



Organización  
Internacional  
del Trabajo

**RE  
FRAME**

## ▶ **Guía de derechos y obligaciones laborales**

Con un enfoque en migración laboral,  
trabajo decente y contratación equitativa

# ▶ **Guía de derechos y obligaciones laborales**

Con un enfoque en migración laboral, trabajo decente y contratación equitativa

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Primera edición 2020

---

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Guía de derechos y obligaciones laborales: Con un enfoque en migración laboral, trabajo decente y contratación equitativa*

ISBN: 978-92-2-032000-6 (impreso)

ISBN: 978-92-2-031999-4 (web pdf)

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns).

Impreso en Guatemala.

---

La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

---

Fotografía de cubierta: OIT 2020, trabajadores guatemaltecos.

# Presentación

En alianza con el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala, se elaboró esta guía, la cual fue preparada con la finalidad de ser una herramienta que facilite la defensa y promoción de los derechos laborales, así como de las obligaciones que se contraen en una relación laboral<sup>1</sup>.

Desarrollada desde la visión de los *Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de OIT*, que constituyen orientaciones dirigidas a empleadores y gobiernos en los procesos de reclutamiento encaminadas a promover y garantizar la equidad en la contratación, abarcando a todos los trabajadores incluyendo también a los trabajadores migrantes. A continuación, se desarrollan temas concernientes a:

1. La relación con la persona que ha contratado tus servicios, a quien se denomina la parte patronal;<sup>2</sup>
2. El monto de dinero que se recibe como pago por el trabajo;
3. Otros derechos laborales que no se tratan de dinero, conocidos como derechos no pecuniarios;
4. Información si trabajarás fuera del país;
5. Principios de contratación equitativa aplicable a trabajadores nacionales y migrantes.

Para el desarrollo de esta guía, se partió de 5 preguntas básicas: ¿Quién? ¿Qué? ¿Cuándo? ¿Cómo? y ¿Cuánto? elementos de toda relación laboral.

Confiamos que este documento sea socializado en distintos espacios y sirva de orientación a las y los trabajadores nacionales y trabajadores migrantes sobre sus derechos y obligaciones laborales durante el proceso de contratación.

Carmen Moreno González  
**Directora de la OIT para América Central,  
Haití, Panamá y República Dominicana**

---

1 A través del Proyecto REFRAME “Acción global para mejorar el marco de la contratación de trabajadores migrantes” iniciativa financiada por la Unión Europea.  
2 El Código de Trabajo de Guatemala denomina “Patrono” o “Parte Patronal” a quien emplea la fuerza de trabajo de otra persona a cambio de otorgarle el pago de un salario. Sin embargo en el cuerpo del siguiente texto se utiliza la palabra “empleador” para denominar a esta persona individual o jurídica, pues se estima que su significado se apega mejor a la terminología laboral.



# Índice

---

Las 5 preguntas de toda relación laboral	7
¡Aprendamos a calcular nuestras prestaciones!	13
No solo se trata de dinero	21
Todo derecho viene acompañado de una obligación	23
El rol de los sindicatos en la contratación equitativa	25
Trabajar en el extranjero	27
¿Y ahora qué sigue?	35



# Las 5 preguntas de toda relación laboral

## ► ¿Quién?

Una “relación de trabajo” se refiere a un acuerdo de trabajo o prestación de servicios entre dos partes: El empleador y trabajador o grupo de trabajadores. En el caso del empleador, puede tratarse además de alguna entidad legal como una sociedad, asociación, fundación, entre otros; pero siempre será representada por una persona o apoderado específico.

Desde el inicio de tu relación de trabajo procura saber quién es exactamente la persona o empresa que te ha contratado (la parte empleadora o sus representantes); es decir:

- 1. Conocer su nombre completo.** Si es posible, número de DPI<sup>1</sup> o NIT<sup>2</sup>. Cuando tienes varios jefes y/o jefas, trata de conocer los datos de todos. En el caso de entidades, el nombre lo puedes ubicar en las patentes de comercio<sup>3</sup>, en las facturas o recibos que extienden a sus clientes, en la copia del contrato de trabajo que firmes con él (deben entregarte una copia), en los nombres de las cuentas bancarias donde reciben depósitos o en los cheques con los que te pagan tu salario, en la tarjeta de circulación de los vehículos de la empresa, etc. En ocasiones, encontrarás distintos nombres en todos estos documentos: si es tu caso, procede a apuntarlos todos.
- 2. Conocer la dirección de tu empleador.** Por lo general, en los documentos descritos anteriormente puedes encontrar también este dato. De igual forma, trata de apuntar todas las direcciones en donde prestes servicios, ya sea que siempre lo hagas en el mismo lugar o en lugares variados.
- 3. Apuntar cualquier dato que consideres oportuno.** Por ejemplo, si encuentras nombres de distintas personas o empresas en los cheques con los que recibes tus pagos o en las tarjetas de circulación de los vehículos de la empresa o entidad. Todo esto es importante, porque el día de mañana si necesitas presentar una denuncia, la autoridad competente te preguntará ¿en contra de quién? Así que debes poder identificar a tu empleador.

1 Documento Personal de Identificación.

2 Número de Identificación Tributaria.

3 Son hojas con timbres adheridos y con información comercial. Suelen exhibirse en la recepción de la empresa o negocio. Son extendidas por el Registro Mercantil de Guatemala.

## ▶ ¿Qué?

---

Cuando se te contrata para trabajar en una empresa, tu empleador te asignará una tarea específica. Por ejemplo: conducir un vehículo, hacer limpieza en determinadas áreas, atender llamadas, cobrar en caja, atender clientes, repartir productos y paquetes, realizar inventarios, etc.

El tipo de trabajo que una persona puede desempeñar es tan variado como el requerido, las distintas necesidades del ámbito empresarial y de la diversidad del sector de la economía y de la producción.

Ahora bien, además de poder explicar ¿QUÉ haces? debes ser capaz de explicar en ¿QUÉ condiciones lo haces? Cuando hablamos de “condiciones” nos referimos a situaciones que puedan tener alguna consecuencia en tu salud (enfermedades) o seguridad (golpes, lesiones corporales). Por ejemplo: limpiar ventanas exteriores de edificios, trabajar en minas subterráneas, en lugares con sonidos u olores molestos, en situaciones con poca iluminación, o en lugares como barcos, trenes o aviones, etc. Al respecto, la obligación de tu empleador de proveerte de un espacio y condiciones limpias y seguras para desempeñar tu trabajo, se le conoce como “Salud y Seguridad Ocupacional”, cuyo cumplimiento debe verificar también la Inspección General de Trabajo.

### **Importante**

Siempre que realices un trabajo, evalúa si puedes sufrir algún accidente o contraer alguna enfermedad. Pregunta también a tus compañeros con mayor antigüedad en la empresa si conocen algún caso de alguien que se haya lastimado o enfermado mientras trabajaba. No tienes que ser un experto en evaluación de riesgos. Muchas veces, tu propio sentido común te alertará de esta clase de situaciones y peligros.

En el caso que evalúes un potencial riesgo para tu salud o seguridad, pregunta a tu empleador la forma en que los mismos pueden ser evitados.

Apunta en una libreta o cuaderno la respuesta que te brinde y consulta con tu sindicato qué criterio tienen respecto a la respuesta que te hayan dado. Recuerda también: es importante que te afilies a un sindicato, pues el mismo velará por la protección de tus derechos. De igual forma, aunque no estés afiliado, cualquier sindicato tiene la obligación de ayudarte.

Así también, es necesario que asumas el compromiso de conocer y entender tus derechos. Tus principales herramientas de defensa las encontrarás definidas en las leyes: Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros. Te recomendamos que consultes distintas fuentes de información sobre tus derechos, ya que esta guía es una aproximación a la totalidad de los mismos. ¡Imagina lo que puedes encontrar!

## ► ¿Cuándo?

---

Los distintos derechos que te conceden las leyes laborales estarán sujetos a una “temporalidad”, es decir, un rango de fechas. Asimismo, como persona trabajadora tendrás una jornada y un horario específico, así como el derecho a recibir pagos en determinados momentos del año o de gozar vacaciones, por ejemplo. Es así, que nos podemos plantear distintas preguntas:

1. ¿Cuándo comencé a prestar servicios a mi empleador? (Aquí cuenta también el llamado “período de prueba”).
2. ¿Cuándo deberé prestar mis servicios? (Es decir ¿qué días? y ¿en qué horario?)<sup>4</sup>
3. ¿Cuándo me pagarán mi salario? (Según lo convenido con la parte empleadora).
4. ¿Cuándo me pagaron mi salario y otras prestaciones? (No siempre el empleador respeta lo convenido, por eso, tienes que apuntar en qué fechas has recibido todos tus pagos).
5. ¿Cuándo sufrí un accidente o una enfermedad profesional?<sup>5</sup>
6. ¿Cuándo fui despedido o presenté mi renuncia?
7. ¿Fui contratado directamente o a través de una empresa tercerizadora?

Las anteriores preguntas son solo algunos ejemplos de los muchos que pueden darse. En todo caso, es necesario que apuntes TODAS las fechas y momentos en que se dé cualquier situación importante en tu relación de trabajo, así como los horarios en que trabajaste día tras día; sobre todo si trabajas fuera de tu horario normal.

En relación con tu horario de trabajo, el mismo no puede exceder de 8 horas diarias, ni de 44 horas a la semana. Asimismo, en cada semana laboral debes contar con al menos un día completo de descanso que no puede ser descontado del salario. Si tienes duda respecto a tu cálculo de horas laborales, pregunta a tu sindicato para aclararlas y ampliar la información. Existen también otras jornadas (mixta y nocturna) que imponen períodos diarios de prestación de servicios con menor extensión que la jornada diurna.

---

4 “Jornada de Trabajo” es el nombre que recibe el tiempo en el cual estás a disposición de tu empleador para ejecutar tu trabajo. En Guatemala únicamente hay 3 tipos de jornadas: diurna, mixta y nocturna. La jornada diurna es la que dura como máximo 8 horas diarias, períodos diarios de prestación de servicios con menor extensión que la jornada diurna. La jornada mixta es la que dura como máximo 7 horas diarias, toda vez no se pase de las 9 pm. La jornada nocturna es la que dura como máximo 6 horas diarias, siempre y cuando sea dentro de las 6 pm de un día, a las 6am del día siguiente.

5 Cuando hablamos de enfermedades “profesionales” o accidentes “profesionales”, nos referimos a aquellos que ocurren con ocasión y como consecuencia de la prestación de tus servicios laborales. Distinto sería, por ejemplo, una enfermedad o accidente “común”, que ocurren como hechos aislados de la prestación de tus servicios.

## ▶ ¿Cómo?

Esta es una de las preguntas más difíciles de responder, pero también una de las más importantes para definir si las leyes de trabajo te deben o no proteger. Todo parte del siguiente Artículo del Código de Trabajo:

### “Artículo 18

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, 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.”

Para determinar si la prestación de tu servicio está protegida por las leyes laborales, contesta con un “sí” o “no” el siguiente cuestionario.

1. ¿Te ha sido encomendada la realización de algún trabajo o prestación de algún servicio?
2. ¿Recibes un pago por el trabajo o servicio que prestas?
3. ¿Tienes un horario específico dado por la persona que te contrató?
4. ¿El trabajo lo realizas según las instrucciones u órdenes específicas de alguien más?
5. ¿Los implementos de trabajo te fueron entregados por tu empleador? (Ej. computadoras, maquinarias, herramientas, uniformes, etc.)

Si respondiste “sí” a todas las preguntas, TIENES UNA RELACIÓN PROTEGIDA POR LAS LEYES DE TRABAJO, así que no pueden exigirte la entrega de una factura por el salario que recibes, y además, te deben pagar Bono 14, Aguinaldo, Vacaciones, etc., así como respetar en todo momento el salario mínimo fijado por ley y todos los demás derechos que más adelante se describen. Si respondiste algún “no”, consulta con tu sindicato para mayor información.

### Importante

Ten presente que todos aquellos pagos que no te hayan hecho o derechos que no se te hayan respetado, pueden ser exigidos aun cuando haya transcurrido el tiempo. Así que, una vez finalizada tu relación de trabajo, puedes abocarte con tu sindicato o con la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social<sup>6</sup> para que te asesoren al respecto, y solicitar a tu empleador que se ponga al día con el cumplimiento de tus derechos.

6 Las oficinas centrales de Mintrab se encuentran ubicadas en la 7ª avenida 3-33 zona 09 Edificio Torre Empresarial, Ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala. Asimismo, en cada departamento existe una delegación de la Inspección General de Trabajo, la cual es la encargada de atender cualquier requerimiento surgido dentro del área departamental

## ► ¿Cuánto?

---

Este es el tema más importante de todos: las personas trabajadoras ponemos nuestra fuerza de trabajo al servicio de un empleador precisamente para recibir una remuneración salarial a cambio. La Constitución Política de la República de Guatemala, ordena en el Artículo 102 que dicha retribución sea en moneda de curso legal, es decir, estamos hablando de dinero en efectivo.

Pero ¿cuánto dinero debemos recibir por el trabajo que realizamos? Esta pregunta dependerá de lo acordado con el empleador, pero en ningún caso podemos recibir un salario inferior al “salario mínimo”<sup>7</sup>. Además de lo anterior, cabe aclarar que el salario es una cantidad de dinero que hemos de recibir mensualmente, pudiendo en algunos casos dividir su pago en dos quincenas dentro del mismo mes.

Asimismo, el monto del salario es trascendental para definir la cantidad de dinero que hemos de recibir por:

1. **Horas extras:** es decir, el tiempo que trabajamos más allá de nuestra jornada ordinaria, fuera del “horario normal” que pactamos con nuestro empleador.
2. **Bono 14:** conocido legalmente como “Bonificación Anual”<sup>8</sup>, que consiste en un pago equivalente al 100% de tu salario en caso que lleves un año o más de prestación de servicios. Si llevas menos tiempo, su pago es proporcional. Este pago es adicional a tu salario ordinario y se realiza en el mes de julio de cada año.
3. **Aguinaldo**<sup>9</sup>: consiste en un pago equivalente al 100% de tu salario en caso que lleves un año o más de prestación de servicios. Si llevas menos tiempo, su pago es proporcional. Este pago es adicional a tu salario ordinario y Bono 14 y se realiza entre la primera quincena del mes de diciembre de un año y la primera quincena del mes de enero del año siguiente.
4. **Vacaciones:** en aquellos casos en que las mismas no sean gozadas, deben ser pagadas de forma adicional al salario mensual. Es decir: la idea fundamental es que las vacaciones sean gozadas, pues consisten en un período de descanso necesario para tu mente y cuerpo. Dicho período debe ser como mínimo de 15 días por cada año de trabajo; y esos 15 días mínimos de descanso, deben ser totalmente pagados, sin que te puedan hacer ningún descuento, o peor aún, no pagarlo bajo la excusa de que “no hiciste nada”. Una excepción a la regla podría ser que no descansaras dicho período, es decir, que trabajaste durante un año sin que te dieran vacaciones. Si ese fuera el caso, adicional a tu salario normal te debe ser pagado el equivalente a esos días de descanso que no gozaste. Un pago adicional a tu salario.
5. **Indemnización:** En caso de despido, consiste en el pago de un salario mensual por cada año al servicio de tu empleador.

---

7 El salario mínimo es definido año tras año, la tendencia del mismo es que se mantenga similar al del año anterior o aumente. Para consultar el salario mínimo vigente en un año determinado, avócate con tu sindicato o con la Inspección General de Trabajo; ellos podrán darte el monto específico que aplique para el año de consulta.

8 Decreto 42-92 del Congreso de la República.

9 Decreto 76-78 del Congreso de la República.

Adicional al monto de tu salario ordinario, tienes derecho a recibir un pago denominado “Bonificación incentivo”, que es un pago mínimo de Q.250.00 mensuales<sup>10</sup>, los cuales son sumados a tu salario ordinario mensual. Dicho monto, debe ser tomado en cuenta a la hora de calcular las demás prestaciones descritas anteriormente.



Fotografía: OIT 2020, trabajadores guatemaltecos.

<sup>10</sup> Este es el monto mínimo, pero la ley permite que sea mayor. Lo importante es tomar en cuenta que esta bonificación FORMA PARTE de tu salario mensual y por lo mismo, debe ser tomado en cuenta para el cálculo de todas las prestaciones.

# ¡Aprendamos a calcular nuestras prestaciones!

A continuación, necesitarás únicamente una calculadora y un calendario.

## ► PASO 1: Definir el valor monetario de tu trabajo

Como ya habrás visto, existen prestaciones que se calculan por hora, por día, por mes y por año. Para todos esos cálculos, tomaremos como referencia el monto de nuestro salario ordinario mensual.

A modo de ejemplo, plantearemos el siguiente caso:

Rosa María, encargada de conserjería de una tienda de venta de ropa, gana mensualmente el salario mínimo más la bonificación incentivo. Para el año 2019, esto sería:

<b>Salario mínimo</b>		<b>Bonificación Incentivo</b>		<b>Total mensual<sup>11</sup></b>
Q.2,742.37	+	Q.250.00	=	<b>Q.2,992.37</b>

Es decir, que el salario mensual de Rosa María es de **Q.2,992.37**, lo que equivale a:

<b>a) Salario mensual</b>		<b>Meses del año</b>		<b>Total anual</b>
Q.2,992.37	x	12	=	Q.35,908.44
<b>b) Salario anual</b>		<b>Días del año<sup>12</sup></b>		<b>Total diario</b>
Q.35,908.44	÷	365	=	Q.98.37
<b>c) Salario diario</b>		<b>Horas por jornada<sup>13</sup></b>		<b>Total hora</b>
Q.98.37	÷	8	=	Q.12.29

11 De conformidad con el Convenio 95 de OIT, ratificado por Guatemala, el “salario” es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Es decir, que cualquier pago que recibamos mensualmente, sin importar su nombre o método de cálculo, es parte integrante del salario. En este criterio puede diferir con el de nuestro empleador, pero para efectos de la defensa de nuestros derechos utilizaremos el criterio internacional en materia de Derechos Humanos.

12 En años bisiestos (cuando febrero tiene 29 días), se debe realizar la división dentro de 366 días.

13 En este ejemplo, se trata de una jornada ordinaria diurna, es decir, aquella que se realiza entre las 6 am y las 6 pm de un mismo día. En caso que tu jornada sea nocturna, deberás dividirlo dentro de 6.

Y por último, en caso que nos paguen nuestro salario de forma quincenal, hacemos la siguiente operación:

$$\begin{array}{rclcl} \text{d) Salario mensual} & & \text{Quincenas del mes} & & \text{Total quincena} \\ \text{Q.2,992.37} & \div & 2 & = & \text{Q.1,496.18} \end{array}$$

Todo lo anterior, lo podemos resumir de la siguiente forma:

Salario por hora	Q.12.29
Salario por día	Q.98.37
Salario por quincena	Q.1,496.18
Salario por mes	Q.2,992.37
Salario por año	Q.35,908.44

¡Vamos! Has la prueba con tu propio salario. Como puedes ver, el cálculo es sencillo. Una vez has obtenido estos valores, podrás calcular de forma sencilla todas tus demás prestaciones, tal y como lo veremos a continuación.

## ▶ PASO 2: Definir el valor de tu hora extra

Como se mencionó anteriormente, la ley define un horario máximo, o tope, en el que puedes estar al servicio de tu empleador. A este horario lo conoceremos como "jornada ordinaria". Esta no puede exceder de 8 horas diarias, ni de 44 a la semana. Es decir, que si al día trabajas más de 8 horas, o a la semana más de 44, ese tiempo adicional se calcula como "hora extra" y te corresponde entonces un pago adicional.

La hora extra equivale a un pago del 50% adicional al valor de la "hora normal" trabajada. Tomando el caso de nuestra compañera Rosa María, haremos el siguiente cálculo:

$$\begin{array}{rclcl} \text{Valor hora} & & \text{Incremento extra} & & \text{Total hora Extra} \\ \text{Q.12.29} & \times & 1.5 & = & \text{Q.18.43} \end{array}$$

Si el horario de Rosa María es de lunes a viernes de 8 am a 4 pm y sábados de 8 am a 12 pm<sup>14</sup>, cualquier hora trabajada fuera de ese horario se calculará como extra. Por ejemplo:

<sup>14</sup> Los cuales suman un total de 44 horas a la semana y no sobrepasan el límite de 8 horas al día.

Rosa María trabajó el día martes hasta las 6 pm, miércoles hasta las 5 pm, y sábado hasta la 1 pm. De igual forma, a solicitud de la gerente de la tienda, el día jueves entró a trabajar a las 7 am. Esto quiere decir, que a la semana, Rosa María sumó un total de 5 horas extras, las cuales deben ser pagadas de conformidad con el cálculo extraordinario, el cual sería:

<b>Valor hora extra</b>		<b>Horas extras trabajadas</b>		<b>Total pago adicional</b>
Q.18.43	x	5	=	Q.92.15

Es decir que al salario mensual de Q.2,992.37 hay que sumar Q.92.15 de horas extras, que harán un pago total de Q.3,084.52 que Rosa María deberá recibir en su totalidad a fin de mes.

Es necesario que apuntes en tu libreta o cuaderno todas las horas extras que trabajes. Apunta la fecha y el tiempo adicional que estuviste al servicio de tu empleador. ¡Si no te son pagadas durante el mes, puedes siempre reclamarlas al finalizar tu relación laboral! Los derechos laborales son irrenunciables. Además, el hecho de que un empleador no te pague tus prestaciones no lo libera de tal obligación. Por eso, al momento de renunciar o que te despidan, la ley te faculta para pedir “hacia atrás” todo lo que no se te pagó debidamente en tiempo.

Lo importante acá, es que puedas explicar **cuándo** trabajaste fuera de tu horario y **cuánto** tiempo fue que duró ese servicio adicional. Ten presente también, que por ley tu empleador no puede exigirte trabajar más de cuatro horas extras al día.



Fotografía: OIT 2020, trabajadores guatemaltecos.

## ▶ PASO 3: Definir el valor de tu bono 14

Como se mencionó anteriormente, esta prestación es conocida legalmente como “Bonificación Anual” y consiste en un pago equivalente al 100% de tu salario mensual, en caso que lleves un año o más de prestación de servicios. Si llevas menos tiempo, su pago es proporcional. Este pago es adicional a tu salario ordinario y se realiza en el mes de julio de cada año.

Si llevas menos de un año laborado, puedes definir el monto con una simple “regla del 3”.

Utilicemos el caso de Rosa María, y asumamos que solo lleva **3 meses** trabando para su empleador.

La regla del 3 sería la siguiente:

<b>Total Anual</b> Q.35,908.44	<b>Total Mensual</b> Q.2,992.37
<b>Sumatoria salarios 3 meses</b> Q. 8,977.11	<b>Monto Bono 14</b> X

Es decir:

$$(Q. 8,977.11 \times Q.2,992.37) \div Q.35,908.44 = \mathbf{Q.748.09}$$

Otro método de cálculo sería:

<b>Salario mensual</b> (Q.2,992.37 ÷ 12)	÷	<b>12 Meses trabajados</b> x 3	=	<b>Total Bono14</b> Q.748.09
---	---	-----------------------------------	---	---------------------------------

▶ Utiliza el método que más se te facilite.

## ► PASO 4: Definir el valor de tu aguinaldo

Como se mencionó antes, esta prestación consiste en un pago equivalente al 100% de tu salario, en caso que lleves un año o más de prestación de servicios. Si llevas menos tiempo, su pago es proporcional. Este pago es adicional a tu salario ordinario y Bono 14 y se realiza entre la primera quincena del mes de diciembre de un año y la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

Si llevas menos de un año laborado, puedes definir el monto con una simple “regla del 3”.

Utilicemos el caso de Rosa María, y asumamos que solo lleva **7 meses** trabando para su empleador.

La regla del 3 sería la siguiente:

<b>Total Anual</b> Q.35,908.44	<b>Total Mensual</b> Q.2,992.37
<b>Sumatoria salarios 7 meses</b> Q.20,946.59	<b>Monto Bono 14</b> X
Es decir:	
$(Q.20,946.59 \times Q.2,992.37) \div Q.35,908.44 = \mathbf{Q. 1,745.54}$	

Otro método de cálculo sería:

<b>Salario mensual</b>	÷	<b>12 Meses trabajados</b>		<b>Total Aguinaldo</b>
$(Q.2,992.37 \div 12)$	x	<b>7</b>	=	<b>Q. 1,745.54</b>

- Utiliza el método que más se te facilite.

## ▶ PASO 5: Definir el valor de tu indemnización

En el caso de ser despedido, tu empleador debe realizar un pago equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Dicho de otro modo:

Por cada 12 salarios recibidos: Te deben pagar 1 salario

Claro, como no todos los despidos se dan cuando cumples un año de laborar en la empresa, te proponemos la siguiente forma de cálculo.

Utilicemos nuevamente el caso de Rosa María y asumamos que trabajó durante dos años y medio para la persona que la contrató, es decir, la parte empleadora. Dos años y medio equivale a 30 meses (2 años = 24 meses + ½ año = 6 meses). Aquí también utilizaremos la regla del 3, que sería la siguiente:

<b>Total Anual</b> Q.35,908.44	<b>Total Mensual</b> Q.2,992.37
<b>Sumatoria salarios 30 meses</b> Q.89,771.10	<b>Monto Indemnización</b> X
Es decir:	
$(Q.89,771.10 \times Q.2,992.37) \div Q.35,908.44 = \mathbf{Q.7,480.92}$	

Otro método de cálculo sería:

<b>Salario mensual</b>	<b>Meses trabajados</b>	<b>Total Aguinaldo</b>
$(Q.2,992.37 \div 12) \times 30$	=	Q.7,480.92

▶ Utiliza el método que más se te facilite.

## ► PASO 6: Tomar siempre en cuenta

1. Los métodos de cálculo anteriormente propuestos, consisten en fórmulas simplificadas de los mismos, por ello no son completamente exactos. Sin embargo, su margen de error es mínimo, por lo que puedes usarlos de manera referencial con un altísimo grado de confianza.
2. En caso de un despido o renuncia, te deben ser pagados sin excepción alguna, de forma proporcional, todas tus prestaciones. Es decir: salarios pendientes de pago, horas extras, bono 14, aguinaldo y vacaciones, calculados a la fecha en que efectivamente hayas dejado de prestar tus servicios.
3. En los casos de despido, adicional a lo anterior, te debe ser pagada tu indemnización.
4. Para el cálculo de todas tus prestaciones se debe tomar en cuenta e incluir el período de prueba.
5. Al pago de tu salario pueden aplicarse algunos descuentos tales como el IGSS,<sup>15</sup> IRTRA<sup>16</sup> o la cuota sindical en caso de afiliación. Cualquier descuento adicional podría ser ilegal, así que consúltalo con tu sindicato o con la Inspección General de Trabajo del Mintrab.
6. Para obtener cálculos exactos de tus prestaciones, abócate a tu sindicato o a la sede más cercana de la Inspección General de Trabajo del Mintrab



Fotografía: OIT 2020, trabajadores guatemaltecos.

<sup>15</sup> Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

<sup>16</sup> Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala



# No solo se trata de dinero

---

Como se mencionó anteriormente, existen otros derechos laborales no pecuniarios, es decir, que no se estiman en dinero, pero que sin embargo están presentes en la ley para reforzar la protección de la persona trabajadora. A continuación, haremos un repaso sobre los mismos:

1. Derecho a un día de descanso semanal, el cual debe ser pagado.
2. Derecho a descansar los días de asueto y feriado, los cuales deben ser pagados.
3. Derecho a Seguridad Social, o como se le conoce comúnmente, derecho al IGSS. Si en tu centro de trabajo hay más de 3 personas laborando, tienes derecho a gozar de este beneficio.<sup>17</sup>
4. El derecho a formar parte de un sindicato (no se te podrá despedir por el hecho de participar en la creación de un sindicato).
5. Protección a la madre trabajadora. Al respecto, cabe hacer las siguientes observaciones:
  - a. No puedes ser despedida si estás embarazada o en período de lactancia.
  - b. Gozas de un descanso antes y después de dar a luz, el cual te debe ser remunerado al 100%. Este descanso es de 30 días antes del parto y 54 días después del mismo. Los días que no puedas disfrutar antes del parto se acumularán para gozarlos después de este. Como sea, deberás gozar de un descanso total de 84 días. En el caso del padre, tiene derecho a un descanso remunerado de 2 días posterior al nacimiento del hijo. La cantidad de días de descanso descritas para después del parto, tanto para madre o padre, aplicará también en casos de adopción.
  - c. Asimismo, en aquellos casos en que tu empleador tenga a su servicio a más de treinta trabajadoras, está obligado a acondicionar un espacio para que alimentes sin peligro a tu hijo, y para que puedas dejarlo allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por tu empleador.
  - d. Durante el embarazo, no pueden obligarte a ejecutar trabajos que impliquen un riesgo para tu salud o la de tu hijo.
  - e. Durante el período de lactancia, tienes 2 medias horas para dedicarte a la alimentación de tu hijo, o bien puedes acumularlas y entrar una hora después o salir una hora antes de tu trabajo.

Como puedes ver, tienes varios derechos que van más allá de un pago de dinero. Para cualquier ampliación respecto a este tema, te recomendamos que te aboques, asesores e informes con tu sindicato.

---

<sup>17</sup> Puedes consultarlo en el Artículo 102 del Código de Trabajo, Decreto 1441.



# Todo derecho viene acompañado de una obligación

Los trabajadores tenemos también obligaciones respecto a nuestro empleador. Es importante entender que de la misma forma en que podemos exigir nuestros derechos, el empleador también puede exigirlos. Las leyes laborales nos indican obligaciones de carácter general que como trabajadores debemos cumplir y que en caso de que no lo hagamos, da derecho a nuestro empleador de “despedirnos con justa causa”. Dicho de otra forma, cuando incumplimos alguna de las siguientes responsabilidades, podemos ser despedidos sin que nos paguen nuestro “tiempo” —indemnización—:

1. Desempeñar nuestro trabajo siguiendo las instrucciones del empleador.
2. Ser eficientes y cuidadosos en el desempeño de nuestras labores.
3. No apropiarnos de materiales no usados o las herramientas y equipo que nos entreguen, así como velar porque se encuentren en buen estado.
4. Ser educados y respetuosos con todas las demás personas, sin discriminación alguna.
5. En casos de emergencia, colaborar con prestar ayuda.
6. Guardar los secretos comerciales o de fabricación de los productos en cuya elaboración participamos.
7. Seguir al pie de la letra las instrucciones relativas a nuestra seguridad y prevención de enfermedades y accidentes.

Asimismo, los trabajadores tenemos expresamente prohibido:

1. Abandonar el trabajo en horas laborales sin causa justificada.
2. Hacer propaganda política mientras trabajamos.
3. Trabajar bajo efectos de licor o drogas.
4. Hacer mal uso de los útiles o herramientas suministrados por el empleador, o usarlos de una forma inadecuada a su fin.
5. Portar armas que no estén relacionadas con nuestro trabajo.
6. Arruinar o entorpecer a propósito la producción de la empresa.



Fotografía: OIT 2020, trabajadores guatemaltecos.

## ▶ ¿Y los sindicatos?

---

Estar afiliado a un sindicato te permite fortalecer la defensa de tus derechos, pues como ya lo habrás escuchado, *la unión hace la fuerza*. Asimismo, cuando eres parte de un sindicato, estás autorizado a realizarle solicitudes al mismo. Así que, si ya estás afiliado a uno, debes exigirle a sus directivos, Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo, Secretarios y Consultores, que realicen como mínimo las siguientes 10 acciones:

1. Conformar expedientes de sus afiliados con copia del DPI o Pasaporte, copia del contrato de trabajo, sellado por la Inspección General de Trabajo (IGT)<sup>18</sup> y establecer un contacto de emergencia para cualquier imprevisto.
2. Conformar un expediente patronal con copia del DPI del empleador o Representante Legal y su NIT. En caso de entidades legales, incorporar copia de las patentes de comercio, según sea el caso. De igual forma, copia de la última Representación Legal vigente y Escritura Constitutiva (esos documentos se obtienen en el Registro Mercantil de Guatemala, y la información debe actualizarse cada 6 meses).
3. Llevar un registro de accidentes y/o enfermedades ocurridos con ocasión del desempeño del trabajo dentro de la empresa.
4. Llevar un registro de trabajadores migrantes, personas menores de edad, personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres que laboren dentro de la empresa.
5. Verificar que exista coherencia entre la persona o entidad que figure como empleador en los contratos de trabajo y la persona o entidad a cuyo nombre estén las patentes de comercio de sociedad o empresa, cheques, recibos y facturas que se extienden a clientes o proveedores, tarjetas de circulación de vehículos, etc.
6. Nombrar un encargado y un número de teléfono específico para la recepción de denuncias y asesoría legal, sin importar el día o la hora.
7. Representarte ante el empleador en cualquier denuncia o solicitud que realices y acompañarte en todo momento; sin importar si el trabajador es o no guatemalteco o si está o no sindicalizado.
8. Ser mediadores en conflictos con otros trabajadores, estén o no afiliados al sindicato.  
**Recuerda: tus compañeros de trabajo son tus aliados.**
9. Realizar jornadas de capacitación sobre derechos laborales.
10. Difundir esta guía a todos los nuevos trabajadores de la empresa, estén o no afiliados.

Cumplir con las recomendaciones anteriores, es básico para que un sindicato tenga una incidencia real en la defensa de los derechos de sus afiliados. Así que, si eres parte de un sindicato, ejerce tu derecho como afiliado y reclama, como mínimo, el cumplimiento de estas 10 acciones básicas.

---

18 Recientemente, se habilitó la modalidad de envío digital de los contratos de trabajo. En estos casos, no existe un documento sellado, pero sí una constancia de recepción.

# El rol de los sindicatos en la contratación equitativa

Al momento de la contratación, los sindicatos juegan un rol importante en velar porque se respeten los Principios Generales y Directrices Prácticas de la OIT para la Contratación Equitativa. Esto significa que la contratación debe ser llevada a cabo dentro de la ley, de conformidad con las normas internacionales de trabajo y respeto a los derechos humanos; sin discriminación de cualquier clase, sobre la base de igualdad entre hombres y mujeres, en ausencia de costos para los trabajadores y para protegerlos en situaciones de explotación. Al respecto, podemos mencionar las siguientes responsabilidades de los sindicatos:

1. Velar y promover la organización de personas trabajadoras migrantes.
2. Colaborar con otros actores de sociedad civil, para que se respeten los derechos de los migrantes en zonas y territorios donde suelen desplazarse o asentarse.
3. Recopilar ejemplos de buenas prácticas de diálogo social en materia de migración laboral y contratación equitativa.
4. Colaborar con los otros sindicatos de países de origen o destino de migrantes, para la promoción y defensa de sus derechos laborales y humanos.
5. Abogar por la adopción de los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT en las Juntas Tripartitas del Trabajo y otros mecanismos nacionales.
6. Garantizar que en los Pactos Colectivos se reconozca la importancia del diálogo social y de incluir los principios de contratación equitativa.
7. Supervisar y monitorear que se respeten los derechos y dignidad de trabajadores migrantes.
8. Proteger directamente a trabajadores migrantes que hayan sido víctimas de abusos.
9. Capacitar y formar a sus miembros para que identifiquen y enfrenten abusos cometidos en el proceso de contratación, así como las diferentes condiciones de trabajo según el país de tránsito o destino.



Fotografía: OIT 2020, trabajadores guatemaltecos.



# Trabajar en el extranjero

Todos conocemos a alguien que ha migrado a otro país por motivos de trabajo y sustento. Asimismo, también podría interesarte ir al extranjero en búsqueda de oportunidades. Recuerda que al migrar gozas de derechos fundamentales reconocidos internacionalmente.



Fotografía: OIT 2020, trabajadores guatemaltecos.

A continuación, presentamos una serie de recomendaciones en caso que decidas migrar. Atender estas recomendaciones podría evitar riesgos e inconvenientes en tu viaje.

## ▶ 1. En el caso de que alguien te haga una oferta o promesa de trabajo, verifica que tu proceso de reclutamiento y contratación sea legítimo y no una ESTAFA

---

Ya sea en Guatemala, previo al viaje, o en el país al que hayas migrado una vez te encuentres en el extranjero, hay ciertos aspectos que te servirán para evaluar si una oferta de trabajo es real, o si alguien te está intentando timar.

Asimismo, existen señales de **ALERTA** que te indican una alta probabilidad de que se trate de un **ENGAÑO**. Al respecto, hemos identificado situaciones como las siguientes:

1. **Te exigen** una comisión, previo, durante o después de que hayas sido contratado. **Nadie debería pagar por obtener un trabajo**<sup>19</sup>.
2. **Te exigen** un pago por “servicios varios”, “trámites administrativos”, “costos de colocación”, “gastos de boletos de viaje” o cualquier otro nombre similar<sup>20</sup>.
3. **Se niegan** a darte la información de tus condiciones de trabajo, es decir: lugar de trabajo, puesto, horario, salario, plazo de contratación, monto que deberás de pagar en concepto de impuestos según la legislación del país al que vayas, y el lugar de vivienda que tendrás cuando no estés trabajando. Si la oferta es real, deberían darte inclusive un ejemplo del contrato que vayas a firmar por escrito, en español, para que lo puedas leer y hacer las preguntas que te surjan al respecto.
4. **Se niegan** a responderte preguntas relacionadas a tu salud y seguridad, por ejemplo: ¿Qué hacer si te enfermas o tienes un accidente? ¿Qué hacer si te detiene la policía? ¿Qué hacer si sufres alguna agresión o robo? ¿Quién es el contacto o encargado al que te abocarás en el país al que vayas? ¿Dónde se encuentra la embajada de Guatemala más cercana?
5. **Te cobrarán** el uniforme, herramientas o equipo de trabajo que vayas a usar.
6. **Te quitarán** tu pasaporte, tu permiso y/o tarjeta de trabajo durante el viaje o una vez hayas llegado al país. **ES IMPORTANTE QUE EN TODO MOMENTO CONSERVES TUS DOCUMENTOS PERSONALES EN TU PODER.**
7. **Te pedirán** las escrituras de tu casa, terreno o propiedad; el título del carro o alguna otra constancia de bienes, ya sean propios o de familiares. No los entregues, no pueden exigirte ningún tipo de pago por una oferta de trabajo.

---

19 Los Principios Generales y Directrices para la contratación equitativa de la OIT establecen que no debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo.

20 Los únicos costos que sí deberías absorber, son los de tus antecedentes penales y policíacos, la obtención de tu pasaporte y exámenes médicos que te sean solicitados, toda vez el precio de estos últimos sea similar al cobro de la mayoría de médicos o laboratorios.

No dejes que desconocidos te hablen de “ser valiente”, “pensar en la familia”, “arriesgar para ganar” y otras tantas mentiras con tal de convencerte de aceptar alguna de las situaciones antes descritas. Casi siempre, esto suele ser una señal de engaño.



Fotografía: OIT 2020, trabajadores guatemaltecos.

## ▶ 2. Si decides hacer el viaje, tengas ya o no un trabajo, mantén constante comunicación con familia y amigos

Apréndete de memoria tres números de teléfono y tres direcciones de correo electrónico de personas de confianza. **Es importante memorizarlos**, porque si los apuntas en algún papel, libreta, etc., este puede perderse o deteriorarse.

Parar llamar a Guatemala **desde México**, debes hacer lo siguiente:

Si llamas desde un teléfono fijo (por ejemplo, un teléfono monedero público) debes seguir estos pasos en orden:

- 1 Marcar "cero cero", es decir: 00
- 2 Marcar el código de Guatemala: 502
- 3 Marcar el número al que deseas llamar.

Es decir que marcarás, por ejemplo: **00 502 45611654**

**Código llamada internacional + Código Guatemala + Número de teléfono**

**00 502 45611654 (Teléfono de ejemplo)**

Si llamas desde un celular (teléfono móvil) debes seguir estos pasos en orden:

- 1 Marcar el símbolo de "suma", es decir: +
- 2 Marcar el código de Guatemala: **502**
- 3 Marcar el número al que deseas llamar.

Es decir que marcarás, por ejemplo: **+ 502 45611654**

**Código llamada internacional + Código Guatemala + Número de teléfono**

**+ 502 45611654 (Teléfono de ejemplo)**

Para llamar a Guatemala **desde Estados Unidos o Canadá**, debes hacer lo siguiente, ya sea en un teléfono fijo o en uno móvil:

- 1 Marcar el código de salida de llamada internacional: **011**
- 2 Marcar el código de Guatemala: **502**
- 3 Marcar el número al que deseas llamar.

Es decir que marcarás, por ejemplo: **011 502 45611654**

**Código llamada internacional + Código Guatemala + Número de teléfono**

011 502 45611654 (*Teléfono de ejemplo*)

En lo que respecta a correos electrónicos, en la gran mayoría de países y comunidades te será fácil encontrar un celular o una computadora con acceso a internet.

Es importante que te comuniques, como mínimo, cada 3 a 5 días. De igual forma, tu comunicación debe ser sencilla:

*"Hola, estoy bien. Acabamos de cruzar frontera. Me encuentro en Ciudad Hidalgo. Los podré llamar hasta dentro de una semana, pero haré lo posible por hacerlo antes. No vayan a preocuparse. Adiós".*

Es importante también, que dejes en Guatemala una copia digital de todos tus documentos de identificación tales como DPI y Pasaporte y que dada cualquier emergencia, tu contacto de confianza te la pueda enviar por correo electrónico. También, previo al viaje, podrías adelantar con enviar a tu correo copia de los mismos, así te quedan guardados desde ya.



Fotografía: OIT 2020, trabajadores guatemaltecos.

### ▶ 3. Cuando ya te encuentres trabajando, verifica que en todo momento se respeten tus derechos

---

1. Nadie tiene derecho a agredirte, física, emocional o sexualmente, ni someterte a trabajos que no desees realizar, aunque previamente hayas “aceptado” la plaza. Tienes el derecho a cambiar de decisión en cualquier momento y por consiguiente, terminar la relación laboral cuando tú así lo decidas.
2. En caso que hayas viajado acompañado de alguna persona menor de edad<sup>21</sup>, al mismo NO se le puede exigir que trabaje.
3. Tu entorno de trabajo debe ser sano y seguro, al igual que tu vivienda y demás condiciones fuera del horario laboral.
4. Te deben pagar lo mismo que les pagan a trabajadores nacionales del lugar a donde vayas. De igual forma, el trato hacia tu persona debe ser igual de respetuoso que el trato hacia personas nacionales del país en donde te encuentres.
5. Deben concederte como mínimo un día de descanso a la semana.
6. No pueden obligarte a hacer algo que no quieras, sin importar de que se trate. El trabajo que te pidan hacer y las condiciones en las que vayas a prestarlo, deben ser iguales a lo que te hayan dicho al momento de ser contratado.
7. Te deben permitir conservar en tu poder tu pasaporte, tarjeta o permiso de trabajo y cualquier otro documento personal.
8. Debes recibir tus pagos en los días y en la forma acordada y si te hacen descuentos, te deben de explicar a que se deben y adicional, dar una constancia o recibo del mismo.
9. Apunta o memorízate el teléfono de la policía, bomberos y embajada o consulado de Guatemala más cercano; y en caso lo necesites, no dudes en denunciar alguna situación de las descritas en esta guía.
10. Al igual que en Guatemala, tienes derecho al pago adicional de las horas extras trabajadas.
11. Deben darte copia de tu contrato de trabajo, por escrito y en español.
12. Deben respetar tu derecho a formar parte de los sindicatos.

Adicionalmente a todas las situaciones acá descritas, debes mantenerte atento en todo momento. Hay pequeñas señales que podrían sugerir que algo no está del todo bien. Por ejemplo, si en ningún momento te permiten estar a solas, o sin razón o motivo que lo justifique hay presencia de personas armadas, cámaras de vigilancia, o prohibición de establecer comunicación hacia el exterior.

---

21 Ya sea niño —menor de 13 años— o adolescente —menor de 18 años—.

Así también, si todo el tiempo te encuentras dentro de casas, bodegas o similares, sin oportunidad de salir a caminar libremente a la calle o te prohíben hacer amistades con otras personas, o te piden que te escondas en algún lugar. Todo lo anterior, **no son situaciones normales** y aunque no consistan en una agresión directa a tu persona, deberían de bastar para que estés alerta y tratar de prevenir cualquier abuso a tu persona.

En caso de sufrir algún abuso o maltrato a tu persona, busca cuanto antes a la embajada o consulado de Guatemala más cercano. Ellos tienen la obligación de auxiliarte y de acompañarte ante cualquier reclamo presentado a las autoridades del país en donde te encuentres.

Es importante garantizar a toda persona trabajadora migrante una movilización segura y un trabajo decente en el país de destino.

Por último, según el país al que vayas, la información de contacto de las autoridades guatemaltecas puede variar, así que búscala previo a realizar tu viaje<sup>22</sup>. Sin embargo, a continuación, te ofrecemos los siguientes datos:

#### **En Guatemala**

##### ***Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social***

7ª Avenida 3-33, zona 9, Guatemala, Guatemala.

Teléfono: 2422-2500, ext. 1032.

Correo: movilidad.laboral@gmail.com

##### ***Ministerio de Relaciones Exteriores***

2ª Avenida 4-17, zona 10, Guatemala, Guatemala.

Teléfono: 2410-0000, ext. 1702.

Correo: trabajadores@minex.gob.gt

#### **En México:**

##### ***Consulado de Guatemala en Ciudad Hidalgo, Chiapas, México.***

7ª calle oriente, No. 8A Barrio San José, Ciudad Hidalgo, Chiapas 30840

Teléfono (0052) 962 6980184 y (0052) 962 6980184.

##### ***Consulado de Guatemala en Tapachula, Chiapas, México.***

5ª Norte, No. 67 entre 11 y 13 oriente Colonia Centro, Tapachula, Chiapas 30700

Teléfono (0052) 962 6261252 y (0052) 962 6883777.

##### ***Consulado de Guatemala en Comitán de Domínguez, Chiapas.***

Primera Calle Sur poniente No. 35-5, Barrio Guadalupe, Comitán Domínguez, Chiapas.

Teléfono: (0052) 963 1106816 y (0052) 963 1108083.

<sup>22</sup> En la página del Ministerio de Relaciones Exteriores pueden encontrar la información consular de Guatemala en el mundo: <https://www.minex.gob.gt/>

#### **En Estados Unidos:**

##### ***Consulado General de Guatemala en Los Ángeles, California, Estados Unidos.***

1975 Riverside Dr., Los Ángeles, California 90039.  
Teléfono: (001 - 213) 365-9251 al 52 Fax: (001-213) 365-9245.  
Correo: conslosangeles@minex.gob.gt

##### ***Consulado General de Guatemala en Tucson, Arizona, Estados Unidos.***

100 North Stone Avenue, Suite 704, Tucson, Arizona 85701.  
Teléfono: (001) 520-3986912 / 520-3987193 / 520-3987301 / 520-3987307 FAX: 520-3987327.  
Coreo: constucson@minex.gob.gt

##### ***Consulado General de Guatemala en Houston, Texas.***

6300 Richmond Avenue Suite 103 Houston, Texas 77057.  
Teléfono: (001-713) 953-9531 Fax: (001-713) 953-9383.  
Correo: conshouston@minex.gob.gt

#### **En Canadá:**

##### ***Embajada de Guatemala en Canadá***

130 Albert Street, Suite 1010 Ottawa, Ontario. K1P 5G4, Canadá.  
Teléfono: (001-613) 233-7188.  
Correo: embassy1@embaguate-canda.com

##### ***Consulado General de Guatemala en Montreal***

1255 Boul, Robert-Bourassa, Suite 510, Montreal, H3B 3V8, Canadá.  
Teléfonos: (001-514) 397-2348 y (001-514) 397-2385.  
Correo: consular@consulguate-montreal.com

##### ***Consulado Honorario de Guatemala en Toronto, Ontario***

Kingsboro Road, Tornhill L3t 659, Toronto, Canadá.  
Teléfono: (001-647) 7272-420.  
Correo: opalma.gt.consultoronto@gmail.com

#### **En España:**

##### ***Embajada de Guatemala en España***

Paseo de la Castellana 178, 6° Izquierda, 28046 Madrid, España  
Teléfonos: (0034) 913441417, (0034) 913440347; (0034) 914487894.  
Correo: información@embajadaguatemala.es

## ¿Y ahora qué sigue?

La defensa de nuestros derechos es una tarea constante. No se agota ni termina y demanda cada día más y mejor organización y liderazgo. Si bien es necesario afiliarnos a un sindicato, debemos también asumir la responsabilidad de conocer nuestros propios derechos y ser capaces de defenderlos de manera autónoma e individual.

Esta guía ha sido preparada con base a las necesidades expresadas por distintas trabajadoras y trabajadores; pero también sobre la base de la experiencia en materia de asesoría legal y litigio en materia laboral. Conocer el contenido de esta guía es algo que fácilmente puedes hacerlo en el transcurso de uno o dos meses; pero con un beneficio que será para toda la vida. Así también, si este documento ha llegado a tus manos, tienes la responsabilidad solidaria de hacérselo llegar a otros trabajadores que la puedan necesitar. Asimismo, tienes completa libertad para fotocopiarlo o reproducirlo mediante cualquier medio o soporte.

Por último, recuerda que en la organización está la fuerza. **Afiliate a un sindicato y súmate a la lucha por un futuro mejor.** El derecho de los trabajadores a crear sus propias organizaciones y afiliarse a ellas es parte integral de una sociedad libre y abierta.

El futuro del trabajo está frente a nosotros y las fronteras no delimitan la dignidad de la persona y del trabajo decente.

Migrar es un derecho humano y sin importar tu nacionalidad, hay derechos inherentes que te acompañan donde te encuentres.

Es compromiso de las naciones, compromiso de los empleadores y compromiso de todo trabajador promover principios de contratación equitativa para trabajadores nacionales y trabajadores migrantes.



Fotografía: OIT 2020, trabajadores guatemaltecos.



Con el apoyo de



Movimiento Sindical  
y Popular Autónomo  
Guatemalteco



Sindicatos Globales  
Guatemala

Este documento fue realizado por el proyecto Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration (REFRAME), con apoyo de la Unión Europea. El proyecto REFRAME tiene como objetivo prevenir y reducir las prácticas abusivas y fraudulentas de contratación, así como maximizar la protección de los trabajadores migrantes a lo largo del proceso de contratación y su contribución con el desarrollo.



[ilo.org/fairrecruitment](https://ilo.org/fairrecruitment)



[ilo.org](https://ilo.org)



[@ilo](https://twitter.com/ilo)



[ILOTV](https://www.youtube.com/ILOTV)

978-92-2-032000-6



9 789220 320006