultado por la cantidad de días que el colaborador haya trabajado en la institución (para lo cual es necesario tener siempre claro la fecha de inicio y terminación de la relación laboral).
5	Posteriormente, ese resultado, se dividirá en los 365 (o 366 si es año bisiesto) días del año y el resultado obtenido, es lo que debemos hacer pago al colaborador en concepto de indemnización.

¿QUÉ OTRAS PRESTACIONES LABORALES DEBEN CALCULARSE Y CONTEMPLARSE?

- a. Vacaciones
- b. Aguinaldo
- c. Bonificación Anual
- d. Ventajas económicas (si aplica). De otorgarse, de conformidad con la ley, se entiende que constituyen el 30% del importe total del salario devengado.

Estas prestaciones, son las que popularmente se conocen como parte de las irrenunciables, es decir, estas NO son sujetas a negociación.

¿SE PUEDE NEGOCIAR EL MONTO A OTORGAR EN CONCEPTO DE LIQUIDACIÓN A UN TRABAJADOR?

El monto de la indemnización puede ser negociado y fijado de **común acuerdo entre las partes**. Pero siempre es importarte documentar por escrito dicho acuerdo para dejar constancia, para certeza jurídica de ambas partes, pero principalmente para certeza de la parte patronal.

De igual forma lo anterior, puede ser negociado ante la Inspección General de Trabajo, acuerdo que documenta el Inspector General de Trabajo el cual atienda el caso en cuestión, y dicha Acta emitida, tiene carácter de título ejecutivo.

***Fuente: Decreto 1444, Código de Trabajo de Guatemala**

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