

2022

Actualización Laboral

Enero



ALTA
QIL+4 ABOGADOS

01 SALARIO MÍNIMO



ACUERDO GUBERNATIVO 278-2021 DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA SALARIOS MÍNIMOS PARA ACTIVIDADES AGRÍCOLAS, NO AGRÍCOLAS Y DE LA ACTIVIDAD EXPORTADORA Y DE MAQUILA

PUBLICADO: 17 DE DICIEMBRE DE 2021 VIGENCIA: 01 DE ENERO DE 2022

- EL **SALARIO MÍNIMO SUFRIÓ UN INCREMENTO DEL 4.75%**, POR LO QUE EL MISMO FUE FIJADO DE LA SIGUIENTE FORMA PARA EL AÑO 2022:

	ACTIVIDAD AGRÍCOLA	ACTIVIDAD NO AGRÍCOLA	ACTIVIDAD EXPORTADORA Y DE MAQUILA
Salario Mínimo Diario	Q.94.44	Q.97.29	Q.88.91
Salario Mínimo por Hora	Q.11.80	Q.12.16	Q.11.11
Salario Mensual	Q.2,872.55	Q.2,959.24	Q.2,704.35

ASPECTOS A CONSIDERAR:

1

Podrán aplicar el salario mínimo de actividad exportadora y de maquila exclusivamente **aquellas entidades que han sido clasificadas como tal de acuerdo al decreto 29-89 del Congreso de la República, "Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila" y sus reformas.**

2

Las disposiciones del salario mínimo **deben aplicarse a todos aquellos trabajadores que devenguen el salario menor al mínimo establecido**, sin importar la forma de cómputo del salario (es decir, por unidad de obra, unidad de tiempo o participación/comisiones).

3

El **no pagar salario mínimo diario**, por hora o en forma mensual, constituye una **falta de trabajo**, sancionable con **multa de entre ocho y dieciocho salarios mínimos**, así como el **derecho** del trabajador de reclamar el reajuste del pago del salario mínimo, hasta por dos años (plazo de prescripción).

4

La Bonificación Incentivo de Ley (regulada en los Decretos 78-89 y 37-2001 del Congreso de la República) no constituye parte del salario mínimo, por lo que **en todos los casos debe de pagarse, adicionalmente, la cantidad de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES EXACTOS (Q.250.00).**

02 LA VACUNA



¿DERECHO U OBLIGACIÓN EN EL TRABAJO?

- 1** La vacuna preventiva del virus SARS-CoV2, conocido como COVID-19, ha sido un tema popular y un tanto polémico al cuestionarse si se puede o no obligar a las personas a que se administren dicha vacuna. Para algunos, la vacuna es la ruta o la solución a la prevención de secuelas mortales, y para otros, como no efectiva o inclusive innecesaria, rechazando la idea o voluntad de ser inoculados.
- 2** Existe el debate en estos momentos sobre qué es más importante, si los derechos individuales de las personas (el derecho a vacunarse o no) o el bien común y la salud de todos.
- 3** En la República de Guatemala, por el momento, la vacunación contra el Covid-19 es voluntaria. No existe regulación específica que obligue a las personas a vacunarse, siendo la decisión de vacunarse o no un derecho individual.
- 4** En el ámbito laboral, el Empleador no tiene derecho a obligar o coaccionar a sus empleados de forma directa o indirecta a vacunarse. De ser así, existe la contingencia de que esto sea considerado una violación a los derechos humanos y constitucionales de los trabajadores, incluso discriminación.

02 LA VACUNA



COMO UNA SOLUCIÓN A LO ANTERIOR, ES ACONSEJABLE Y VALIDO QUE LOS EMPLEADORES PROCUREN:

Promover campañas y medidas positivas pro-vacuna y de generación de conciencia, apoyando y asistiendo a sus empleados a registrarse a los centros de vacunación.

Otorgar licencias especiales para acudir a los centros de vacunación más cercanos.

Dar incentivos económicos únicos e irrepetibles para aquellos que han sido vacunados o presenten su constancia de vacunación completa.

Poner a disposición beneficios en especie o promociones (tarjetas de regalo, vales de descuento, etc).

Ser muy estricto en el cumplimiento de todas las medidas de salud, especialmente para aquellos que no han sido vacunados.

Buscar soluciones de trabajo a distancia o teletrabajo.

Hoy en día, está cobrando auge que, los departamentos de recursos humanos y encargados de la salud y seguridad ocupacional pongan en práctica la creatividad y mercadeo de campañas positivas e informativas sobre la vacunación, en los centros de trabajo para evitar entrar en una narrativa de obligar o no a los trabajadores a inocularse.

Las Autoridades de la República de Guatemala por medio del Ministerio de Salud y Asistencia Social, han exhortado tanto a Empleadores como a Trabajadores a adoptar todas las medidas preventivas contra el virus SARS-CoV2, siendo la salud responsabilidad de todos los involucrados. Por lo tanto, Empleadores y Trabajadores deben encontrar un balance para cumplir con los presupuestos legales y ser todos responsables de ejecutar y aplicar las medidas y protocolos de salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo por el bien común, intentando dejar de lado posturas individuales.

03 CIBERSEGURIDAD Y EL TRABAJO.



Con el teletrabajo y la necesidad de que los trabajadores se encuentren en la red durante mucho tiempo, las empresas corren altos riesgos de pérdida de información confidencial y de ataques cibernéticos. Es por ello que la ciberseguridad es una de las top prioridades que todo empleador debe tener, y debe abarcar protección para el uso de redes, sistemas, internet y aplicaciones.

Para mantener mejores practicas sobre esos temas, es recomendable revisar normas internacionales tales como normas ISO, PCI, HIPAA, FINRA. (la norma 27032-2012 se encuentra en proceso de revisión y actualización de ISO).

Aparejado al riesgo de Ciberseguridad es importantísimo complementar y homogeneizar las medidas de mitigación con la regulación laboral, tanto en políticas, como en reglamentos y contratos de trabajo, para que los trabajadores tengan claras sus obligaciones y qué se espera de ellos.

ES POR ELLO QUE RECOMENDAMOS REGULAR LOS SIGUIENTES TEMAS:

- Dispositivos aprobados o no para el trabajo.
- Uso de dispositivos o equipo personal para el trabajo.
- Normas para el cuidado y mantenimiento del equipo asignado.
- Constancia de entrega del equipo asignado.
- Normas para el uso del equipo, exclusividad de uso para fines de trabajo.
- Uso de aplicaciones seguras.
- Conexiones remotas a través de redes privadas virtuales.
- Seguridad en la red (contraseñas seguras, redes públicas).
- Protocolos para el teletrabajo.
- Usos personales y no transmisibles de contraseñas.
- Uso de Software y sistema operativos actualizados.
- Copias o respaldo de la información.
- Prohibición de uso de software no autorizado.
- Propiedad y confidencialidad de la información. Prácticas para la protección de la información, evitar usos no autorizados. Regulación del almacenamiento de la información de la Empresa.
- Protocolo en caso de crisis.
- Regulación del uso del correo electrónico que se proporciona como herramienta de trabajo.
- Regulación del uso en redes sociales de la marca e información de la Empresa.

CAPACITAR Y CONCIENTIZAR A LOS TRABAJADORES SOBRE LA CIBERSEGURIDAD ES UNA DE LAS MEJORES FORMAS DE AHORRAR TIEMPO Y COSTOS EN ESTOS TEMAS.



04 TRABAJO A TIEMPO PARCIAL



OPCIONES PRÁCTICAS

El trabajo a tiempo parcial es una modalidad de empleo atípico, y puede constituir una oportunidad de permanecer en el mercado laboral para aquellas personas con hijos o con responsabilidades familiares, o bien para aquellas que desean simultáneamente continuar con sus estudios o una formación profesional.

Basados en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- Sobre El Trabajo a Tiempo Parcial y en el Acuerdo Gubernativo 89-2019 que contiene el Reglamento correspondiente, y tomando en consideración que un trabajador a tiempo parcial es aquel que presta sus servicios personales por un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria regulada en el Código de Trabajo, en Guatemala existen varios escenarios prácticos para la aplicación de este tipo de contratación, como por ejemplo:

- 1 Personal para cubrir horarios con afluencia de clientes en establecimientos comerciales (tiendas, restaurantes, etc.).
- 2 Profesores y catedráticos que imparten clases específicas en los centros educativos.
- 3 Empleo doméstico
- 4 Repartidores y mensajeros
- 5 Atención y servicio al cliente en horarios con afluencia de llamadas, correos, mensajes, etc. (call center)
- 6 Marketing Digital (redes sociales, estrategias publicitarias y análisis de mercados)

El objetivo principal del trabajo a tiempo parcial es crear oportunidades de empleo para quienes no pueden o no desean trabajar en una jornada completa, generando también una disminución de los costos del patrono para aquellos puestos en los que solo es necesario que la persona preste sus servicios en una jornada reducida.

05 ACTUALIZACIÓN LABORAL

OBLIGACIONES PATRONALES PRIMER TRIMESTRE 2022

OBLIGACIÓN	PATRONOS EN GENERAL	PATRONOS CLASIFICADOS DENTRO DEL DECRETO 29-89	PATRONOS QUE OPERAN EN ZONAS FRANCAS
Informe Anual del Empleador ante la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 2 meses del año.	X	X	X
Presentar nómina de trabajadores ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 2 meses del año.		X	X
Solicitar autorización para laborar en días de asueto y descanso (si aplica).	X	X	X
Descontar del salario y realizar la compra de Boleto de Ornato de los trabajadores dentro de los primeros 2 meses del año.	X	X	X
Presentar ante el Ministerio de Economía, la Declaración Jurada Anual de cumplimiento de obligaciones laborales dentro de los primeros 40 días del año.		X	
Efectuar el pago del 50% restante del Aguinaldo, durante la segunda quincena del mes de enero , para aquellos patronos que no hubieren efectuado el pago completo en el mes de diciembre.	X	X	X
Verificar el cumplimiento del salario mínimo de conformidad con el Acuerdo Gubernativo 278-2021 del Presidente de la República.	X	X	X
Realizar la proyección anual de la renta de sus trabajadores, para efectuar la retención mensual que corresponda en concepto de Impuesto Sobre la Renta (ISR).	X	X	X

ACTUALIZACIÓN LABORAL - ENERO 2022



ALTA

QIL+4 ABOGADOS