

# *Conceptos legales y su relación en la gestión de recursos humanos*



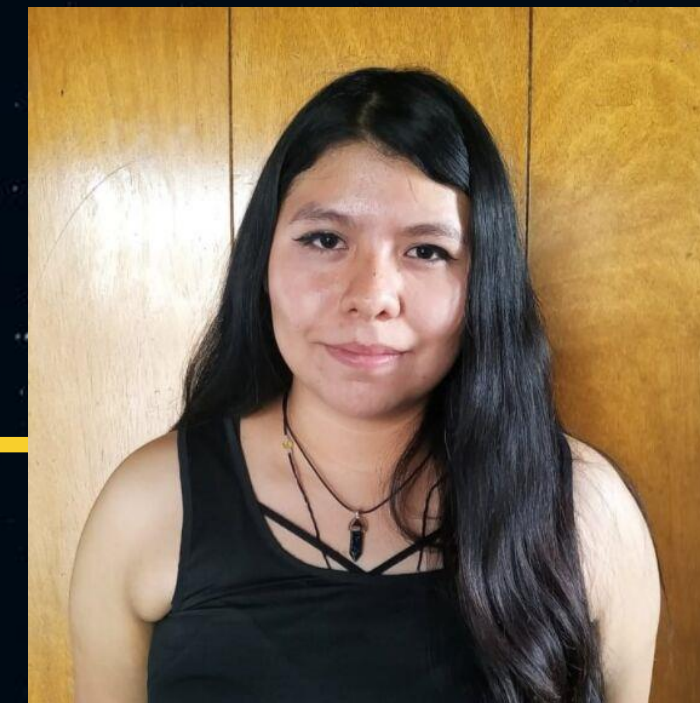




**ROCÍO**



**MOISES**



**KIMBERLY**



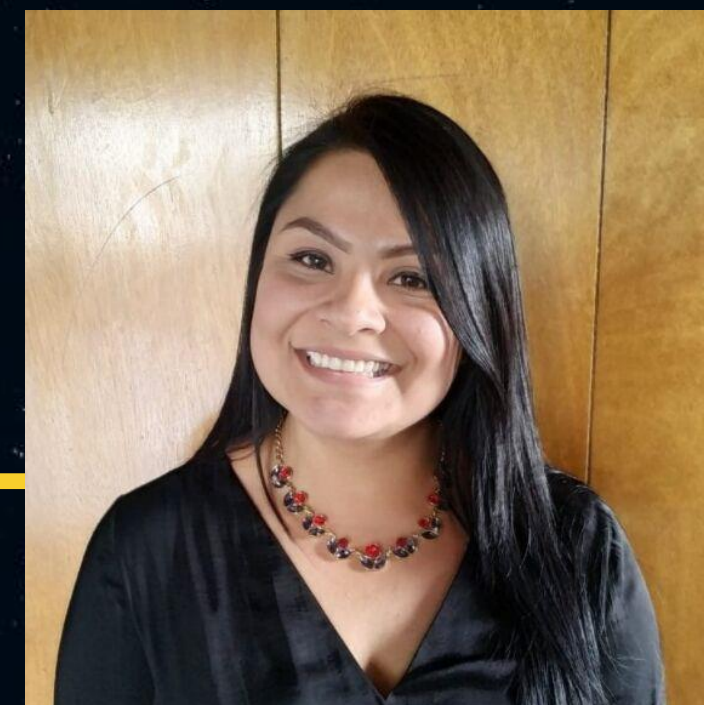
**ARELI**



**LUIS**



**LISBETH**



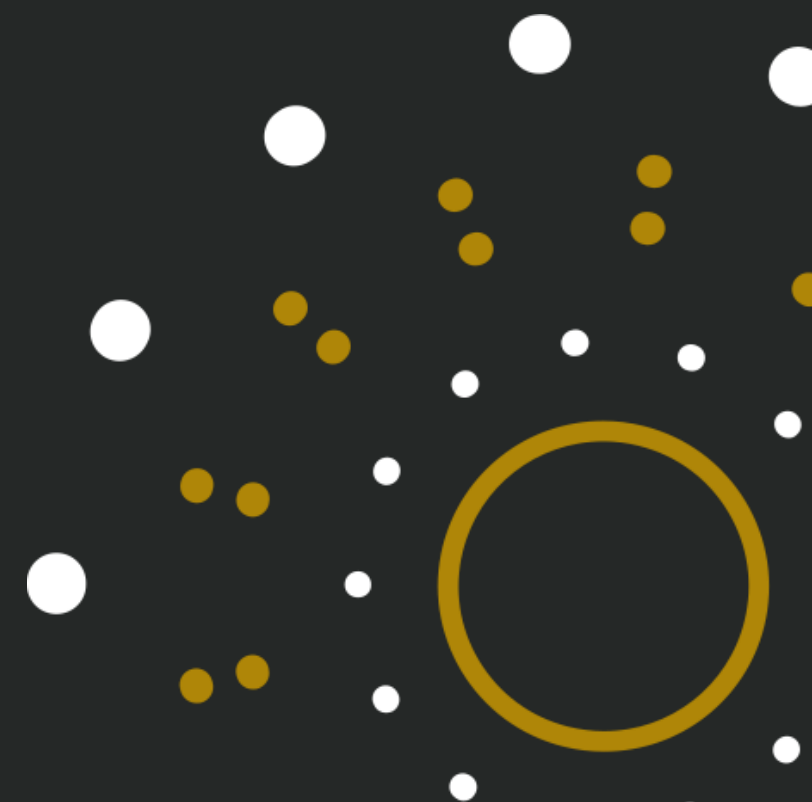
**GABRIELA**





# CONTRATACIÓN DE PERSONAL

*Rocio Castro*





Se presenta en un  
proceso llamado  
reclutamiento

**El reclutamiento  
es un conjunto de  
procedimientos  
orientados a  
atraer  
candidatos.**

---

---

## *Proceso de contratación de personal:*

**Se utilizan técnicas para la  
selección de personal que ayudan a  
elegir a los candidatos idóneos.  
Estas técnicas son:**

- **Exámenes médicos**
- **Entrevista**
- **Pruebas psicométricas**



# CONTRATACIÓN

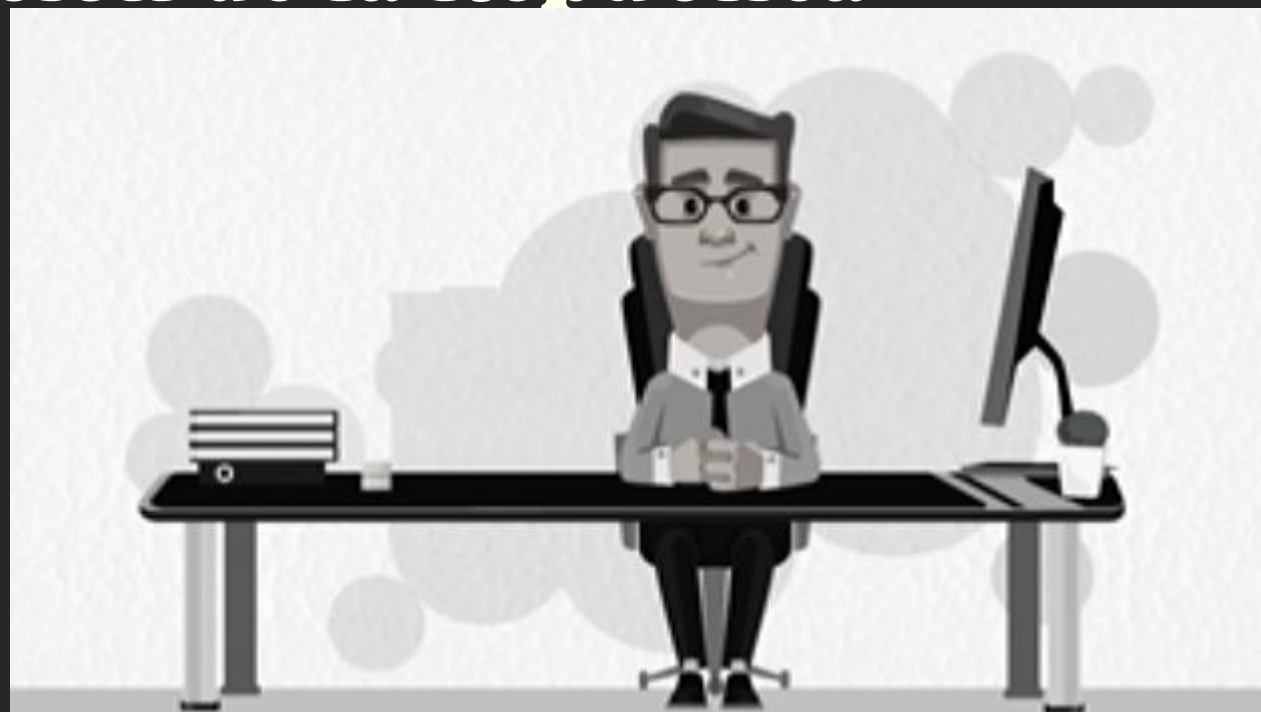
**Al elegir a la persona idónea para el puesto se realiza la contratación. Se define su proceso.**

- **Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como de la empresa.**
- **Cuando ya se aceptaron las partes es necesario integrar su expediente de trabajo.**
- **La contratación se llevará a cabo entre la organización y el trabajador.**
- **La duración del contrato será por tiempo indeterminado o determinado.**
- **El contrato deberá ser firmado por el director general, el responsable directo y el trabajador.**



## **Patrono según el Artículo 2do del código de trabajo:**

**Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República**



*Empleador  
y Trabajador  
según el código de  
trabajo*

# *Empleador y Trabajador según el código de trabajo*

**Trabajador según el Artículo 3ro del código de trabajo:**

**Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.**





# *Contratación de jóvenes y menores según el código de trabajo.*

**Según el código de trabajo y Artículo 32 en el contrato de jóvenes menores de 14 años. 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.**



## *En la OIT y su Artículo 7 inciso 1.*



**Se menciona que la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:**

- No sean susceptibles a perjudicar su salud o desarrollo y**
- No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación escolar.**





## *Contrato de trabajo:*

Según el Artículo 18, del código de trabajo de Guatemala, 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.

# *Tipos de Contrato*



- ▶ Indefinido
- ▶ Temporal
- ▶ Obra o servicio
- ▶ Eventual
- ▶ Interinidad
- ▶ Relevo
- ▶ Prácticas



# JORNADAS LABORALES

*Moises Vásquez*



# Jornadas Laborales

**Es el tiempo de trabajo efectivo en que el colaborador interno presta sus servicios dentro de la organización o patrono en base a los acuerdos estipulados en el contrato**







# *Tiempo de trabajo efectivo*

Tiempo en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Código de trabajo de Guatemala,  
Artículo 116

## *Jornada ordinal*

**En esta jornada el colaborador debe tener una disponibilidad bajo un horario fijo, o bien tener un orden específico de variación del horario establecido, que debe ser puesto de forma clara desde un principio por parte del patrono.**

- **Diurna**
- **Nocturna**
- **Mixta**





**Es la jornada comprendida entre las seis horas y las dieciocho horas del día.**

**Código de trabajo de Guatemala artículo 116.**

**Constitución política de Guatemala artículo 102, literal g.**

**8 horas diarias. 48 ó 44 horas semanales**

*Jornada Diurna*



**Esta jornada comprende el tiempo de trabajo efectivo entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del día siguiente.**

**Código de trabajo de Guatemala artículo 116. Constitución política de Guatemala artículo 102, literal g.**

**6 horas diarias 36 horas semanales**



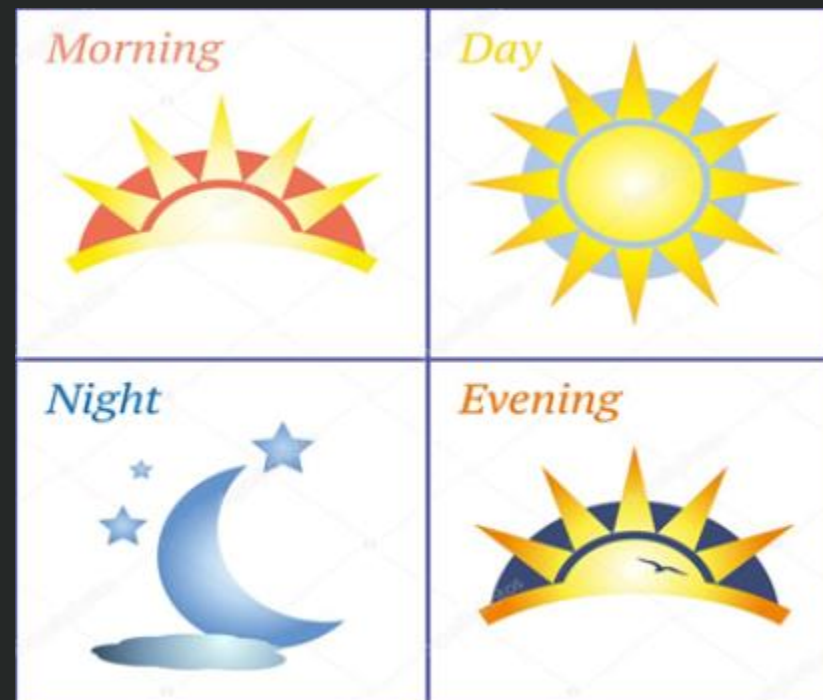
*Jornada Nocturna*

**jornada laboral en la que se abarca horarios que son clasificados tanto diurnos como nocturnos, pero si el tiempo nocturno.**

**Código de Trabajo de Guatemala, Artículo 117.**

**Constitución política de Guatemala, Artículo 102, literal g.**

**7 horas diarias. 42 horas semanales.**



*Jornada Mixta*



**En esta jornada se puede aumentar hasta dos horas diarias al tiempo de trabajo efectivo de la jornada laboral, siempre y cuando no excedan los límites semanales de la respectiva jornada.**

**Artículo 118 del código de trabajo de Guatemala.**



*Jornada  
Acumulativa*

## *Jornada Continua*

**No se le permite al trabajador tiempo a su disposición, más allá de media hora obligatoria.**



## *Jornada Fragmentada*

**se le permite al trabajador tiempo a su disposición dentro de su jornada diaria o semanal.**



**Código de trabajo de Guatemala en el artículo  
119**

# *Jornada Extraordinaria*

**El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria.**

**Código de Trabajo de Guatemala, Artículo  
121.**





# Jornada Acumulativa

**No está sujeto a horario de las jornada de trabajo, gozan de un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias de forma obligatoria.**

**Artículo 164 del código de trabajo de Guatemala**



## *Derecho de Lactancia*

La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a las que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice.

Código de trabajo, Artículo 153



## Jornada Parcial

**es aquel en que el trabajador ofrece un tiempo de trabajo efectivo menor al determinado por la jornada ordinal del código de trabajo.**

**convenio 175 de la OIT artículo 2, párrafo 3**





# *Jornada Laboral de Menores de Edad*



**Se prohíbe el que un menor trabaje en la jornada nocturna o jornadas extraordinarias.**

**La jornada de los menores de edad tanto en hombres como en mujeres se reduce una hora diaria.**

**Código de trabajo de Guatemala en el artículo 148 y 149**

# SALARIOS PERMITIDOS POR LA LEY

*Areli López*



# *Salarios Permitidos por la ley en Guatemala*

**Sal** —————→ **Salarium** —————→ **Salario**



**ARTICULO 88. Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este.**

**art. 102.  
b), c), e),  
f).**





**UNIDAD DE  
TIEMPO**



**UNIDAD DE OBRA**



**UTILIDADES,  
VENTAS O  
COBROS**

# *Factores a tomar en cuenta para fijar un salario*

**art. 89 CTG; art. 102.c**

**CPRG**

**Intensidad**



**Calidad**



**Clima**



**Condición de  
vida**



**Desempeño**

**Eficiencia**

**Antigüedad**

### **Salario Base:**

**Pago obligatorio y fijo que recibe un trabajador por periodos iguales por prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo determinada en su contrato.**

### **Salario Integrado:**

**Salario base más prestaciones de ley y cualquier otra que el asalariado reciba por parte del empleador.**

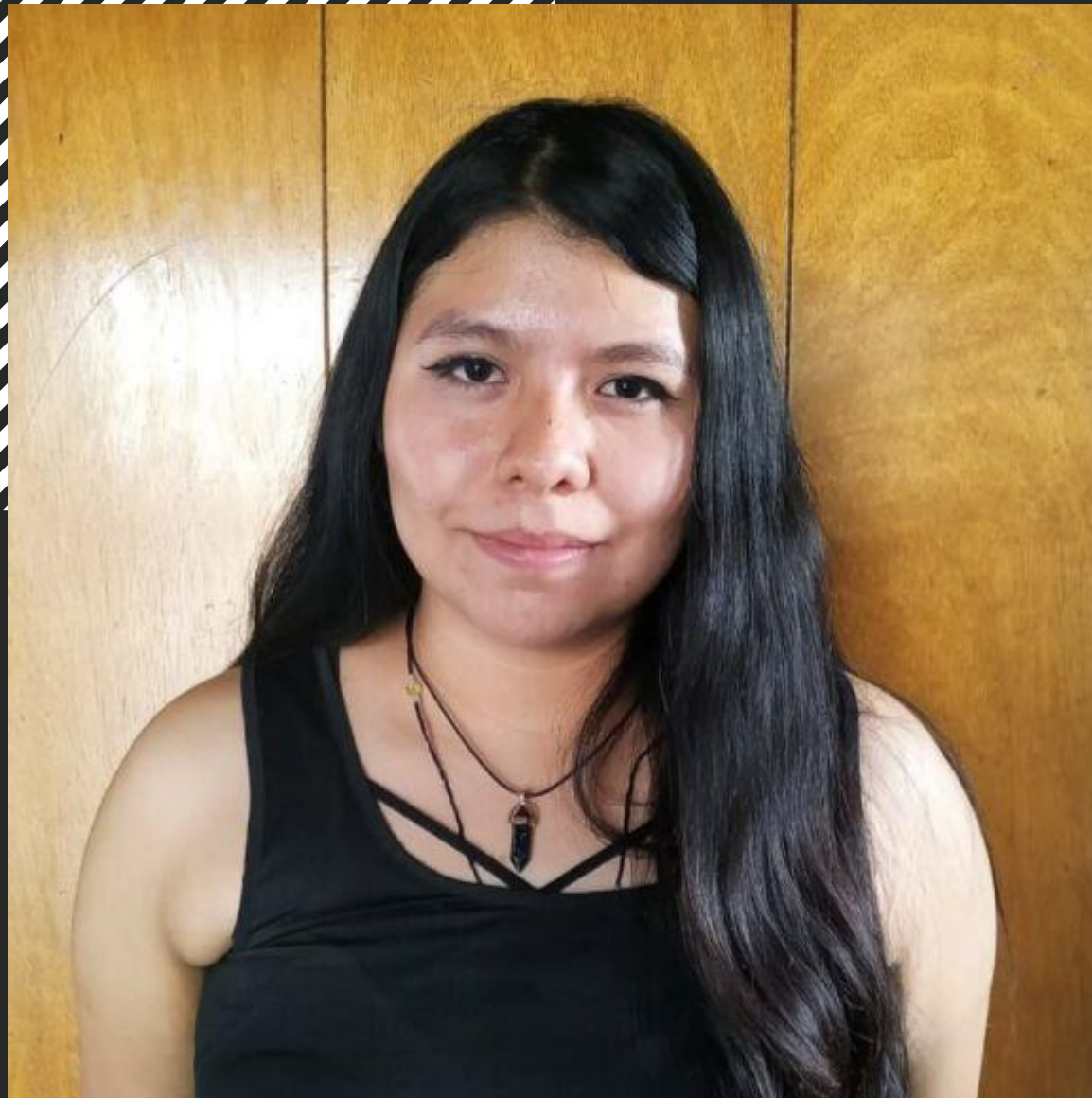
### **Salario Mínimo:**

**Es la remuneración mínima que fija la ley por el pago de servicios a un trabajador.**

**(art. 103, CTG; art. 102.f, CPRG).**

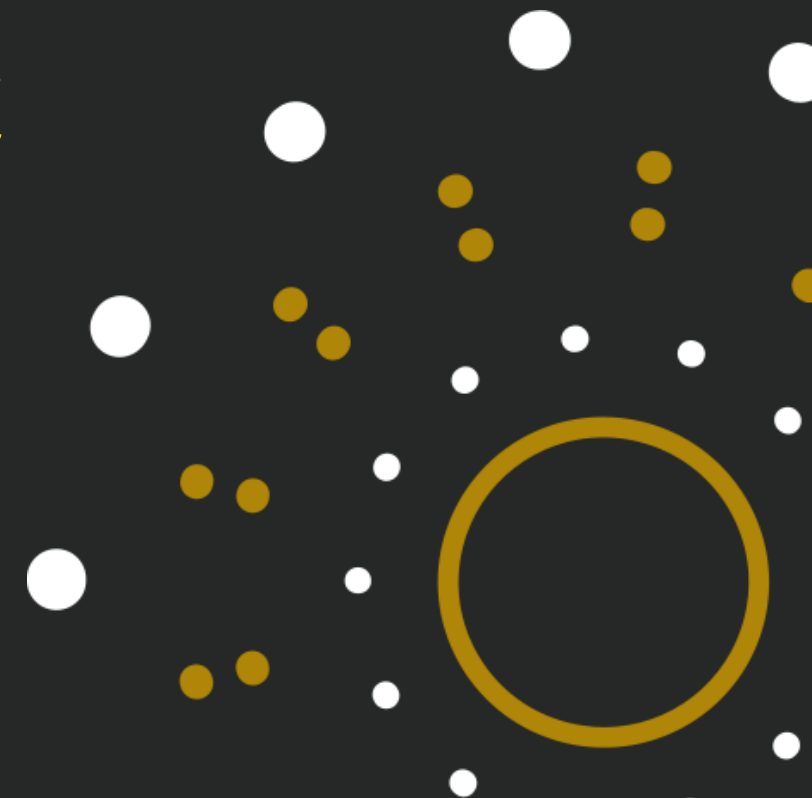


ACTIVIDADES ECONÓMICAS	HORA DIURNA ORDINARIA	HORA ORDINARIA JORNADA MIXTA	HORA ORDINARIA NOCTURNA	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	SALARIO TOTAL
NO AGRÍCOLAS	Q.11.27	Q.12.88	Q.15.03	Q.90.16	Q.2,742.37	Q.250.00	Q.2,992.37
AGRÍCOLAS	Q.11.27	Q.12.88	Q.15.03	Q.90.16	Q.2,742.37	Q.250.00	Q.2,992.37
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.10.30	Q.11.78	Q.13.74	Q.82.46	Q.2,508.16	Q.250.00	Q.2,758.16



# **DESCANSOS SEMANALES, DÍAS DE ASUETO Y VACACIONES ANUALES**

*Kimberly Sosa*





*C'014*  
*Convenio 19 de junio*  
*1923 OJT*



# *Descanso*

**Podemos señalar que el descanso es el tiempo que el trabajador reposa y se recupera física y psíquicamente de la fatiga producida por su labor. Tiene un carácter higiénico y biológico, porque le permite preservar su salud; además es necesario gozar de un tiempo libre para recreación, dedicación a su familia, desarrollo de actividades culturales y sociales.**

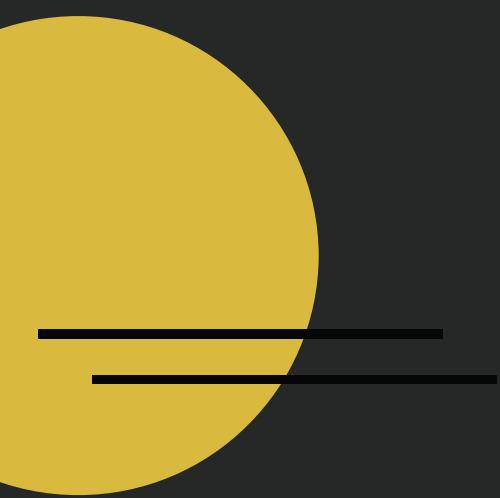
**Código de trabajo, Artículo 126**





## *Artículo 126*

**“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.”**



## Código de trabajo, Artículo 127

- **Semana Santa 2019:**  
de jueves 18 a sábado 20 de abril
- **Día del Trabajo:**  
miércoles 1 de mayo  
(se traslada para lunes 29 de abril) \*
- **Día del Ejército:**  
domingo 30 de junio  
(se corre para el lunes 1 de julio) \*
- **Día de la Asunción:**  
jueves 15 de agosto
- **Día de la Independencia:**  
domingo 15 de septiembre
- **Día de la Revolución:**  
domingo 20 de octubre  
(se corre para lunes 21 de octubre) \*
- **Día de Todos los Santos:**  
viernes 1 de noviembre
- **Navidad 2019:**  
miércoles 25 de diciembre
- **Año Nuevo 2020:**  
miércoles 1 de enero



\*Información oficial confirmada por el Inguat

## Asuetos

El Asueto es la interrupción de las labores por un tiempo determinado que manda a los trabajadores y empleadores a descansar siendo este remunerado.

## *Artículo 127*

**“Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 10. de enero; el Jueves, Viernes y Sábado Santos; el 10. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 10. de noviembre, el 24 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.”**



# *Vacaciones*

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 15 días remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios prestados a la organización

**Código de trabajo, Artículo 130**



## *Artículo 130*

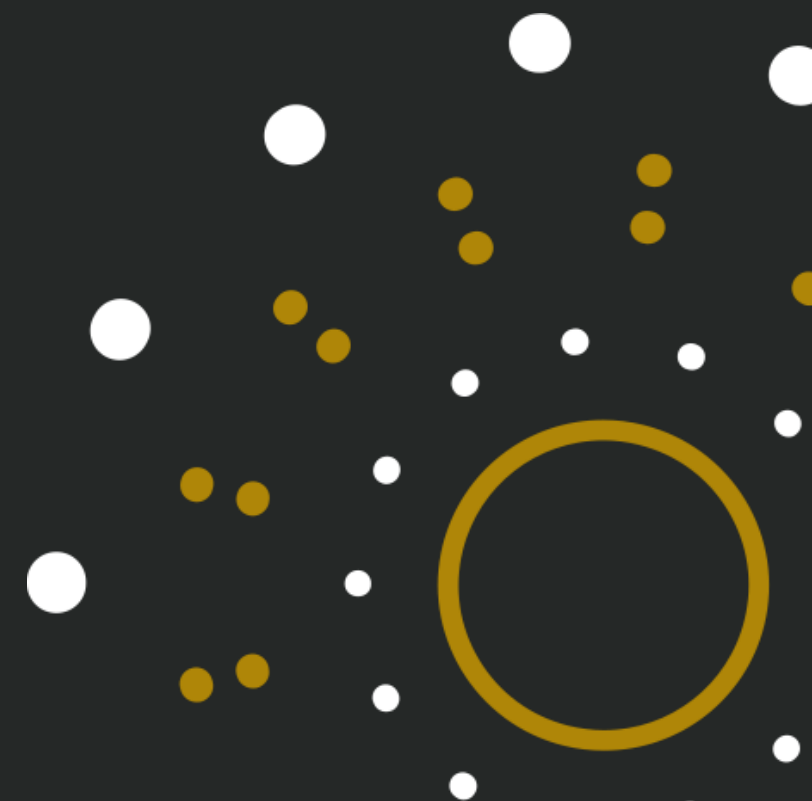
**Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.**



# OBLIGACIONES Y BENEFICIOS LABORALES



*Luis Castillo*





# Obligaciones del patrono

---

---

*Artículo 61 Código de trabajo*



**•Abstenerse  
de maltrato a  
los  
trabajadores**

---

---



**•Brindar los  
objetivos  
materiales  
necesarios**



**•Lugar para  
guardar las  
herramientas**



**•Pagar el  
salario**



**•Conceder a  
los  
trabajadores  
tiempo para  
el voto**

---

---



**•Procurar la  
alfabetizació  
de sus  
trabajadores**



**•Mantener  
mobiliario  
suficiente  
para el  
descanso**

# Prohibiciones al Empleador

Artículo 62, Código de trabajo

Exigir que los trabajadores adquieran artículos de consumo a diferentes establecimientos específicos

Aceptar dinero de los trabajadores como gratificación

Obligar a los trabajadores a retirarse o pertenecer a sindicatos

Influir en decisiones políticas o religiosas

# *Beneficios Laborales*

## **Beneficios Mensuales**

- ▶ **Salario mensual**
- ▶ **Bonificación**
- ▶ **incentivo**
- Pago al seguro social**

## **Obligaciones Anuales**

- ▶ **Bonificación anual (Bono 14)**
- Aguinaldo**



# *Licencia con Goce de Sueldo*

Artículo 61, inciso "O"

- ▶ **Fallecimiento del conyugue, padre o hijos (3 días)**
- ▶ **Contracer matrimonio (5 días)**
- ▶ **Nacimiento de hijo (2 días)**

- ▶ **Preparto (30 días)**
- ▶ **Postnatal (54 días)**

# Obligaciones de los trabajadores

Artículo 63, código de trabajo

- ▶ **Desempeñar el servicio por el que fue contratado.**

- ▶ **Desempeñar el trabajo con eficiencia**

**Restituir al patrón los materiales no usados**

- ▶ **Mantener buen comportamiento en el trabajo**

- ▶ **Someterse a reconocimiento médico**

**Guardar los secretos técnicos de los productos**

Kahoot

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

*Lisbeth Ambrocio*





# *Que es el reglamento interno de trabajo*



**Es una serie de normas que tanto trabajadores como empleadores deben cumplir al trabajar en una empresa o establecimiento, es decir, son obligatorias para las dos partes.**

# Objetivo

**Es llevar una relación laboral armónica, contemplando aquellos aspectos que se encuentran en el libre albedrío.**



# Qué debe de Contener

- **Lugar de trabajo.**
- **Tiempo de prueba**
- **Horario de labores**
- **Horas extras**
- **Descansos legales**
- **Salario**
- **Acuerdo de pago**
- **Normas de seguridad**
- **Orden jerárquico y funciones**
- **Procedimiento para las faltas**
- **Prestaciones adicionales**
- **Publicación y vigencia del reglamento**



# *Regimen de Sanciones*

- ▶ Sanciones previstas en el reglamento.
- ▶ Sanciones no previstas en el reglamento.
- ▶ Tipos de sanciones
  - Llamados de atención.
  - Suspensión de contrato.
  - Multas.
  - Despidos.

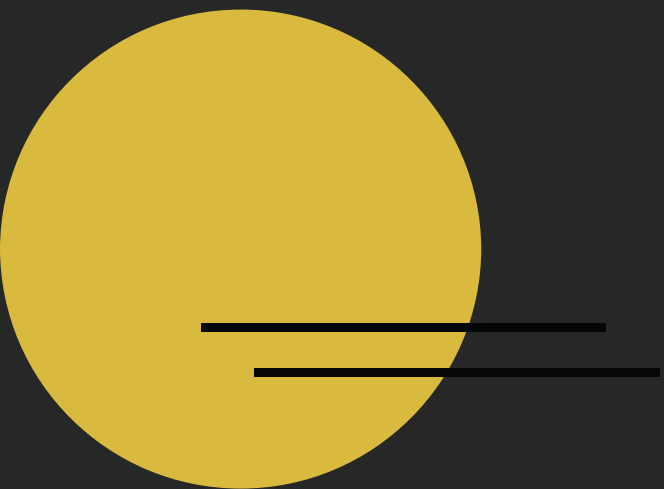


**¿POR QUÉ ES  
IMPORTANTE EL  
REGLAMENTO  
INTERNO DE TRABAJO?**

**¿QUIEN APRUEBA EL  
REGLAMENTO INTERNO DE  
TRABAJO?**

# *¿Cómo elaboro un Reglamento Interno de Trabajo?*

- **Diagnóstico de la empresa.**
- **Conocimiento de las normas laborales vigentes.**
- **Reunión con Gerencia.**
- **Reunión con los jefes inmediatos.**
- **Reunión con los trabajadores.**
- **Aprobación del Borrador.**
- **Actualizar tu Reglamento.**







# DESPIDOS LABORALES



*Gabriela Martínez*







# ¿CÓMO REACCIONARIAS?







# *Despido Disciplinario*

- **A causa de un incumplimiento grave**
- **Faltas de asistencia injustificada**
- **Reducción de la productividad**



# *Despido Colectivo*





*Despido Improcedente*



# *Despido Nulo*







---

---

**Artículo 77 Código de  
trabajo**

**Cuando el trabajador se  
conduzca de forma  
inmoral**



**¿CÓMO LO DIRÍAS?**



..... LA METÁFORA DE LA MALETA .....

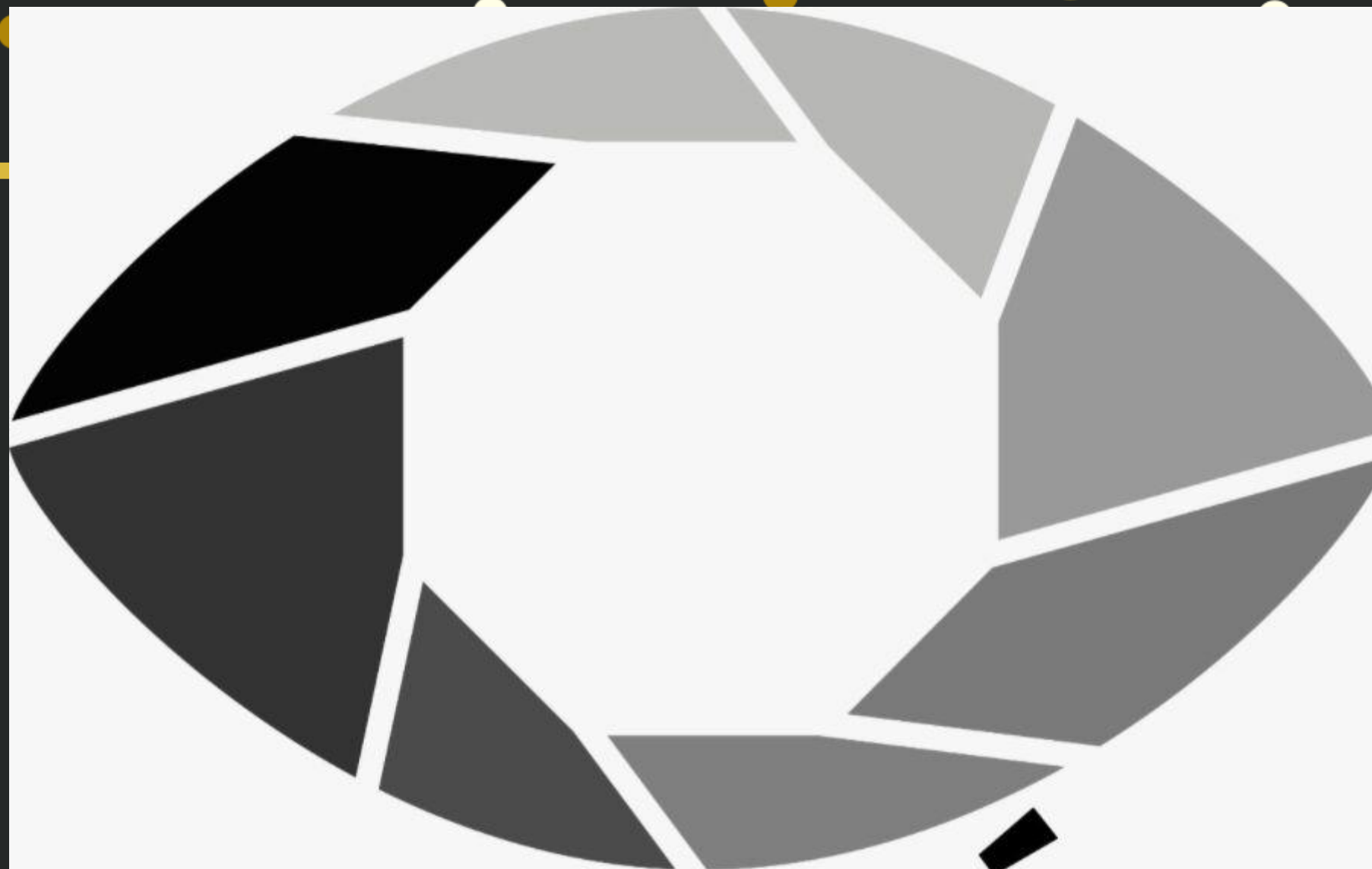


[WWW.CHIBIMUNDO.ES](http://WWW.CHIBIMUNDO.ES)





**GRACIAS POR  
SU  
ATENCIÓN!**



**VISIÓN**

20/20