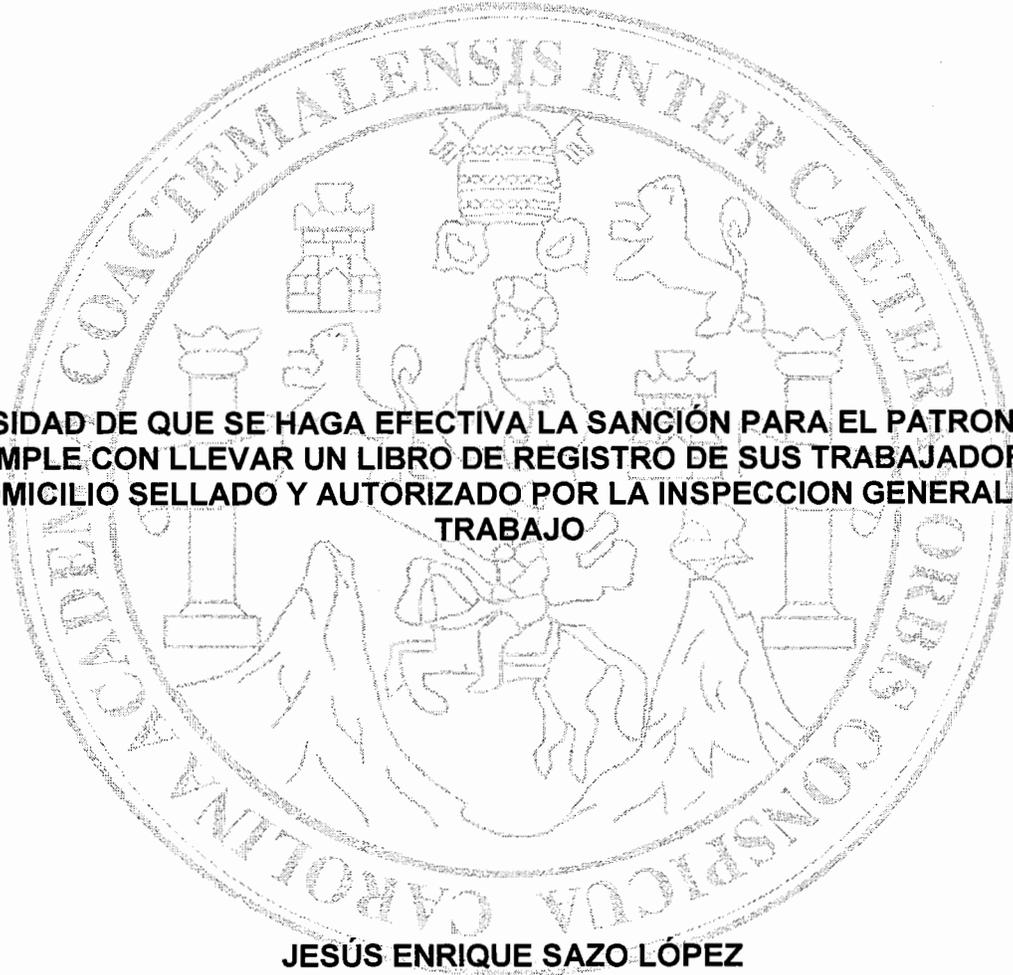


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, surrounded by various symbols including a crown, a lion, and a building. The shield is flanked by two columns. The outer ring of the seal contains the Latin text "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CANTER" at the top and "ORRIS CONSPICUA CAROLINA" at the bottom.

**NECESIDAD DE QUE SE HAGA EFECTIVA LA SANCIÓN PARA EL PATRONO QUE
INCUMPLE CON LLEVAR UN LIBRO DE REGISTRO DE SUS TRABAJADORES A
DOMICILIO SELLADO Y AUTORIZADO POR LA INSPECCION GENERAL DE
TRABAJO**

JESÚS ENRIQUE SAZO LÓPEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2012

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**NECESIDAD DE QUE SE HAGA EFECTIVA LA SANCIÓN PARA EL PATRONO QUE
INCUMPLE CON LLEVAR UN LIBRO DE REGISTRO DE SUS TRABAJADORES A
DOMICILIO SELLADO Y AUTORIZADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JESÚS ENRIQUE SAZO LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2012.

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal: Lic. Rigoberto Rodas Vásquez
Secretario: Lic. Rafael Morales Solares

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. David Sentes Luna
Secretaria: Licda. Rosa Herlinda Acevedo Velasco de Zaldaña

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y del Examen General Público).



LIC. SERGIO ALEJANDRO GIRÓN
ABOGADO Y NOTARIO.
7ª.Avenida 5-10 zona 4, Nivel 6, Torre 1,
Edif. Centro Financiero, Guatemala C.A.
Tel. 24203182

Guatemala, 01 de Agosto de 2008.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Licenciado Castro Monroy:

Como Asesor de Tesis del Bachiller Jesús Enrique Sazo López, en la elaboración del trabajo intitulado: **“NECESIDAD DE QUE SE HAGA EFECTIVA LA SANCIÓN PARA EL PATRONO QUE INCUMPLE CON LLEVAR UN LIBRO DE REGISTRO DE SUS TRABAJADORES A DOMICILIO, SELLADO Y AUTORIZADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”**, procedí conforme al requerimiento indicado, estableciendo que la presente investigación se dirige a analizar y señalar la necesidad de hacer efectiva la sanción del patrono que incumple con llevar el libro de registro de trabajadores a domicilio.

El estudiante realizó un análisis documental y jurídico en materia laboral, con una redacción clara, práctica y de fácil comprensión; y según mi punto de vista constituye una contribución principalmente para El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que deben ser tomadas en cuenta para mejorar el control y sanción de los patronos de trabajadores a domicilio.

En el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, el estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se realizó con bibliografía adecuada al tema.

La contribución científica oscila en la recolección de información de los trabajadores a domicilio de la industria de piñatas de la zona uno de la ciudad capital de Guatemala, abarcando definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en la rama laboral. Además considero que el presente trabajo constituye un aporte a nuestra sociedad por su estudio analítico.



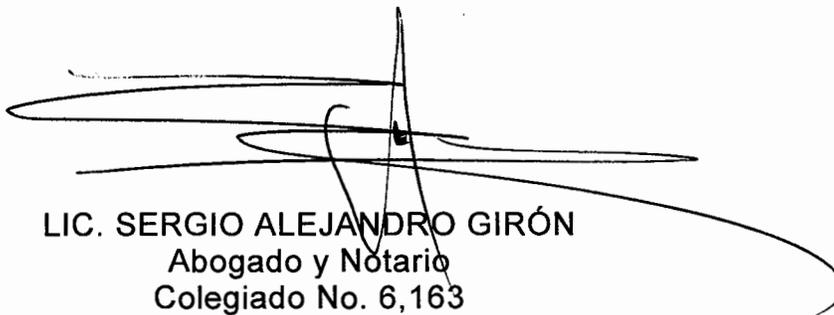
LIC. SERGIO ALEJANDRO GIRÓN
ABOGADO Y NOTARIO.
7ª. Avenida 5-10 zona 4, Nivel 6, Torre 1,
Edif. Centro Financiero, Guatemala C.A.
Tel. 24203182

El estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso se encuentran fundamentados, puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Con respecto a las conclusiones y recomendaciones mi opinión es que son acordes al tema investigado y un aporte importante para hacer efectiva la sanción a los patronos de trabajadores a domicilio que incumplen con llevar el libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo.

Por lo expuesto OPINO que el trabajo del bachiller JESÚS ENRIQUE SAZO LÓPEZ, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que al haberse cumplido con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo asesorado.

Respetuosamente:



LIC. SERGIO ALEJANDRO GIRÓN
Abogado y Notario
Colegiado No. 6,163

Lic. Sergio Alejandro Girón
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de agosto de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SAULO DE LEÓN ESTRADA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JESÚS ENRIQUE SAZO LÓPEZ, Intitulado: "NECESIDAD DE QUE SE HAGA EFECTIVA LA SANCIÓN PARA EL PATRONO QUE INCUMPLE CON LLEVAR UN LIBRO DE REGISTRO DE SUS TRABAJADORES A DOMICILIO, SELLADO Y AUTORIZADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm





LIC. SAULO DE LEÓN ESTRADA
ABOGADO Y NOTARIO
7ª. Avenida 8-56 zona 1 Of. 706 Nivel 7
Edif. El Centro, Guatemala, C.A.
TEL. 22519393.

Guatemala, 28 de agosto de 2008.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Licenciado Castro Monroy:

Me honra informarle que en cumplimiento de la resolución de esa Unidad, por la cual se me otorga el nombramiento para revisar el trabajo de tesis del bachiller **JESÚS ENRIQUE SAZO LÓPEZ**, intitulado **“NECESIDAD DE QUE SE HAGA EFECTIVA LA SANCIÓN PARA EL PATRONO QUE INCUMPLE CON LLEVAR UN LIBRO DE REGISTRO DE SUS TRABAJADORES A DOMICILIO SELLADO Y AUTORIZADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”**, procedí a la revisión del trabajo de tesis en referencia.

El trabajo de tesis del estudiante **JESÚS ENRIQUE SAZO LÓPEZ**, enfoca un análisis documental y legal de la importancia de temas laborales son de suma importancia para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para mejorar el control de patronos de trabajadores a domicilio, que incumplen con llevar un libro de control de sus trabajadores y así dejen de simular con respecto a la venta de útiles o materiales de trabajo para elaborarlos en la residencia del trabajador y sean devueltos a su patrono, por un precio poco digno y de esta forma el patrono desligarse de responsabilidades, teniendo los trabajadores a domicilio una desventaja económica al no gozar de un contrato de trabajo que les garantice sus prestaciones y que no sean explotados, aprovechándose de que muchos de estos trabajadores no saben cuales son sus derechos, regulados en nuestra legislación laboral.

El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando definiciones y doctrinas relacionadas, así como la regulación legal de la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y leyes aplicables a nuestro derecho positivo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.

En tal virtud el contenido de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, ya que la recolección de información realizada fue de gran apoyo a su investigación, dado que el material es considerablemente actual. Así mismo, el estudiante aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.



LIC. SAULO DE LEÓN ESTRADA
ABOGADO Y NOTARIO
7ª. Avenida 8-56 zona 1 Of. 706 Nivel 7
Edif. El Centro, Guatemala, C.A.
TEL. 22519393.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, las mismas son objetivas, realistas y bien delimitadas. Resalto que atendió las sugerencias y observaciones señaladas.

En cuanto a la estructura formal de la tesis, fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos históricos, deductivo e inductivo, analítico y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el estudiante **JESÚS ENRIQUE SAZO LÓPEZ**, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente.



LIC. SAULO DE LEÓN ESTRADA
Abogado y Notario
Colegiado No. 3,246

Saulo De León Estrada
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de noviembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JESÚS ENRIQUE SAZO LÓPEZ, Titulado NECESIDAD DE QUE SE HAGA EFECTIVA LA SANCIÓN PARA EL PATRONO QUE INCUMPLE CON LLEVAR UN LIBRO DE REGISTRO DE SUS TRABAJADORES A DOMICILIO SELLADO Y AUTORIZADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, sabiduría, fortaleza y por ser la guía para alcanzar mi meta.
- A MIS PADRES:** Jesús Sazo y Eloísa López, como recompensa a su esfuerzo, sacrificio, amor, comprensión y sabios consejos.
- A MI ESPOSA:** Iris Alvarado, por su apoyo incondicional, amor, colaboración y paciencia para lograr mi sueño.
- A MIS HIJOS:** Jesús Alejandro, Iris Eloísa y Josselin Aidee quienes son una bendición de Dios en mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Mayca Argentina y Rayner Américo (Q.E.P.D.), por sus consejos, apoyo y cuidados, con respeto y admiración.
- A MIS CUÑADOS:** Por su incondicional ayuda y motivación, en especial a Nelly Alvarado.
- A MI ASESOR
Y REVISOR:** Licenciados Sergio Alejandro Girón y Saulo De León Estrada.



A MI FAMILIA: Con aprecio y cariño.

A LOS ABOGADOS: En especial a los licenciados Luis Zelaya, Fernando Muñoz, Erick López, Giovanni Maldonado, Guadalupe Santa Cruz, Italo Aresti y Marlon Batres. Por sus sabias enseñanzas, colaboración y apoyo.

A MIS AMIGOS: En general, por su incondicional ayuda, solidaridad y amistad sincera.

A: Banco Industrial, Sociedad Anónima, en especial a Servicios Jurídicos, Sociedad Anónima.

A: La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme conocimientos y sabiduría en mi formación profesional.

ÍNDICE



Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del trabajo	1
1.1. El trabajo como actividad humana	1
1.2. Reseña histórica del derecho del trabajo	3
1.2.1. Otras denominaciones del derecho del trabajo	6
1.2.2. Importancia del estudio del derecho del trabajo	8
1.3. Sujetos de la relación laboral	8
1.4. Trabajador	9
1.4.1. Definición	9
1.4.2. Obligaciones y prohibiciones del trabajador	10
1.4.3. Clases de trabajadores	13
1.5. Patrono.....	16
1.5.1. Definición	16
1.5.2. Obligaciones de los patronos	17
1.5.3. Características legales	23
1.5.4. Regulación legal	29
1.5.5. Principios legales	31

CAPÍTULO II

2. Aspectos fundamentales del servicio que se presta a domicilio.....	35
2.1. Generalidades	35
2.2. Definición	37
2.3. Relación del trabajo a domicilio y el teletrabajo	38
2.4. Perfeccionamiento del trabajo a domicilio	41



CAPÍTULO III

Pág.

3. Protección de las leyes laborales al trabajo a domicilio.....	51
3.1. Regulación para la protección del trabajo a domicilio	51
3.2. La Inspección General de Trabajo	52
3.3. Formalidades y requisitos del trabajo a domicilio exigidas por el estado	61
3.4. Obligaciones de los trabajadores y de los patronos a domicilio	62
3.5. Derechos y obligaciones surgidos del trabajo a domicilio	62

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de sancionar al empleador que incumple con llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio autorizado por la Inspección General de Trabajo	69
4.1. Planteamiento de la problemática	69
4.2. Relación laboral en el trabajo a domicilio	70
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	95



INTRODUCCIÓN

Conforme se avanza en el conocimiento del derecho, es posible determinar aspectos aún susceptibles de mejorarse. En una sociedad como la guatemalteca, las actividades de la economía informal proliferan casi de forma incontrolable. Derivado de tal afección en la población y la falta de una estructura adecuada de la economía para responder a éstas, los sujetos suelen establecer formas cada vez más disímiles de prestación de servicios a fin de tener un ingreso.

El trabajo a domicilio es precisamente una de estas maneras en que los sujetos venden su trabajo a los patronos o dueños de empresas mercantiles con oferta de trabajo. No obstante, en este proceso pueden presentarse arbitrariedades y violación a la dignidad y derechos laborales de algunas personas. Por ello, la presente tesis pretende demostrar un esfuerzo por desarrollar los elementos más generales de conocimiento en cuanto al tema del trabajo a domicilio, su definición, su regulación legal, su relación con temas como el telecontrato, la relación laboral y la simulación como forma en que el patrono evade sus responsabilidades de carácter económico para con los trabajadores, haciendo parecer este vínculo como un simple encargo de trabajo de obra en el ámbito civil.

La ley es clara, debe establecerse que si el patrono suministra todos los elementos y materiales de trabajo para que el sujeto cumpla con la simple prestación del servicio; entonces es una relación de trabajo. De lo contrario si el trabajador también pone la materia prima para hacer el trabajo, es de carácter civil. Sin embargo, en casos, por ejemplo, una piñatería, los patronos suelen ofrecer a trabajadores que venden su trabajo bajo un contrato de trabajo a domicilio, puesto que lo hacen en sus propias casas y no en un centro de trabajo; pero luego, establecen que se trata simplemente de un encargo, de un único trabajo, para simular un contrato de distinta naturaleza, en dicho caso se trata de una violación a los principios laborales, que es preciso controlar por parte de las autoridades de trabajo del Estado de Guatemala.



Este estudio se dividió en cuatro capítulos: En el primero, se establecen los elementos más generales del derecho del trabajo; para comprenderse la evolución que éste ha tenido; las regulaciones legales por las que ha atravesado; los sujetos que intervienen en una relación laboral y las distintas subclasificaciones de cada uno; en el segundo, se exponen las nociones concretas de lo que debe considerarse trabajo a domicilio; sus generalidades, su definición y su relación con otros tipos de trabajo, que pudieran ser considerados a domicilio, como el telecontrato; el tercero, se refiere a todo lo relativo a las violaciones laborales que se pueden presentar y que se trata de explicar en el párrafo anterior de esta introducción; y en el cuarto y último de los capítulos, que componen el contenido de este análisis se determina la necesidad de establecer una sanción para aquellos patronos que incumplen con los requisitos de un trabajo a domicilio, como es el de llevar libros de control, de los que exige la ley y debe inspeccionar el órgano correspondiente del Ministerio de Trabajo.

El contenido de este trabajo de investigación, demuestra la principal aseveración que consiste en la necesidad de hacer cumplir sanciones específicas para los patronos que incumplen con llevar el libro de registro de sus trabajadores a domicilio. Para llegar a tal comprobación a lo largo de la investigación fueron utilizados los métodos: el inductivo, que se utilizó para establecer un juicio de carácter particular y pueda aplicarse a la generalidad de casos objeto de estudio; el deductivo, se aplicó para el desarrollo del punto de contenido de todo trabajo, exponiéndose los temas de lo general a lo particular; el sintético y analítico. La técnica de investigación utilizada es la de la observación científica; no obstante se realizaron entrevistas.

En virtud de lo anterior se realizan una serie de conclusiones y recomendaciones que buscan aportar ideas y opiniones personales, en concordancia con la realidad social en el tema laboral que actualmente vive nuestro país, buscando la superación de los trabajadores guatemaltecos.



CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del trabajo

1.1. El trabajo como actividad humana

Cuando se explica un tema como el que constituye el objeto central de esta investigación, se deben abordar desde sus elementos más generales, para ir concluyendo en los más particulares. El trabajo efectivamente es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La doctrina y el derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la ciencia jurídica. La índole propia de cada una de ellas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el derecho penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los derechos privados, en que se vuelve a observar el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un modesto segundo término. Para comprender de mejor forma cualquier tema, es preciso atender todos los conceptos de éste y los que la experiencia empírica le ha ido proporcionando a la ciencia. En particular, para la presente investigación aborda lo relacionado con el derecho laboral, es decir el trabajo de la mujer, especialmente cuando ella se encuentra en estado de gravidez; El trabajo de las mujeres resulta una especie particular de conformidad con el hecho de que ésta se encuentra en situación desventajosa con respecto a las oportunidades que en los mismos campos pudiera tener el hombre.



Dentro de los derechos sociales que regula la Constitución Política de la República de Guatemala la sección octava regula lo relativo al trabajo y dispone en su artículo 101 que “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social; el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social;” por lo que esta rama del derecho es considerada un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Su surgimiento fue a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo, de raigambre civil para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica mercantil, administrativo, procesal, lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Santiago López, al abordar el tema señala lo siguiente: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".¹

“Para el caso del Derecho de Trabajo, se considera de carácter individual, aquel que se refiere a la relación obrero-patronal, es decir, a la pura relación de trabajo, preponderantemente las provenientes del contrato, las condiciones de trabajo, las prestaciones económicas, como el salario, licencias, vacaciones, aguinaldo, obligaciones, derechos y prohibiciones para las partes de la relación laboral, los trabajos sujetos a regímenes especiales, etc; y de carácter colectivo, cuando esta destinado a las condiciones provenientes de la contratación colectiva, sus condiciones y estipulaciones, así como lo referente a la negociación de pactos colectivos de

¹López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.



condiciones de trabajo, sindicatos, etc".² Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

1.2. Reseña histórica del derecho del trabajo

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera, se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, qué efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica. En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores feudales como los patronos y a los siervos de la gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: Los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a

²López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 84.



constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la revolución francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona para que emitieran algunas leyes de indios y las reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó así en la época de la independencia y fue hasta con la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Decreto 106 y esta situación continuó hasta el anterior Código Civil.

Existen múltiples definiciones del Derecho de Trabajo, las cuales engloban elementos propios de un contrato o relación de trabajo. Para efectos de la presente investigación la definición que aporta el Licenciado Luis Alberto López Sánchez es acorde a nuestro entorno social al decir que "Derecho del trabajo podemos decir que es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones".³ Se establece que el Licenciado López Sánchez dentro de su definición considera como una obra

³López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 85.



eminentemente social la cual busca el bien común anteponiendo el interés social antes que el particular.

Por otra parte el Licenciado Luis Fernández Molina dentro de su definición establece que "El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".⁴ sic.

El derecho de trabajo se le llama también derecho laboral, definiéndolo así: "Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción".⁵

El licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo, dice que: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122.



haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".⁶

1.2.1. Otras denominaciones del derecho del trabajo

Las diferentes acepciones que ha recibido el derecho del trabajo, obedecen en muchas etapas de la historia al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad, mientras que en otras ocasiones aparece como más bien condicionada por la concepción que tenga del mismo, no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró como el derecho empresarial.

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, se tiene las siguientes:

- **Legislación industrial:** es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la Primera Guerra Mundial.
- **Derecho obrero:** Se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- **Derecho social:** Esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que: "El trabajo asalariado es un derecho

⁶ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.



social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social".⁷

- Otras denominaciones: Según Cabanellas: "derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral".⁸

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que interesa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente. Esto se deduce de la definición que el Código de Trabajo Decreto 1441 regula en su artículo tres al establecer que el trabajador presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros. Sin embargo al realizar más detenidamente, no puede pasarse en alto que por muy sencilla que sea la labor material realizada por un trabajador, necesita utilizar habilidades intelectuales para desempeñarlas, es decir que un trabajo siempre presta sus servicios materiales e intelectuales en el desempeño de sus labores.

⁷ García Oviedo, Eugenio. **Derecho laboral español**. Pág. 138.

⁸ Cabanellas, **Ob. Cit**; Pág. 134.



1.2.2. Importancia del estudio del derecho del trabajo

La importancia de su estudio y las proyecciones puede definirse así:

- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

1.3. Sujetos de la relación laboral

Para poder explicar el tema de la empresa de servicios, tema central de la presente investigación, resulta necesario exponer la definición, conceptualización y demás elementos de cada uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral, para poder de esa forma, determinar cuál es la ubicación de la empresa de servicios como intermediario, así como su significado para la legislación laboral guatemalteca.

Los sujetos de trabajo son los individuos que toman parte en la relación laboral y como tales, son éstos los que dan vida a la misma.



Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de éstos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros: Los representantes del patrono, el intermediario y otros, se procederán a explicar a continuación.

1.4. Trabajador

1.4.1. Definición

Con este término: **Trabajador**, se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española define que trabajador es “Persona que trabaja; muy aplicado al trabajo: jornalero, obrero”.⁹ Si bien es cierto que la definición de este concepto es demasiado amplia, puede deducirse que trabajador es una persona que tiene un ocupación remunerada en una empresa, una institución u otro lugar donde desempeña una labor física o intelectual.

El Código de Trabajo señala en su Artículo tres, que: “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”.

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Fernández Molina: “En el trayecto encontramos la tendencia a definir como

⁹ Diccionario de la Real Academia Española. Pág. 2,203.



trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”¹⁰.

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: Obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: **Obrero patronales** y también sólo en su Artículo 281 del Código de Trabajo. Y por otro lado, la palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la ley, para nombrar al trabajador. Por lo tanto, se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a este, en virtud de un contrato de trabajo.

1.4.2. Obligaciones y prohibiciones del trabajador

Según el Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en otros artículos, en reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- “Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 152.



- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa, e indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;



- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

El subsecuente Artículo 64 señala que se prohíbe a los trabajadores:

- “Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y



- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.
- La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso por los Artículos 168 párrafo segundo y 181, inciso d).”

1.4.3. Clases de trabajadores

De la lectura del Código de Trabajo se pueden llegar a establecer por lo menos tres clases distintas de trabajadores, siendo estos:

- El trabajador de obra,
- El trabajador ocasional y
- El trabajador sujeto a régimen especial, teniendo este último, una amplia subclasificación de once rubros de trabajadores agrupados por su actividad.

En el caso de los trabajadores de obra, los mismo nacen del contenido del Artículo 25, parte conducente, del Código de Trabajo: El cual señala: “c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.



En el caso de los trabajadores ocasionales, éstos son aquéllos a los cuales la ley llama “trabajadores temporales”, tal como se señala en el Artículo 27 parte conducente del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: ...c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días”.

Finalmente los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

- Trabajo agrícola y ganadero: son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a estos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

- Trabajo de mujeres y menores de edad: El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda



disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.

- Trabajo a domicilio: Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

- Trabajo doméstico: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

- Trabajo de transporte: Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

- Trabajo de aprendizaje: Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte,



profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

- Trabajo en el mar y en las vías navegables: Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

- Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones: Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

1.5. Patrono

1.5.1. Definición

El Diccionario de la Real Academia Española define al Patrono como, “Persona que emplea obreros en trabajo u obra de manos”.¹¹ Lógicamente, como consecuencia de que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio y dicha relación se ve perfeccionada por virtud de un contrato de trabajo.

¹¹ Diccionario de la Real Academia Española. Pág. 1,703.



El Código de Trabajo señala en su Artículo 18 que 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”.

De esa misma forma lo entiende el tratadista De la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que patrono es: “Toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.¹² Esta definición no deja lugar a dudas, de que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

1.5.2. Obligaciones de los patronos

El Artículo 61 señala entre otras:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
 - Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

¹² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 157.



- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico:

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;



- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección, los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;

- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo



descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice mantener que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la



finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y,

- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;

- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres 3 días.

 - Cuando contrajera matrimonio, cinco 5 días.

 - Por nacimiento de hijo, dos 2 días.

 - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

 - Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

 - Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité



Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- En todos los demás casos específicamente previstos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Además el Artículo 62 del Código de Trabajo, establece como prohibiciones a los patronos, las siguientes:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo, o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía, o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;



- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga y;
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

1.5.3. Características legales

En el Código de Trabajo, se encuentra la siguiente definición: "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..." Ver Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 de El Congreso de la República de Guatemala.

El contrato de trabajo fue regulado en el Código de Trabajo en el año de 1947 en el Decreto 330 en el Título II Capítulo primero; en el Código de Trabajo vigente Decreto 1441 se encuentra regulado también en el Título II Capítulo I al igual que su ubicación en los Códigos de Trabajo, son pocas las modificaciones que ha sufrido estos dos decretos por lo que analizaré dichas regulaciones a continuación:

El contrato de trabajo aparece conceptualizado con el Artículo 18 en el Decreto 330 de la manera siguiente: "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, bajo



dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Ahora en el Decreto 1441 el Artículo 18 fue ampliado tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del Código de Trabajo.

El Artículo 19 en los dos Decretos aparece regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 es modificado en forma completa debido a que en el Decreto 330, regulaba las obligaciones que se derivan del contrato estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el Decreto 1441 es modificado y lo amplía en el sentido de que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en el contrato de trabajo suscrito y además a las obligaciones observadas en el Código de Trabajo y en los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el código de trabajo en dichos contratos deben ser superiores a estos. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además cuales son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.



El Artículo 21 no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

El Artículo 22 queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución y el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

El Artículo 23 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono, continua igual en el Código de Trabajo vigente.

El Artículo 24 establece la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo patrono-Trabajador y queda obligado a la responsabilidad económica aquella que incumpla, no sufriendo ninguna modificación en el Decreto 1441.

El Artículo 25 no se modifica y establece que el contrato individual de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada.

El Artículo 26 no sufre ninguna modificación y reza en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se halla ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de



naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

El Artículo 27 establece la forma en que se puede contratar en forma verbal no sufriendo ninguna modificación en el Decreto 1441.

El Artículo 28 regula al contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo y es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte, permaneciendo regulado en los dos Códigos de Trabajo.

El Artículo 29 no tiene ninguna modificación en los dos decretos en cuanto a las formalidades que se deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.

El Artículo 30 se aclara todo el sentido, pues mientras en el Decreto 330 se regula únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le deben imputar al patrono. En el Código de Trabajo vigente se le da protección al trabajador estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador, salvo prueba en contrario del patrono.



El Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos decretos. Al igual que en el Decreto 330 y el Decreto 1441 el Artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a que los menores de 14 años sus representantes legales son los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios estableciendo además que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 33 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la república de Guatemala, pero si el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde vive tiene la obligación el patrono de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria; así también cuando se tenga que ir a vivir y si tiene que llevarse a su familia el patrono deberá también pagarle los gastos razonables del transporte.

El Artículo 34 continúa con el mismo texto legal establecido en el Decreto 330 y en forma resumida regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo por trabajadores para laborar fuera del territorio nacional sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pudiendo autorizar dichos contratos si llenan los requisitos establecidos siguientes:

- El establecimiento de un apoderado en la república por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja.
- La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar.



- La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que garanticen los gastos de repatriación y
- Que el contrato de trabajo se deben extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

El Artículo 35 al igual que el anterior y por tener íntima relación continúa sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no puede autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para laborar en el extranjero y son:

- Los menores de edad,
- Los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él, si los trabajadores son necesarios para la economía nacional y;
- En aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

El Artículo 36 continúa sin ningún cambio y establece que las regulaciones anteriores no rigen para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado.

Con el Artículo 37 se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna.



1.5.4. Regulación legal

Dentro del Código de Trabajo guatemalteco no se reconoce expresamente derecho a la negociación colectiva de una manera clara e inequívoca, pero aun así menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de negociaciones en la cuales las partes suscriban pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.

El Artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer artículo en el cual se indica la negociación en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí y en caso que no lo hagan se prevé la opción para poder exigir que se negocie un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a cada profesión, continuando dicho artículo con la determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente.

El Artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe de prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo mas seguro es que por el paso del tiempo y las



necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

El Artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se esta hablando que previo a ese acuerdo las partes practicaron una negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

En el Artículo 281 inciso e) del Código de Trabajo, se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; como podemos observar en dicho artículo en la Inspección General de Trabajo también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llevar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer notar que en el Artículo 340 del Código de Trabajo, norma la etapa obligatoria, que las partes tienen de realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el juez.

Posteriormente en el Artículo 375 del Código de Trabajo, establece que los trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patronos representados por consejos o comités Ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo y, si dicha negociación



conduce a un arreglo directo se levantara acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.

1.5.5. Principios legales

En cuanto a los principios sustantivos, tal como se mencionara, se hará referencia a lo señalado por el autor Fernández Molina:

Principio de tutelaridad:

Constituye como señala el autor en mención: “La razón de ser el derecho laboral”.¹³

Principio evolutivo:

“Se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano”.¹⁴

Principio de obligatoriedad:

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

¹³ Fernández Molina, Luis. **Ob.Cit**; pág. 4.

¹⁴ **Ibid**, pág. 17.



Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, en la ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

“La imperatividad de las normas laborales que se debe entender aún frente, o en contra, del mismo trabajador”.¹⁵

Principio de realismo:

En el derecho laboral el Estado, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir si todavía es posible a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma. “Lo que se pretende en última instancia, no es privilegiar únicamente los intereses de los trabajadores sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación

¹⁵ *Ibid*, pág. 23.



de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como lo es el asalariado”.¹⁶

Principio de sencillez:

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: Herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc. y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

Principio conciliatorio:

Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los tribunales de arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

“Mas allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes. Siempre va a ver puntos opuestos entre ellos. Pero así Comcel Derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el Derecho de Trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de los actores de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en conjunto. Y así lo proclama, para empezar, la Carta Magna, expresamente consigna en su artículo 103 que, las leyes que

¹⁶ *Ibid*, pág. 26.



regulan las relaciones entre empleadores y trabajador son conciliatorias. Por su parte, los Considerandos de nuestro Código invocan, una mayor armonía social, Considerando f); y a lo largo del mismo se repite esta vocación conciliatoria: **la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social**, (Artículo 17 del Código de Trabajo); asimismo, el Artículo 274 del mismo cuerpo legal hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.¹⁷

Quiere decir este principio que, el derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.

¹⁷ *Ibid*, pág. 27.

CAPÍTULO II



2. Aspectos fundamentales del servicio que se presta a domicilio

2.1. Generalidades

Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora. No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

"El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente según la doctrina; esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee" .¹⁸

En la cita y posición doctrinal anteriormente mencionada, como se puede advertir, es falaz y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por

¹⁸ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Pág. 112.



cuanto que conforme nuestra legislación, el Código de Trabajo claramente establece que "los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes... Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono." Artículos 158 y 159 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Para ironía de la clase trabajadora guatemalteca, el último párrafo del Artículo 160 del Código de Trabajo establece que: "El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa". Como se puede apreciar en el fondo este tipo de labores, constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, ya que elude los beneficios y la tutela de las normas generales de trabajo; excepción claramente establecida en la parte final del según párrafo del Artículo 156 del Código de Trabajo.

Según señala la doctrina en esta materia: "El trabajo a domicilio es un sistema en el cual, el dueño de un taller o de una empresa más o menos grande, bien directamente, ya por conducto de intermediarios, encargada a personas carentes de recursos, particularmente mujeres y aún niñas, sobre todo en la industria del vestido y de la ropa de casa, la elaboración, acabado y bordado de piezas u objetos, un trabajo que llevan al cabo en sus domicilios para un empresario que es quien los paga y vende posteriormente a precios que le proporcionan una utilidad grande".¹⁹

¹⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 534.



La primera imagen que se nos viene a la mente cuando se habla de un trabajador a domicilio, es la de alguien trabajando en su acogedora casa, sentado en un pequeño estudio con relajantes vistas panorámicas. Algunos afortunados de estos trabajadores lo hacen en estas condiciones, pero el resto trabajan en ambientes menos adecuados. De hecho, a excepción de las personas que trabajan por cuenta propia, el resto de los trabajadores a tiempo completo suelen ser trabajadores móviles, o "itinerantes" y no trabajan en sus casas. Sin embargo, el trabajo en el domicilio es probablemente la modalidad de "teletrabajo" con mayor potencial de crecimiento. "Esta opinión no es totalmente compartida en el ámbito europeo, donde la preferencia está en el desarrollo de tele centros adecuadamente equipados para tele trabajar".²⁰

2.2. Definición

El trabajo a domicilio se puede definir de la siguiente forma: "Es un sistema en el cual, el dueño de un taller o de una empresa más o menos grande, bien directamente, ya por conducto de intermediarios, encargada a personas carentes de recursos, particularmente mujeres y aún niñas, sobre todo en la industria del vestido y de la ropa de casa, la elaboración, acabado y bordado de piezas u objetos, un trabajo que llevan al cabo en sus domicilios para un empresario que es quien los paga y vende posteriormente a precios que le proporcionan una utilidad grande".²¹

Según el Artículo 156 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste". Por otro lado también: "Es el que se ejecuta habitualmente

²⁰ Raso Delgue, Juan, **Problemática actual del contrato individual del trabajo. la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente**, V Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pág. 35.

²¹ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 557.



para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia directa inmediata de quién proporciona el trabajo”.²²

Constituye trabajo a domicilio el convenio en el que el patrón vende la materia prima u objetos al trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón y cualquier otro convenio u operación semejante.

Como podrá observarse, esta categoría de trabajadores queda protegida de cualquier otro nombre que se le quisiera dar para desconocer la relación laboral, tan es así que también se contempla la posibilidad de que sea el mismo trabajador quién adquiera los útiles o materiales.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código. Dichas simulaciones son prohibidas.

2.3. Relación del trabajo a domicilio y el teletrabajo

Es la producción subcontratada de bienes y/o de servicios por trabajadores que realizan su trabajo en un lugar de su propia elección, a menudo en su hogar y que habitualmente son pagados a tanto la unidad producida. Al no hallarse bajo el control directo del empleador, estos "trabajadores a domicilio" pueden organizar su jornada laboral, pero no tienen voz ni voto con respecto a las características o al precio de lo

²² Raso Delgue, Juan. **Ob. Cit.** Pág. 35.



que producen. Son invisibles para las estadísticas nacionales, porque el trabajo a domicilio aún no está reconocido como una categoría de trabajo diferenciada en las estadísticas de empleo y trabajo y en general la legislación laboral no ha contemplado sus derechos o no ha sido clara al respecto. Integrado ampliamente por mujeres con escasos ingresos y baja capacitación, que necesitan compaginar sus responsabilidades familiares y tareas domésticas con actividades que les proporcionen ingresos, este sector de trabajadores a domicilio se caracteriza por recibir una remuneración pequeña e irregular y carecer de los beneficios de la seguridad social y, puesto que quienes lo forman trabajan aislados, rara vez se organizan en asociaciones representativas.

Las estadísticas, cuando las hay, acerca de los trabajadores a domicilio son incompletas y, en el mejor de los casos, inconsistentes. Parece, sin embargo, que el número de estos trabajadores ha venido aumentando como resultado de la partición y reubicación de los procesos de producción mediante la creación de "cadenas" de producción que operan en diversos puntos de un país o incluso entre países y que utilizan el trabajo femenino disponible y barato. La novedad del trabajo a domicilio es que ya no está confinado a las industrias de trabajo intensivo industrias del calzado y vestido, por ejemplo como lo estuvo en otros tiempos: Surge hoy también en las industrias de alto coeficiente de capital y en el sector de los servicios. Otro rasgo nuevo del trabajo a domicilio es la diversidad de sus trabajadores en términos de productividad, nivel de educación, experiencia laboral, motivos para dedicarse a este tipo de trabajo y niveles de retribución. Es interesante observar que las mujeres tienden a predominar en las tareas que requieren menor capacitación, en las que son menos productivas y en las que están peor remuneradas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha hecho mucho por resolver la cuestión del trabajo a domicilio. Desde principios de la década de 1980 ha mantenido una investigación orientada a la acción, así como actividades de cooperación técnica en Asia meridional y Asia sudoriental. En 1996, la Conferencia de la Organización



Internacional del Trabajo (OIT) dotó el Convenio núm. 177 sobre el trabajo a domicilio, que refuerza el compromiso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por la promoción de la protección social, la mejora de las condiciones de trabajo y la capacidad de los trabajadores a domicilio para elevar sus ingresos. Ese mismo año, capitalizando sus anteriores trabajos y construyendo sobre ellos, se puso en marcha el programa interregional **Trabajadores a domicilio en la economía mundial**. Un programa que tiene dos componentes: el asiático, que consolida los logros de las políticas e institucionales conseguidos durante diez años de trabajo en la región y el componente latinoamericano, consistente en una serie de estudios por países destinados a obtener una información básica sobre la extensión y las formas del trabajo a domicilio en esa región.

Es el contrato en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

La diferencia fundamental entre "trabajo a domicilio" y "teletrabajo" es la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones en la realización del teletrabajo. El teletrabajo, literalmente trabajo a distancia, es un trabajo realizado cuando se está utilizando algún elemento que permite que el trabajo efectivo se realice en un lugar diferente del que se ocupa cuando la persona lo está realizando. Se utilizan medios informáticos para comunicarse durante la realización de la actividad, para el envío de insumos y resultados y en la mayoría de los casos para la realización de la actividad.

El *Teletrabajo* no es una profesión, sino una forma de desarrollar una tarea y requiere una reorganización cultural para la eficiente aplicación de esta innovación. Generalmente esta modalidad está asociada a la tarea intelectual la cual en su mayoría tiene que ver con metodologías y labores de índole profesional. También podemos decir que con el teletrabajo se ha remplazado mucho al obrero y toda mano de obra.



Es el trabajo realizado a distancia utilizando Tecnologías de la información y la comunicación más conocidas como TICs.

A distancia significa en su casa, la casa de un familiar o amigo, en un hotel, en un restaurante, en un ómnibus, en un auto, en un cyber o en cualquier otro lugar. El teletrabajo también es usado por personas con discapacidades diferentes que no pueden transportarse físicamente a su área de trabajo, así como también personas que viven en otros países diferentes al de su área de trabajo.

Las TICs son básicamente todas las tecnologías que procesan información para su uso o para su comunicación. Ejemplos de estas tecnologías están el propio Internet, la computadora, el fax, el teléfono móvil, etc. Internet incluye principalmente navegación web y correo electrónico y, eventualmente blogs, sitios web, software de traducción, mensajeros instantáneos chat y telefonía IP.

2.4. Perfeccionamiento del trabajo a domicilio

La ley regula las relaciones obreros patronales de carácter general y también aquellas que por naturaleza del trabajo a desarrollar requieren de un tratamiento especial; tal es el caso del trabajo a domicilio.

Los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio.



Es decir que el trabajo a domicilio es el que ejecuta habitualmente para un sujeto, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia directa inmediata de quién proporciona el trabajo.

El contrato de trabajo a domicilio es aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.

Los requisitos de los trabajadores son los mismos que cualquier trabajador. La duración se da por tiempo indefinido o de duración determinada. En este caso a la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Entre las obligaciones de las empresas están la de entregar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes. Los trámites para formalizar el contrato, es que debe hacerse por escrito, en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral y comunicación a la Inspección General de Trabajo.

No existe en Guatemala para este régimen económico de trabajo, un salario mínimo.



Según Echeverría Morataya: “En cuanto a la dependencia continuada, ésta se configura en el nexo económico que une la relación de trabajo. El trabajador labora con capital del que le encarga al trabajo; y aún cuando el patrono pretendiera desvirtuar la relación laboral vendiendo al trabajador los materiales a utilizarse en los productos, para luego comprar los artículos, a este tipo de relación le es aplicable el Código de Trabajo”.²³

El teletrabajo mencionado en párrafos anteriores, consiste en el moderno trabajo a domicilio que requiere del uso de telecomunicaciones. Por tanto los usuarios que realizan su trabajo en el domicilio es más probable que lo hagan con información y no con objetos físicos. El trabajo a destajo en infames talleres, típico de la industria textil del pasado, no tiene ninguna relación con el teletrabajo de hoy, aunque en mayor porcentaje continúan presentándose en la industria de ropa o de comida, el denominado trabajo a domicilio.

Los ejemplos más típicos de esta modalidad de teletrabajo a domicilio los forman los profesionales y directivos que trabajan uno o dos días a la semana en el domicilio, ya sea por la política de la empresa de reducir los tiempos de desplazamiento o simplemente porque el silencio o la tranquilidad de la casa les permite concentrarse mejor.

Cada vez más las tareas rutinarias como el procesamiento de datos se hacen a distancia. Para ello se han utilizado oficinas, como las que existen en Irlanda, que transmiten las reclamaciones de seguros de empresas americanas como la Massachussets Mutual, Great Western Life, y la New York Life. Sin embargo, los avances tecnológicos hacen posible que, hoy en día, esas mismas tareas se puedan realizar desde los hogares.

²³ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**, Pág. 144.



Existen diferentes tipos de personas que trabajan en el domicilio:

- Altos cargos, técnicos y oficinistas.
- Empleados a media jornada o jornada completa.
- Individuos que trabajan casi de forma permanente en el domicilio y otros que lo hacen de manera ocasional.
- Empleados a tiempo total, empleados con contrato de media jornada y trabajadores autónomos.

El empleo por cuenta propia que se realiza en el domicilio plantea un problema de tipo conceptual. Muy pocos se opondrían a considerar como tele trabajadores a consultores, contables o redactores técnicos que realizan su actividad profesional en sus casas, siempre que utilicen medios tecnológicos para mantenerse en contacto con sus clientes. Pero ¿qué pasa en el caso de un escritor o de un negocio unipersonal que se lleva desde casa? Está claro que trabajan en el domicilio, pero ¿se les puede considerar tele trabajadores? Probablemente estos usuarios no pueden ser clasificados como tales, pero el ejemplo muestra la dificultad para definir los límites del teletrabajo cuando se considera el trabajo en el domicilio.

Los trabajadores que deciden realizar parte de la actividad profesional en sus hogares lo hacen por una o varias de las siguientes razones:

- Ahorrar tiempo y dinero y reducir el nivel de estrés gracias a la reducción de los desplazamientos.



- Conseguir una mayor autonomía y mayor flexibilidad del horario laboral.
- No verse obligados a llevar una vida social en la oficina ni a vestir de una determinada forma.

El aislamiento causado por la práctica del trabajo a domicilio es considerado como el problema más importante al que tienen que hacer frente los usuarios que trabajan en el domicilio. Es la empresa la que tiene que solucionarlo. Es aconsejable, entre otras cosas, que se estudie con detenimiento el lugar preciso de la casa en el que se va a trabajar, no tiene que estar totalmente aislado del mundo exterior ni de la familia, pero tampoco en un lugar donde no se pueda trabajar tranquilamente.

Dado que se trata de una de la forma más flexible de empleo, el trabajo a domicilio ha surgido como un componente esencial de la reestructuración de la economía global. El trabajador a domicilio suele ser el último eslabón en la cadena de comercio internacional que se extiende entre continentes y produce artículos que luego son vendidos por grandes cadenas comerciales.

En la mayoría de los países, los trabajadores a domicilio, generalmente mujeres, son los trabajadores más explotados, reciben menos del salario mínimo, no gozan de cobertura por parte de la Seguridad Social ni tienen seguridad en el empleo, ni siquiera están reconocidos como trabajadores. Casi todos recurren al trabajo a domicilio porque no encuentran trabajo fuera de sus casas, o debido a responsabilidades familiares o a la falta de guarderías infantiles, suelen estar aislados y a la merced de los empleadores.

Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en



el que se debe anotar. Artículo 157, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;
- La dirección del lugar donde viven;
- La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;
- La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital.

Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.



Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono. El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir Artículo 159, II párrafo, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa Artículo 160, II párrafo, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala.

Joaquín Eduardovich, establece en su monografía de trabajo a domicilio, lo siguiente: Los modelos de restauración sufrieron cambios profundos en la segunda mitad del siglo XX. Antes de la II Guerra Mundial salir a comer o a cenar era una actividad reservada a las clases más adineradas. A partir de 1950 se produjo un desarrollo espectacular de los restaurantes populares que ofrecen comidas a precios económicos. El transporte público ha extendido la costumbre de comer fuera del hogar. Hoy se ofrece comida barata en una gama amplia de establecimientos como cadenas de restaurantes, bares y

restaurantes típicos de otros países o especializados. La hostelería vivió un auge especial en la década de 1980 al aumentar la variedad de elección del consumidor e introducirse con éxito nuevas ofertas como el servicio a domicilio. Con la incorporación de la mujer al trabajo se ha incrementado y se ha hecho más asequible la comida fuera del hogar y los servicios a domicilio”.²⁴

El objeto fundamental de estudio en la presente propuesta de investigación la constituye el trabajo a domicilio. La problemática que origina el interés por abordarlo es el hecho de que en el medio guatemalteco suele **simularse** distintos tipos de relaciones para negar la relación laboral en este tipo de trabajo sujeto a régimen especial. La responsabilidad de esta simulación también es consecuencia de una regulación insuficiente de esta materia, puesto que si bien es cierto, la normativa de este tipo de trabajo establece la posibilidad de que el patrono venda el material para que el trabajador elabore el producto que finalmente puede vender al empleador, pactándose para tal efecto la remuneración correspondiente, no señala nada el Código en relación a los casos en que el trabajador por su cuenta adquiera la materia prima.

Es importante remarcar la gran responsabilidad, que tiene el departamento, ya que en buena medida depende la estabilidad laboral y social de nuestro Estado, por eso los inspectores del trabajo desarrollan sus labores con calidad y honestidad, lo que ha permitido tener un ambiente de tranquilidad y cultura laboral, esto sin lugar a dudas con la colaboración de trabajadores y patrones. De aquí nace la inquietud de realizar este trabajo práctico, donde se pretende desarrollar las actividades principales del departamento de inspección del trabajo y de la gran responsabilidad que cumple en nuestro entorno laboral.

²⁴ Eduardovich, Joaquín. **Formas de subordination**. Pág. 132.



En la actualidad, con la llegada del nuevo siglo y la apertura de grandes mercados de trabajo, así como los Tratados de Libre Comercio, con un amplio potencial de trabajo, específicamente en el sector maquilador, hace necesario dar una mayor vigilancia en la regulación de las Normas de Trabajo, ya que países como Estados Unidos, Corea, Japón, entre otros con regulaciones distintas a las de nosotros, son en parte los que se están estableciendo en nuestro territorio y por ende los que necesitan una vigilancia más estricta en sus condiciones de trabajo.

Es conveniente señalar, que actualmente los inspectores del trabajo están más capacitados para poder atender la demanda de trabajadores y patrones, esta capacitación se realiza en forma constante a través de cursos, conferencias y mesas de trabajo que son impartidas por profesionales del derecho del trabajo. Es necesario por tanto, que se regule en torno a las distintas posibilidades en el trabajo a domicilio, para proteger la relación laboral de cualquier tipo de simulación.

Los trabajadores a domicilio deben ser considerados como sujetos del derecho laboral, aún cuando no concurren en sus relaciones contractuales los caracteres comunes de los vínculos reconocidos por las leyes laborales a los demás trabajadores, pero que por el constante avance y perfeccionamiento de la legislación laboral, tienen que ser aceptados y protegidos por ésta, so pena de permitir su destrucción física y moral a corto plazo, con daño de las generaciones próximas y del verdadero sentido de la justicia social. Todo lo anterior obliga a los legisladores a dictar normas jurídicas que resuelvan la situación de este régimen de trabajadores.

En Guatemala, si bien es cierto existe regulación al régimen de trabajadores a domicilio, actualmente ha sido desaprobado, porque con la evolución de las relaciones contractuales ya no responde dicha normativa a las exigencias actuales.





CAPÍTULO II

3. Protección de las leyes laborales al trabajo a domicilio

3.1. Regulación para la protección del trabajo a domicilio

La regulación legal de cualquier tema, consiste en el conjunto de normas jurídicas que en determinado cuerpo de leyes se refieren al mismo. El Artículo 156 del Código de Trabajo, regula una de las formas de simulación más frecuentes en relación con el trabajo a domicilio, que consiste en efectuar la venta de los útiles y materiales que harán de usarse para la confección de los objetos y comprarlos posteriormente quien antes fuera vendedor, está no es la única forma de simulación, ya que también existen otros procedimientos simulatorios, como lo son la simultaneidad de patronos, la intermediación y la estabilidad o relación laboral existente.

La intermediación, es cuando el patrono por medio de un intermediario pretende negar o eliminar una relación laboral, esto se debería prohibir tajantemente en el trabajo a domicilio. La simultaneidad de patronos, se da en el caso de que una misma persona puede entrar en relaciones de trabajo simultáneas con distintos patronos, no significando esto que no tenga relación laboral con todos y cada uno de ellos.

En cuanto a la estabilidad o relación laboral existente, el patrono se niega a reconocerla, debido a que alega a su favor que no existe un contrato, dirección o vigilancia sobre el trabajador, cuestión que es incorrecta debido a que el trabajador a domicilio entra en contacto con su patrono en dos momentos, uno al recoger los materiales y útiles de trabajo y otro al entregar los objetos ya elaborados.



Concluyéndose que si existe una estabilidad o relación laboral, la cual debe de defenderse en aras de una verdadera justicia social. Si bien es cierto que en algunos renglones, como la ropa que se fracciona para las maquilas y los zapatos que se elaboran para grandes empresas, han logrado organizarse para defender sus derechos por medio de asociaciones. En lo relativo al trabajo a domicilio, es necesario consignar las defensas que a juicio del investigador resultan indispensables:

3.2. La Inspección General de Trabajo

Esta instancia estatal que vela por el cumplimiento de las leyes de trabajo, depende directamente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Este, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto 1117 del Congreso que creó el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante el gobierno de la Revolución, indica que corresponde a dicho Ministerio de Trabajo la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de



vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

En lo referente a las resoluciones administrativas en materia de trabajo, el Código de Trabajo prevé en su Artículo 275 que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos: a) El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada esta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de 8 días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y, b) El de reposición, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciar y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria.

La estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un Ministro, dos Viceministros, la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo, Dirección Administrativa, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Estadística del Trabajo, Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo, Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social. Las Direcciones y la Inspección tienen diversas secciones.



La Dirección General de Trabajo es la encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo a esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo Artículo 276.

Una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en el Artículo del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores. Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Ver. Artículo 280 del Código de Trabajo.

Entre las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo es que al momento que comprueben que en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para que le impongan la sanción al patrono infractor, Artículo 281 del Código de Trabajo. Una peculiaridad



importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los Inspectores por lo que "...la designación de los inspectores debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho."

Las comisiones del salario son comisiones compuestas por representantes tanto de los patronos como de los trabajadores sindicalizados, que discuten acerca de la fijación de los salarios que se devengan en las empresas. Tienen un carácter de comisiones negociadoras de salarios y esa es su finalidad: Que el salario sea adecuado para cada trabajador y cumpla con el requisito de ser igual remuneración a igual trabajo desempeñado.

Otra función de la Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estando obligada a evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél Ministerio, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Asimismo la Inspección General de Trabajo debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

En cuanto a aspectos procesales la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren



trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras. Es preciso enfatizar la importancia que reviste la participación de la Inspección General de Trabajo, para evacuar audiencias en este sentido, independientemente a que apersone en ellas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), toda vez que es una obligación que le impone el Artículo 280 del Código de Trabajo.

Y por ultimo dentro de sus funciones se encuentra la de velar por la estricta observancia de las leyes y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social, está obligada a promover la investigación, sustanciación, sanción y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que se denuncian, ante ella por conocimiento directo o de sus Inspectores.

El objeto de la Inspección General de Trabajo, es que por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos



sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales, en ciertos salarios mínimos.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 del Código de Trabajo, rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación de conformidad con el Artículo 281 del Código de Trabajo:

- Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278 del Código de Trabajo.
- Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.
- Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único



fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.

- Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.
- Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
- Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento con el propósito de ordenar su análisis siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social.
- Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.



- Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.
- Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
- Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y

Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.



De conformidad a la información proporcionada por la Inspección General de Trabajo, las condiciones de trabajo se deben hacer constar por escrito, un ejemplar para cada una de las partes y otro para la misma autoridad antes citada. Dicho escrito deberá contener:

- Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio del patrón y trabajador.
- Local donde se ejecutará el trabajo
- Naturaleza, cantidad y calidad del trabajo
- Monto del salario y fecha y lugar de pago
- Las demás estipulaciones pactadas

En este sentido será una buena medida es especializar a los Inspectores para que las Inspecciones se realizaran en aspectos específicos y no en lo general, es decir por ejemplo, que hubiera Inspectores especializados en contabilidad, así como para los casos de seguridad e higiene, especialistas químicos, industriales, ambientales etc.

En cuanto a la relación al trabajo de los menores, es muy importante destacar que por parte del Departamento de Inspección del Trabajo, no se hacen visitas constantes y sorpresivas a los centros de trabajo, menos a domicilio, para poder detectar el grave problema en que incurren los patrones, al autorizar a menores sin permiso y desarrollando labores que no pueden desempeñar de acuerdo a lo establecido en la Ley del Trabajo. En tal sentido es necesario incorporar a más dictaminadores para resolver en forma pronta y expedita, los procedimientos administrativos sancionadores que se presenten en todo el Estado.



3.3. Formalidades y requisitos del trabajo a domicilio exigidas por el estado

Actualmente según nuestra legislación laboral, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de Trabajo tiene la función de regular las relaciones obreros patronales del trabajo a domicilio, pero esta función se limita únicamente a autorizar y sellar un libro en el cual se deben anotar:

- Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;
- La dirección del lugar donde viven;
- La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;
- La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- El monto de las correspondientes remuneraciones.

Función esta que no es suficiente, ya que se detecto con la presente investigación que actualmente ningún patrono a domicilio lleva ese libro, lo que hace pensar que es necesario e indispensable la creación de una oficina administrativa del trabajo a domicilio, donde se lleve un registro de patronos del trabajo a domicilio, que funcionaria dentro de la Inspección General de Trabajo, en este registro constarán el nombre y el domicilio del patrono para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.



La existencia de este registro sería de una importancia vital, ya que si la misma se lleva en orden y esmero, la Inspección General de Trabajo podría hacer visitas periódicas y verificar el cumplimiento de las leyes.

3.4. Obligaciones de los trabajadores y de los patronos a domicilio

Para entrar a conocer las obligaciones de los trabajadores y de los patronos a domicilio, primero se analizarán los derechos y obligaciones para los trabajadores en general:

3.5. Derechos y obligaciones surgidos del trabajo a domicilio

Entre los aspectos importantes a analizar se encuentran los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos se encuentran contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión



Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;



- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;

- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario. Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.



En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice mantener que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la



vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y

- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;

- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes



calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

La peculiaridad del trabajo a domicilio y el hecho de estar sujeto a un régimen especial, exige un señalamiento ético y pulcro de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos; ya que los primeros, desarrollan sin vigilancia y dirección inmediata del patrono su trabajo, porque el tratamiento del trabajo a domicilio como una operación civil o mercantil, constituye la fuente de explotación.

Las obligaciones de los trabajadores de conformidad con nuestra legislación laboral vigente, son las siguientes:

- La entrega de un trabajo eficiente, para que la venta al público de los productos permita una elevación de los ingresos y para evitar daños y demoras a la empresa que da el trabajo;



- Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrono;
- Elaborar los productos de acerado con la calidad convenida y acostumbrada.
- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos;
- Indemnizar al patrono por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban.

Las obligaciones de los patronos de conformidad con nuestra Legislación Laboral vigente:

- Facilitar el trabajo, evitar daños a los trabajadores y prevenir reclamaciones;
- Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;
- Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;
- Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, sin que pueda formularse una reclamación posterior.
- Proporcionar a las autoridades del ministerio de trabajo y previsión social los informes que le soliciten.



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de sancionar al empleador que incumple con llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio autorizado por la Inspección General de Trabajo

4.1. Planteamiento de la problemática

Es indispensable, determinar la problemática que comporta un tema como el presente. Cabe destacar que la simulación en el trabajo a domicilio radica en que se cancelan por completo los derechos laborales que le asisten al trabajador a domicilio desprotegiéndole por completo, ya que de esta manera las personas que dan trabajo a domicilio sostienen que no se trata de una relación de trabajo, sino de una de naturaleza civil o mercantil.

De conformidad con la doctrina civil en cuanto a las formas de consentimiento manifiesta que en todo contrato, incluso en los solemnes o reales, el consentimiento vaya solo o acompañado de otro elemento, debe siempre existir y reunir ciertas cualidades de inteligencia y de libertad, en caso contrario se les considera viciado. Si el consentimiento está absolutamente destruido por una causa cualquiera, el contrato no tiene existencia; nada se ha hecho, tan solo queda en vana apariencia¹, un mero hecho; el acto jurídico es inexistente. Si el consentimiento se ha dado realmente, pero bajo la influencia de una causa que lo priva de su libertad, está viciado; el acto jurídico existe; pero es anulable.

Pero el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza.

Si se estudia la relación entre el trabajador a domicilio y la empresa, se descubre que el trabajador forma parte de la unidad económica de la empresa en relación jurídica con el empresario, circunstancia que distingue su actividad de los trabajos inherentes a una empresa que se desarrollan fuera de los establecimientos de un patrono.

Habiéndose omitido en la regulación legal del trabajo a domicilio, la posibilidad de que el trabajador compre por su cuenta la materia prima con la cual elaborará el producto que finamente venderá al patrono, es posible la simulación de esta relación laboral con otros nombres que únicamente pretendan restringir derechos del trabajador. Los vicios de consentimiento que pueden tornar anulable un negocio jurídico son los siguientes: el error, el dolo, la simulación y la violencia. En este sentido la simulación es un negocio simulado, es el que tiene una apariencia contraria a la realidad”.²⁵ Se encuentra regulado en el Código Civil, Decreto Ley 106 en su Artículo 1284, que preceptúa: “La simulación tiene lugar: 1º. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2º. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y 3º. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas”. La simulación genera nulidad, sin embargo, esta puede ser absoluta o relativa.

4.2. Relación laboral en el trabajo a domicilio

Se debe empezar enfatizando que en el trabajo a domicilio, si hay una relación de trabajo. Dos cosas son importantes y de relevancia jurídica laboral: en primer termino la importancia que tiene el hecho de la relación de trabajo y segundo la importancia que a su vez tiene la simulación de los contratos de trabajo que hace surgir una relación

²⁵ Espín Cánovas, Diego. **Manual de derecho civil español**, Pág. 67.



laboral viciada para utilizar un término de la materia civil, la cual se aplica al derecho del trabajo de forma supletoria.

Para el primero de los aspectos, se cita a uno de los grandes autores del derecho laboral, el tratadista Mario De La Cueva quien en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* señala: La lucha que desató la idea nueva en el año de 1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

La primera de las cuestiones derivaba de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio que ya conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Muchas veces nos hemos referido a la idea del trabajo no mercancía y nada se tiene que agregar, solamente aquellos que, no se han dado cuenta de la oposición o desconocen la historia de las declaraciones de derechos sociales, entre ellas el capítulo de normas sociales de la Carta de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de 1948, Declaración Universal de los Derechos del Hombre, "*Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social*", o añoran la subordinación del derecho del trabajo al civil, pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y



de los contratos; y nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un contrato sui generis, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser contrato semejante al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos.

De los renglones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios y contratos-ley y de sus normas supletorias.

De esta que es más una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias:

- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado;
- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;
- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo;



- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo. Claro está y volveremos al tema, que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas. Así lo apuntó Georges Scelle cuando dijo que el ingreso del trabajador a la empresa, su enrolamiento en el orden jurídico objetivo de la misma, era un acto condición.

El segundo aspecto, para que el contrato individual de trabajo exista, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral. Además de que en el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos, aunque con algunas características especiales los elementos comunes a todos los contratos que son: la capacidad; el consentimiento; el objeto.

Por lo que se cree que si el contrato de trabajo se da existe la relación laboral y por lo mismo se convierte en un acuerdo de voluntades entre las partes. Ese acuerdo de voluntades que a su vez es la relación de trabajo, y que constituye un contrato laboral. Ahora bien, si el contrato es verbal o escrito, puesto que ya se creó la relación de trabajo, involucra vicios del consentimiento que como quedó escrito en párrafo anterior es uno de los elementos esenciales de todo contrato, entonces dicha relación o contrato puede estar viciado de simulación. Como se dijo la simulación es un negocio simulado, es el que tiene una apariencia contraria a la realidad; ya que en una sociedad puede presentarse la intención de simular una relación laboral. Las causas de la simulación no se encuentra en la conducta moral de los seres humanos, cuando entre ellos media



un interés o una ganancia económica, se trata de causas eminentemente económicas. El empleador en muchas ocasiones sufre disminución en su patrimonio lo que lo obliga a entablar una relación que el cree franca con el trabajador y le propone un pago mensual y un trabajo con horario pero sin prestaciones. Lo que en nuestro medio constituye una violación a las normas de trabajo, pero el trabajador acepta de conformidad con la poca oferta laboral que hay. Razón por la cual ya se presentó una simulación en el contrato de trabajo y tal situación y relación laboral no puede ser legal ni mucho menos franca por dichos motivos.

Hace un siglo, el derecho del trabajo dejó la casa paterna del derecho civil y se llevó a algunos hermanos consigo, expresando un carácter expansivo. Hoy, al borde del tercer milenio, regresa a la casa paterna para introducirse en ella y proteger a otros hermanos que se quedaron allí.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente *locatio operarum* o actividad laboral puesta a disposición del empleador frente a la locación de servicios *locatio operis* o ejecución de obra o servicio, separaban el derecho laboral y el civil y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos en discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.

Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles;



el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos honorarios usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros.

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Como elemento natural del contrato en el concepto legal, indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

La exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.



Una relación en términos generales es la “actividad profesional cuyo fin es, mediante gestiones personales o con el empleo de las técnicas de difusión y comunicación, informar sobre personas, empresas, instituciones, etc., tratando de prestigiarlas y de captar voluntades a su favor”.²⁶

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación.

Habrà ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la tuición jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones para subordinadas o cuasi laborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

Existen dos modalidades de poner fin a una relación laboral, la terminación y la rescisión, resaltando como características distintivas entre una y otra, lo siguiente: La terminación puede darse por mutuo consentimiento, por concluir el trabajo o plazo contratado, por incapacidad manifiesta o muerte del trabajador, fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación, agotamiento del objeto de una industria extractiva, la quiebra de la empresa; en general podemos decir que en la terminación los casos se encuentran previstos por la ley y para que surja alguna de las causas es

²⁶ Ibid, pág. 67.



necesario que se cumpla la condición o plazo previstos, existiendo también el mutuo consentimiento de las partes; a diferencia de la rescisión en la cual se necesita que alguna de las partes ya sea patrón o trabajador incurran en uno o más de los casos previstos por la ley, para que la otra parte pueda ejercitar su derecho de rescindir el contrato sin responsabilidad para él.

El Código de Trabajo establece que relación laboral es: "El hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma" (Artículo 19 del Código de Trabajo). Mario López Larrave, define la relación de trabajo en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".²⁷

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo 19 del Decreto 1441.

Siempre que se celebra un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

²⁷ López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Pág. 8.



Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

El patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

El contrato individual de trabajo, como lo ordena el Artículo 20 del Código de Trabajo, obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- A la observancia de las obligaciones y derechos que el cuerpo de leyes mencionado o los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores a los que establece el Código de Trabajo; y
- A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan



condiciones superiores al minimum de protección que el Código de Trabajo otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: La materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Si el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la Republica de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

Por otro lado, se puede presentar la oferta de trabajo de cumplir con las prestaciones laborales pero de indemnizar a cada cierto tiempo, lo que constituye un perjuicio en contra del trabajador y sus prestaciones.

Entre las formas de simulación más frecuentes en relación con al trabajo a domicilio podemos encontrar:

- La venta de los útiles y materiales que harán de usarse para la confección de los objetos y comprarlos posteriormente quien antes fuera vendedor; claro está que no es la única forma de simulación, razón por la cual se abrieron las puertas para otros procedimientos simulatorios.

- La simultaneidad de patronos, ya que una misma persona puede entrar en relaciones de trabajo simultáneas con distintos patronos, no significando esto que no tenga relación laboral con todos y cada uno de ellos.

- La intermediación, que el patrono por medio de un intermediario pretende negar o eliminar una relación laboral, por lo tanto se debería prohibir tajantemente la intermediación en el trabajo a domicilio.

- La estabilidad o relación laboral existente y que el patrono se niega a reconocer, debido a que alega a su favor que no existe un contacto, dirección o vigilancia sobre el trabajador. Cuestión esta que es incorrecta ya que el trabajador a domicilio entra en con contacto con su patrono en dos momentos, uno al recoger los materiales y útiles de trabajo y otro al entregar los objetos ya elaborados. De



lo que se determina que si existe una estabilidad o relación laboral, la cual debe de defenderse.

En tal sentido muchos empleadores en Guatemala, continúan funcionando de la manera descrita, por ejemplo todos aquellos lugares de trabajo, en los cuales excusados en el argumento de que funcionan con un cierto presupuesto y financiamiento, que al final del cual no tendrán con que seguir la relación de trabajo, sin embargo en dichos contratos lo que nunca se dice es que son de plazo indefinido y al finiquitar al trabajador cada fin de año, como es común en estos lugares, se les perjudica en una merma que el trabajador únicamente puede llegar a percibir en el conjunto de su tiempo laborado, es decir en todo el tiempo que duró la relación laboral.

El Artículo 81 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo señala lo siguiente:

“En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.



El efecto inmediato de dicha disposición y reforma consiste en que a partir de la puesta en vigencia de dicho decreto, los patronos acostumbrados a simular el período de prueba no podrían hacerlo. En otras palabras, cuando un patrono contrataba a seis trabajadores durante un año para una misma plaza, de forma consecutiva, despidiendo a uno y contratando al siguiente, realmente evadía ese año, el pago de cualquier prestación laboral de las que establece el Código de Trabajo, sin embargo, con la puesta en vigencia del Decreto 18-2001, esta práctica se puede creer que se le pone fin.

Pese a dicha reforma el período de prueba resulta muy difícil de comprobar, toda vez que esto va relacionado con la actividad de que se trate, por ejemplo, en el caso del trabajo doméstico, se trata de un patrono especial puesto que en es un ente, sino más bien una persona física, que establece una relación laboral con otra persona física. Esta persona física, empleador, en las relaciones trabajo doméstico, puede desarrollar la simulación a la que se hace referencia en el párrafo anterior y la comprobación correspondiente en un proceso resultaría muy difícil.

En esta situación del período de prueba también debe incluirse en la misma manera a los trabajadores del Estado, en las distintas instituciones públicas, puesto que su contratación no supone estar exentos del mismo.

El artículo en mención lleva a cabo otras modificaciones que por no ser objeto de la presente investigación se obvian.

El período de prueba, en materia de contratación laboral, consiste en lapso durante el cual el trabajador de una relación de trabajo es puesto en observación mientras lleva a



cabo el trabajo para el cual pretende optar, por lo cual que el patrono, al final de dicho período, puede considerar no contratarlo porque no llenó los requisitos que establece para dicho puesto.

El período de prueba según el Artículo 81 Código de Trabajo es de dos meses, tal como se establece en dicho cuerpo de leyes. Sin embargo en el mismo artículo de mérito se establece que dicho lapso puede llegar a ser ampliado o reducido de conformidad con un acuerdo previo de las partes. Toda vez ser período de prueba, la ley faculta al patrono para que dicho lapso no cause prestaciones laborales y su pago pueda ser diferido.

El período de prueba como es lógico, puede llegar a constituir una simulación de relación laboral, porque el trabajador está en la creencia de que se quedará con el puesto, pero el patrono con ardid, contrata a otro y se evita el pago de prestaciones laborales durante ese lapso. Esta misma forma de simulación puede llegar a presentarse dos o más veces, de forma que el patrono, tal como se explicó anteriormente puede evadir el pago de prestaciones laborales durante un término mucho mayor.

Por período de prueba se propone la siguiente definición: “El lapso durante el cual, un trabajador presta sus servicios a un patrono y este segundo lo evalúa para decidir su efectiva ulterior contratación o no, de conformidad con el desenvolvimiento de la labor del trabajador”. Tal como se estableció el Artículo 81 del Código de Trabajo, regula lo concerniente al período de prueba y dicha norma fue reformada a través del Decreto 18-2001.



En todo contrato, incluso en los solemnes o reales, el consentimiento vaya solo o acompañado de otro elemento, debe siempre existir y reunir ciertas cualidades de inteligencia y de libertad, en caso contrario se les considera viciado. Si el consentimiento está absolutamente destruido por una causa cualquiera, el contrato no tiene existencia; nada se ha hecho, tan solo queda en vana aparienciaⁱⁱ, un mero hecho: el acto jurídico es inexistente. Si el consentimiento se ha dado realmente, pero bajo la influencia de una causa que lo priva de su libertad, está viciado; el acto jurídico existe; pero es anulable.

Es preciso por todo lo expuesto hasta este apartado y capítulo que, dentro del capítulo tercero del título cuarto del Código de Trabajo que regula el trabajo a domicilio, sean instituidas sanciones a los patronos, que no declaren sus trabajadores a domicilio. Además de que por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se instruya a todos los trabajadores a domicilio, de cuales son sus derechos y obligaciones frente a su patrono, ya sea por medio de volantes, por la prensa, por la radio, o por la televisión.

Una mejor reglamentación del trabajo a domicilio se hace necesaria, pues a labor tan especial como esta es difícil aplicarles el término general del máximo de trabajo y el minimum del salario que resulta sencillo para las demás labores.

En consecuencia el trabajo a domicilio, constituye en las piñaterías de Guatemala, una forma muy poco tutelada de manera formal, por la legislación. Sin un libro de registro, la protección aludida, resulta imposible. Trabajo realizado cuando se está utilizando algún elemento que permite que el trabajo efectivo se realice en un lugar diferente del que se ocupa cuando la persona lo está realizando. Se utilizan medios informáticos para comunicarse durante la realización de la actividad, para el envío de insumos y resultados y en la mayoría de los casos para la realización de la actividad.

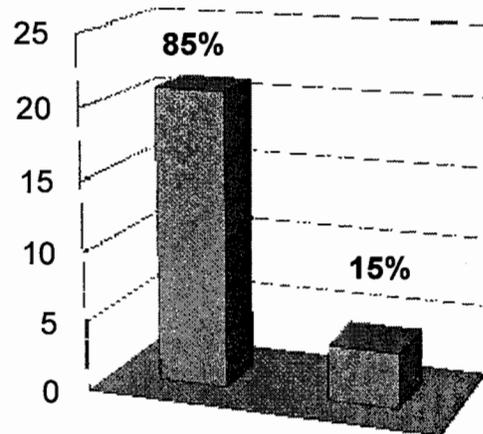


Los trabajadores a domicilio deben ser considerados como sujetos del derecho laboral, aun cuando no concurren en sus relaciones contractuales los caracteres comunes de los vínculos reconocidos por las leyes a los demás trabajadores, pero que por el constante avance y perfeccionamiento de la legislación laboral, tienen que ser aceptados y protegidos por ésta, so pena de permitir su destrucción física y moral a corto plazo, con daño de las generaciones próximas y del verdadero sentido de la justicia social.

Tomando en consideración que en nuestro país existe un gran porcentaje de gente analfabeta, situación que tiene como efecto inmediato el desconocimiento de lo establecido en las leyes Laborales. Resultando este caso especial, que la mayoría de personas que se dedican al trabajo a domicilio, desconocen que tienen los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador. Es aquí donde se encuentra la verdadera importancia del problema de la presente investigación, ya que en la práctica la normativa del Código de Trabajo se refiere al trabajo a domicilio se desconoce en su aplicación tanto por parte del trabajador como por parte del patrono al que le conviene ya que no paga al trabajador lo que corresponde.

De acuerdo al resultado obtenido en la encuesta realizada a los trabajadores a domicilio de las piñaterías en la zona uno de la Ciudad Capital de Guatemala, un ochenta y cinco por ciento ignora sus derechos laborales que le garantiza nuestra legislación, como también el restante quince por ciento prefiere ignorar sus derechos por el hecho de que tienen familia y por el alto índice de desempleo, buscan este tipo de trabajo por la necesidad económica en la que se encuentran.

ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORES A DOMICILIO SOBRE EL CONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS GARANTIZADOS POR LA LEGISLACION LABORAL AÑO 2008



	De los Consultados que NO Conocen de Sus Derechos	De los Consultados que SI Conocen de Sus Derechos
Series1	21	4

En el medio guatemalteco suele simularse, como se vio, distintos tipos de relaciones para negar la relación laboral en este tipo de trabajo sujeto a régimen especial. La responsabilidad de esta simulación también es consecuencia de una regulación insuficiente de esta materia, puesto que si bien es cierto, la normativa de este tipo de trabajo establece la posibilidad de que el patrono venda el material para que el trabajador elabore el producto que finalmente puede vender al empleador, pactándose para tal efecto la remuneración correspondiente, no señala nada el código en relación a los casos en que el trabajador por su cuenta adquiera la materia prima.

El trabajo a domicilio lo realizan quienes elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el



objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del Código de Trabajo.

La simulación en los contratos de trabajo no es algo nuevo, toda vez que desde que surgió el Código de Trabajo y más propiamente la obligación patronal de pago de prestaciones laborales, fue preciso establecer una serie de medidas para garantizar dicho pago. Es común que la parte patronal omita el pago de prestaciones laborales. Prueba de ello es el número creciente de demandas de trabajadores en los tribunales de justicia laboral, teniendo como pretensión el cumplimiento de tal derecho económico. Es preciso hacer hincapié en que hoy día la situación se torna más sofisticada, se da por parte de los empleadores una serie de estrategias que por un lado podrían parecer completamente legales y que tienen como consecuencia ahorrar los pagos por conceptos laborales. Claro está que si se contrata a una persona bajo el concepto de una relación civil, no habrá obligación de hacer los pagos que son consecuencia legal de un contrato propiamente de trabajo. Para lograrlo, se emplea a los trabajadores bajo advertencia de no pagarles prestaciones.

La situación de carencias económicas de muchos trabajadores guatemaltecos, les obliga a renunciar al reclamo de bono 14, aguinaldo o vacaciones, entre otros pagos; a cambio de tener un trabajo estable y un pago mensual. Por esta situación la doctrina y legislación laboral prevén la simulación de contratos y relaciones legales, no obstante hay que mencionar la habilidad de algunos empleadores para disfrazar o aparentar una relación por otra. Cuando se utiliza la palabra disfraz, en efecto se emplea el término propuesto por Mario de la Cueva, quien en su obra el disfraz laboral, establece todas las estrategias patronales para lograr las irregularidades a las que se hace mención y por virtud de los cuales se ahorran el pago de prestaciones laborales.



Ahora bien, en el tema que ocupa al presente trabajo de investigación, lo que se ha querido evidenciar es un hecho concreto. El trabajo a domicilio de algunos trabajadores guatemaltecos, empleados en piñaterías, quienes son contratados con la apariencia de una relación civil cuando en realidad se trata de una de carácter laboral. Como ya se mencionó, el patrono o empleador en estas entidades mercantiles, provee al trabajador de todos los materiales para la elaboración de piñatas; para luego afirmar que se trata de un trabajo temporal; lo cual genera la creencia de que se trata de un contrato de obra civil. El patrono, al suministrar los materiales necesarios o materia prima general para la elaboración de piñatas al trabajador, está caracterizando la dependencia laboral que es uno de los elementos del contrato de trabajo.

Por otro lado, el empleador de entidades mercantiles que se dedican a la comercialización del producto denominado piñata, incurre en una segunda irregularidad al considerar aquella como una relación civil, puesto que requiere en forma continua y periódica, los servicios del trabajador. La prestación continua del servicio, es otro de los elementos que menciona el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, como integrante de la relación laboral y que caracteriza al contrato de trabajo. Asimismo es también apreciado este elemento (el de la prestación continua del servicio por parte del trabajador) por la doctrina laboral.

Este hecho es apreciado por los sectores más notables de la doctrina laboral, como el caso del autor Rasso Delgue quien asegura que de esa forma, (“proporcionando los insumos para que se puede hacer efectiva la prestación del servicio por parte del trabajador”.²⁸) se está estableciendo una vinculación jurídica que caracteriza la contratación laboral, entre patrono y trabajador.

²⁸ Rasso Delgue, E. **Ob. Cit;** Pág. 133.



Estando así las cosas, además de haber un pago continuo que constituye el concepto de salario; se caracteriza de mejor forma, la relación laboral. Constituye entonces, la prestación del servicio en las entidades mercantiles ya mencionadas, que se dedican a la comercialización de piñatas, un contrato de trabajo con el empleador y no otro de cualquier naturaleza que se pretenda aparentar o disfrazar.

No obstante lo cual, el patrono omite realizar ciertos actos determinados por las leyes de trabajo, con el único y avieso interés de simular el vínculo jurídico que le une con el sujeto que le elabora el producto que luego comercializa. Esto, como estrategia para evadir su responsabilidad legal del pago de prestaciones laborales.

Entre estos actos se encuentra la obligación de llevar un libro de registro y control de sus trabajadores; como lo demanda el Artículo 156 del Código de Trabajo, a fin de que los inspectores de trabajo y los del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), puedan establecer una mejor forma de vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores empleados bajo estas circunstancias.

No hay que olvidar que un gran número de trabajadores de estas empresas, son en efecto menores de edad, quienes pueden ser engañados de una forma más fácil. Por supuesto que, siendo violentado los derechos de los trabajadores, establecidos plenamente en ley, eso hace suficientemente necesario investigar y corregir todas aquellas situaciones por las cuales se da dicha conculcación. Pero, torna aún más atentatorio de los principios generales del derecho en general y de las características ideológicas del derecho del trabajo en particular, el que estos trabajadores a quienes no se les pagan sus prestaciones laborales, sean menores de edad.





CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala, no le ha dado la importancia necesaria a los trabajadores a domicilio, debido a que no impulsa a que se dé el seguimiento necesario, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para aplicar la sanción a los patronos de trabajadores a domicilio, viendo la necesidad de la constitución de organizaciones creadas para dedicarse a prestar asesoría legal e información a estos trabajadores.
2. El patrono del trabajador a domicilio, aparte de la simulación de la venta de los materiales, ha encontrado y utilizado otras formas de simulación como la simultaneidad de patronos, intermediarios y la no estabilidad laboral, porque logran así evadir la relación laboral que siempre existe con el trabajador.
3. El trabajo a domicilio en Guatemala está regulado en el Código de Trabajo, existiendo sanciones para los patronos que incumplen con llevar un libro de registro y control de sus trabajadores a domicilio, resultando con esto una simulación laboral, violando los derechos de los trabajadores a domicilio y la legislación laboral, por la poca organización y falta de interés por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
4. De acuerdo con el resultado de la investigación realizada, a los trabajadores a domicilio que solicitan trabajo en las piñaterías de la zona uno de la Ciudad de Guatemala, se pudo establecer que la mayoría de ellos no saben qué derechos tienen como trabajadores a domicilio establecidos en nuestra legislación laboral y los trabajadores que si conocen de sus derechos



laborales prefieren ignorarlos para mantener un trabajo que le sirva de sostén económico tanto personal como para su familia.

5. De los patronos encuestados, manifiestan que sí saben que el Código de Trabajo regula lo referente al trabajo a domicilio, pero expresan que en la práctica, dicha normativa no se aplica a la realidad, debido a que los trabajadores ganan muy bien, por encima del salario mínimo y sin compromisos de horarios ni de una supervisión inmediata.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe aplica las sanciones correspondientes como funciones que le competen según los artículos 269 y 272 del Código de Trabajo a través de sus inspectores a los patronos que no declaren a sus trabajadores a domicilio; la sanción existe pero no se aplica por la falta de personal y capacitación para lograr este fin por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe instruir a todos los trabajadores a domicilio, cuáles son sus derechos y obligaciones frente a su patrono, a través de todos los medios de comunicación existentes.
3. El Congreso de la República de Guatemala, debe reformar la legislación laboral en el sentido de crear una ley específica de trabajo a domicilio; para proteger de manera efectiva y eficaz los derechos mínimos de los trabajadores a domicilio, cuando incumple con pagar el salario mínimo actual y las prestaciones laborales correspondientes, pues a labor tan especial como ésta es difícil aplicarles en términos generales la sanción para los patronos en el cual deben cumplir con el salario mínimo actual como un derecho social mínimo.
4. La sociedad civil, debe reforzar la capacidad de negociación y la consideración social de los trabajadores a domicilio a través de la constitución de organizaciones que asesoren e informen acerca de los derechos de los trabajadores a domicilio, para promover criterios y marcos institucionales favorables para esta categoría de trabajadores.



5. El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe mejorar la productividad y la remuneración de los trabajadores a domicilio; ampliando la cobertura de la protección social mediante formas de seguridad no convencionales.



BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Editorial Reproflo S.A. de C.V. México D.F., México. 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Editorial Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina. 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo del I al IV. Catorceava edición. Ed. Eliasta. Buenos Aires, Argentina. 1979.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. Edición, Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2002.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. edición, Ediciones Desalma. Buenos Aires, Argentina. 1968.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7ª. edición, Editorial Porrúa, S.A. México D.F., México. 1993.
- Diccionario De La Real Academia Española. Vigésima Segunda Edición, Tomo II. Editorial Espasa Calpe, S.A, España. 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª. edición, lus Ediciones, Guatemala, 2008.
- KROTOSCHÍN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª. edición, Ediciones Desalma S.A. Buenos Aires, Argentina, 1987.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, Editorial Universitaria, Guatemala, 1980.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**, Impresos Industriales, Guatemala, 1985.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 4ª. edición, Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina. 1994.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22ª. edición, Editorial Tecnos. Madrid, España. 2001.

Omeba, **Enciclopedia jurídica**, Tomos XIII (El Guardador), Tomo XV (Institución) y Tomo XXI (Patria Potestad), Editorial Driskill, Buenos Aires, Argentina, 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª. edición, Editorial Tecnos. Madrid, España. 1977.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.