

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



**DETERMINACIÓN DE LAS VENTAJAS QUE IMPLICARÍA LA APLICACIÓN DE
UN SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES A
DOMICILIO EN GUATEMALA**

YASMIN CAROLINA LÓPEZ JIMENEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2018

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



**DETERMINACIÓN DE LAS VENTAJAS QUE IMPLICARÍA LA APLICACIÓN DE
UN SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES A
DOMICILIO EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada al Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por:

YASMIN CAROLINA LÓPEZ JIMENEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2018

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



DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

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 Sociales y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 21 de julio de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, **ROSARIO GIL PEREZ**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
YASMIN CAROLINA LÓPEZ JIMENEZ, con carné **201121390**,
intitulado **DETERMINACIÓN DE LAS VENTAJAS QUE IMPLICARÍA LA APLICACIÓN DE UN SEGURO DE VIDA**
OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES A DOMICILIO EN GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 28 / 07 / 2017.

f)

Rosario Gil Perez

Asesor(a)
(Firma y Sello)

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario



Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 03 de octubre del año 2017

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado Orellana Martínez:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veinte de julio del año dos mil diecisiete, asesoré la tesis de la bachiller **YASMIN CAROLINA LÓPEZ JIMÉNEZ**, con carné estudiantil 201121390 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“DETERMINACIÓN DE LAS VENTAJAS QUE IMPLICARÍA LA APLICACIÓN DE UN SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES A DOMICILIO EN GUATEMALA”**, le doy a conocer:

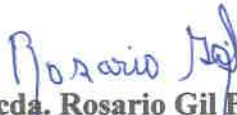
- a) La tesis determina un contenido científico y técnico que señala el papel que tiene la importancia de un seguro de vida en beneficio de los trabajadores a domicilio en la sociedad guatemalteca.
- b) La sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer un seguro de vida obligatorio; método deductivo, con el cual se indicaron sus ventajas; y el analítico, indicó la problemática actual.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) La sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos y conclusión discursiva.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan las ventajas de un seguro de vida obligatorio para los trabajadores a domicilio. Se hace la aclaración que entre la alumna y la asesora no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

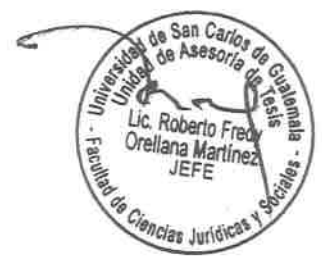
Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Asesora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL-PEREZ
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 01 de marzo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante YASMIN CAROLINA LÓPEZ JIMENEZ, titulado DETERMINACIÓN DE LAS VENTAJAS QUE IMPLICARÍA LA APLICACIÓN DE UN SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES A DOMICILIO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIO
GUATEMALA, C. A.


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANO
GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A LA VIRGEN MARÍA:

Por ser mi compañera en los momentos más difíciles de mi carrera y por interceder por mí ante su hijo.

A MI ABUELITO

José Rómulo quien siempre me apoyo incondicionalmente, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizaban los cuales me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor, te amo hasta el cielo mi angelito.

A MI MADRE:

Mayra Jimenez, Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor

A MI PADRE:

Walter Leonel Lopez, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A MIS HERMANOS:

Walter y José, quienes, como yo, han deseado ver la culminación de esta carrera.



A MIS HERMANOS:

Walter y José, quienes, como yo, han deseado ver la culminación de esta carrera.

A MI FAMILIA EN GENERAL:

quienes me apoyaron con cariño.

A MIS AMIGAS:

Quienes siempre me han apoyado, me dan ánimos cuando lo necesito, creen en mi sin dudar, Ana Reyes, Yenifer Fernández, Jocelyn Esquite, Ericka Salazar, gracias por estar conmigo en este largo camino.

A MIS COMPAÑEROS:

Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigos: Fabiola Soto, Lourdes Paxtor, Luis Garcia, Joshua Avila, Jorge Sofianos, Gabriela Chian, Andrea Castillo, Dulce Lopez. Gracias por cada momento bueno y malo que pasamos durante toda la carrera.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a todos los catedráticos que me impartieron sus conocimientos y experiencias que serán la base de mi profesión.



PRESENTACIÓN

El tema de tesis intitulado determinación de las ventajas que implicaría la aplicación de un seguro de vida obligatorio para los trabajadores a domicilio en Guatemala se inserta dentro de la rama del derecho laboral, y es una investigación de carácter cualitativa y de utilidad para la clara definición de la problemática actual relacionada con el trabajo a domicilio en Guatemala y la poca regulación que existe referente a los derechos y obligaciones de las personas que lo ejercen, ya que es importante conceder u otorgar un seguro de vida a las personas que realizan todo tipo de trabajo, ya que existen altos índices de peligro en el desarrollo del mismo, y los patronos no pueden aducir responsabilidad alguna.

Los sujetos en estudio fueron los trabajadores a domicilio y el objeto de estudio fue la importancia de que los mismos cuenten con un seguro de vida. A través de los métodos de investigación utilizados durante el presente trabajo, así como las técnicas de la entrevista y de la encuesta, se logró un aporte académico significativo, así como determinar las consecuencias principales de los diversos accidentes de trabajo que se dan en el desarrollo del trabajo a domicilio, y los diversos acontecimientos que puede sufrir el trabajador, y es importante darle una seguridad y bienestar al trabajador a través de la proporción de un seguro de vida. Es por ello, la importancia de los fundamentos de aplicabilidad por parte de los juzgados de trabajo y previsión social, la Inspección General de Trabajo y la aplicabilidad de la tutelaridad de los derechos del trabajador a domicilio concediendo así una estabilidad laboral.



HIPÓTESIS

Es importante la simplificación del trabajo a domicilio, y la sensibilización sobre los derechos de estos trabajadores, ya que existe la necesidad de facilitar la aplicación de la normativa protectora vigente, para garantizar los derechos de los trabajadores, a través del perfeccionamiento de los mecanismos de la protección de la salud y seguridad, así como de la maternidad, y la prohibición y adecuada fiscalización de las labores que entrañan peligro para estos trabajadores, surgiendo como resultado el seguro de vida en beneficio de los trabajadores domésticos, para no eximir de responsabilidad a los patronos de cualquier accidente de trabajo ocurrido.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis de la investigación del trabajo de tesis denominado determinación de las ventajas que implicaría la aplicación de un seguro de vida obligatorio para los trabajadores a domicilio en Guatemala se comprobó y dio a conocer la importancia de que los juzgados de trabajo y previsión social, así como la Inspección General de Trabajo, deben de exigir el otorgamiento al trabajador a domicilio un seguro de vida, para garantizar la salud, bienestar y vida de las personas, por las posibles condiciones o accidentes de trabajo que puedan ocurrir dentro del lugar de trabajo.



	ÍNDICE	Pág.
Introducción		i
CAPÍTULO I		
1. Historia del derecho de trabajo.....		1
1.1. El trabajo en la Edad Antigua.....		1
1.2. El trabajo en la Edad Media.....		3
1.3. El trabajo en la Edad contemporánea.....		4
1.4. El trabajo en la actualidad.....		5
1.5. Definición de derecho de trabajo.....		6
1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....		8
1.7. Denominaciones del derecho de trabajo.....		11
1.8. Importancia del derecho de trabajo.....		13
CAPÍTULO II		
2. Principios ideológicos del derecho del trabajo.....		25
2.1. Definición de los principios.....		26
2.2. Principios del derecho de trabajo en el Código de Trabajo.....		28
2.3. Principio tutelar de los trabajadores.....		28
2.4. Principio de garantías mínimas, protectoras e irrenunciables.....		32
2.5. El derecho de trabajo es necesario e imperativo.....		33
2.6. El derecho de trabajo es realista y objetivo.....		35
2.7. El derecho de trabajo es una rama del derecho público.....		36



	Pág.
2.2.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	38
2.2.7. Principio de sencillez y no formalista.....	39
2.2.8. Es conciliador entre el capital y el trabajo.....	40

CAPÍTULO III

3. Seguro de vida.....	43
3.1. Concepto del contrato de seguro en general.....	43
3.2. Conceptualización del contrato de seguro de vida.....	48
3.3. Elementos del contrato de seguro de vida.....	50
3.4. La función del seguro de vida.....	52

CAPÍTULO IV

4. Ventajas de la aplicación de un seguro de vida para los trabajadores a domicilio.....	55
4.1. El trabajo a domicilio.....	56
4.2. Deficiencia legal en el trabajo a domicilio.....	58
4.3. Obligación especial del patrono hacia el trabajador a domicilio.....	60
4.4. Elementos del trabajo a domicilio.....	61
4.5. La organización internacional del trabajo a domicilio referente al seguro de vida.....	63



Pág.

4.6. Análisis de la normativa laboral guatemalteca del trabajo a domicilio referente al seguro de vida.....	66
--	----

CONCLUSION DISCURSIVA.....	69
-----------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA.....	71
--------------------------	-----------



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis indica la importancia de la aplicación de un seguro de vida obligatorio para los trabajadores a domicilio en Guatemala. El trabajo a domicilio, exige una normatividad muy especial, de la cual carece la legislación guatemalteca y por lo mismo se le aplican las normas generales. Asimismo, es susceptible de ser objeto de simulación, especialmente en el caso del trabajo a domicilio, como consecuencia de la falta de formas legales explícitas, que establezcan las condiciones de trabajo. El trabajo de las niñas, por ejemplo no es tomado en cuenta como trabajo a domicilio, sino únicamente el trabajo de los adultos quienes son remunerados por este servicio, obteniendo así mano de obra económica, sin sujeción a prestaciones, lo que se traduce en una explotación.

De lo anterior puede advertirse, que los objetivos de la tesis dieron a conocer que es necesario adoptar la recomendación número 184 emitida por la Organización Internacional del Trabajo en virtud de que existe explotación laboral y un encubrimiento del trabajo de los menores. De consiguiente la normativa existente en el Código de Trabajo, capítulo tercero del título cuarto, es deficiente, puesto que no establece las condiciones del trabajo a domicilio, haciendo una vaga referencia únicamente a la designación del concepto trabajador, a la simulación, a la obligación de llevar un libro sellado de control, el derecho de retención sobre el salario del trabajador por la entrega de trabajos defectuosos o deteriorados, formas de entrega del salario y por último la prohibición de trabajo en lugares insalubres.

El Código de Trabajo, del Artículo 156 al 160, recoge las disposiciones respecto a esta modalidad de trabajo, limitándose a la regulación de algunos aspectos únicamente. La regulación es significativa pues hace deducir que el trabajador a domicilio es un trabajador al que se le aplican las prescripciones que contiene todo contrato individual de trabajo, y con las excepciones marcadas por la legislación complementaria como la jornada de trabajo, el salario, descansos, prestaciones irrenunciables entre otras y con las matizaciones normales y lógicas dada la especialidad de la prestación del servicio laboral, que se hace en forma intermitente en la mayoría de los casos y sin la vigilancia física y



directa de la empresa en el momento de su realización y en domicilio elegido libremente por el trabajador, sin presiones del patrono, quien, se limita a dar las directrices de la prestación. La hipótesis se comprobó y dio a conocer que es fundamental la existencia de un seguro de vida en beneficio de los trabajadores a domicilio.

Los métodos utilizados fueron el analítico, sintético, inductivo y deductivo, así como también las técnicas bibliográfica y documental. Esta investigación consta de cuatro capítulos; los cuales se detallan a continuación: en el primero, se indica la historia del derecho de trabajo, donde se desarrolla los antecedentes históricos y principales funciones; en el segundo, se indican los principios ideológicos del trabajador, contiene este capítulo la definición y diversos principios del trabajador; en el tercero, se lleva a cabo una breve reseña histórica del seguro de vida, así como un análisis de lo referente al seguro y el contrato de seguro; en el cuarto capítulo, se analiza el trabajo a domicilio en la doctrina y en la legislación guatemalteca, ya se hace un análisis de la forma de realización del mismo, así como la importancia de la existencia de un seguro de vida.

CAPÍTULO I

1. Historia del derecho de trabajo

El derecho del trabajo es de nacimiento reciente, es por tanto, una de las características que lo diferencian de las otras disciplinas jurídicas como la civil y penal, etc. Como rama autónoma, el derecho laboral aparece hacia la mitad del siglo XIX y adquiere pleno desarrollo con la terminación de la Primera Guerra Mundial.

Por eso, es muy importante el estudio de las relaciones laborales en las distintas etapas históricas, ya que constituyen verdaderos antecedentes de la regulación actual de la prestación de servicios por cuenta ajena. Se tiene, pues, que todavía cuando el derecho del trabajo sea una rama nueva, interesa saber los antecedentes históricos del trabajo objeto de la disciplina jurídica laboral, porque ayuda a comprender su evolución socioeconómica y suministra valiosos conocimientos sobre circunstancias que pueden considerarse como factores remotos en la formación del derecho del trabajo.

1.1. El trabajo en la Edad Antigua

En la antigüedad, el trabajo por cuenta ajena implica el sello de la esclavitud. Este sistema tuvo como característica fundamental el hecho de que el esclavo era de propiedad absoluta del señor; el mismo ejercía el poder sobre el otro, como sobre las cosas, ya que el esclavo era un objeto según el ordenamiento legal. Esta consideración jurídica se extiende a los frutos y bienes producidos por el esclavo.

Es innegable que el trabajo, en el sistema de la esclavitud constituyó un aporte definitivo para la organización económica de la época, en especial cuando se empleaba en la ejecución de obras públicas como construcción de caminos, puentes, canales, monumentos y plazas, etc.

El hecho de caracterizarse la antigüedad por la esclavitud, no quiere decir que no existieran hombres libres. La sociedad estaba dividida en dos grandes grupos: los que contaban con todos los derechos, y los que carecían de ellos.

Pero, a pesar de esa coexistencia del trabajo libre con el del esclavo, la organización laboral se inclina hacia los últimos como realizadores de servicios, como fundamento de una situación social imperante y definidora del sistema de la época.

En el régimen de la esclavitud, el trabajo manual o mecánico es una actividad degradante propia del esclavo. En Grecia, el trabajo manual, tanto en la aristocrática Esparta, como en la democrática Atenas, fue considerado indigno de los ciudadanos en el territorio en el cual se encontraban.

En Roma, la esclavitud que tuvo su fuente principal en las guerras, alcanzó una extensión extraordinaria. Se encuentran los primeros orígenes del contrato de trabajo en el alquiler que el amo hacía de sus esclavos como instrumentos de labor, recibiendo los salarios que estos devengaban.



1.2. El trabajo en la Edad Media

El feudalismo viene de feudo, que significa parcela de tierra. Al desintegrarse el Imperio Romano nacieron varios Estados, cuyos titulares distribuyeron tierras entre personas que se comprometían a servir bajo su mando. El trabajo rural se realizaba por los esclavos o por siervos, fueron las primeras formas de trabajo que se realizan dentro de la evolución del trabajo.

La institución de la servidumbre, aparece como una transformación de la esclavitud y su fundamento estribaba en la necesidad que tenían los señores feudales de hacer producir sus tierras, al crearse gravámenes estatales para terrenos ociosos. Estas medidas obligaron a los señores a radicar a los esclavos en sus tierras; naciendo para el efecto el siervo de la gleba que significa, no ya la sujeción de un hombre esclavo a un amo, sino de un hombre que pertenece a la tierra y cuya suerte comparte, es así como se ocasiona la evolución del derecho de trabajo.

En el marco histórico del feudalismo, además del siervo de la gleba o trabajador rural unido a la finca, nacen en la ciudad los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena. Se desarrollan los talleres de artesanos. El trabajo manual cambia y goza de prestigio social. La expansión del trabajo artesano dentro de las ciudades hace surgir las corporaciones o gremios que se ocupaban de la organización del trabajo, dando lugar al sistema gremial que va a constituir la base fundamental de la época. El gremio o corporación se formó



mediante la agrupación de trabajadores de una misma actividad artesanal y tenía como finalidad la defensa y desarrollo profesional de sus afiliados.

El gremio agrupaba a trabajadores por cuenta propia, así como a trabajadores por cuenta ajena que prestaban servicios a los primeros. Constituyó la asociación de diferentes talleres de una misma actividad y regulaba las condiciones de trabajo. La principal característica del gremio es la obligatoriedad; nadie podía actuar con independencia del organismo gremial, para poder ejercer una profesión era preciso pertenecer al gremio de esa actividad.

1.3. El trabajo en la Edad contemporánea

Las condiciones en que debían laborar, además de los bajos salarios, dieron origen, en los primeros años del siglo XIX, a sucesivas rebeliones de los trabajadores contra los patrones de entonces. El aceptar mujeres y menores de edad en el trabajo y la falta absoluta de prohibiciones en las labores, dieron lugar a una fuerte reacción por parte de las autoridades y a la inquietud del Estado por los problemas que afectan a los asalariados, suscitando con ello la primera actitud intervencionista de aquellas en contra del liberalismo y del individualismo.

Se tomaron medidas para reducir la jornada del trabajo de menores, se limitó la edad de admisión en el trabajo y se les prohibió a las mujeres y menores, determinadas labores. Los trabajadores concentrados en las grandes fábricas se ven precisados a formar

asociaciones profesionales con el objeto de igualar fuerzas con los patronos. Surgen las huelgas como medidas de tutela, mediante las cuales se imponen con actos violentos los llamados pliegos de condiciones o de peticiones, que terminarían con las firmas de las convenciones colectivas como verdaderos tratados de paz.

Así, en esa forma, se originaron los pilares esenciales sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo. La coalición, la facultad de los trabajadores de unirse para luchar por los intereses que les son comunes; las huelgas o medidas de presión para hacerse justicia por su propia mano, todas las tentativas de este orden que generaron la conciliación y arbitraje, y las negociaciones colectivas, son el resultado de la concordia sobre el conflicto colectivo de trabajo, lo cual tuvo lugar durante el siglo pasado, así como con el intervencionismo estatal que adquirió grande importancia y se inició la historia del derecho del trabajo.

1.4. El trabajo en la actualidad

Actualmente la forma dominante es el trabajo asalariado, el trabajo en relación de dependencia, o trabajo por cuenta ajena. El trabajador o empleado, es reconocido en su condición de persona al igual que el que va a utilizar su trabajo (empleador). La relación se concreta a través de un contrato de trabajo en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el trabajo. El precio del trabajo se denomina salario o remuneración, y suele pagarse diariamente, quincenalmente o mensualmente. El ámbito en el que se ofrece, se demanda y se concretan los contratos se llama mercado de trabajo.



El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia. La organización de recursos humanos (trabajo) y materiales (capital) con un fin de producir un valor agregado se denomina empresa.

El tratadista Guillermo Figueroa menciona que: “En las sociedades modernas los trabajadores tienden a unirse en grupos (sindicatos) con el fin de negociar colectivamente los contratos de trabajo (convenios colectivos de trabajo), ya sea directamente con el empleador para una sola empresa, o con un grupo de empleadores organizados para un sector o un oficio”.¹

Por otra parte, el trabajo asalariado está especialmente protegido por el derecho laboral, nacional e internacional, que establece contenidos mínimos obligatorios que deben ser incluidos en todos los contratos de trabajo, como lo establecen los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

1.5. Definición de derecho de trabajo

El tratadista Guillermo Cabanellas menciona que es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones

¹ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 101.

y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."²

El autor Santiago Aguilar establece que: "Es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política del gobierno y en particular de la política económica."³

Manuel Ossorio, define el trabajo como: "El conjunto de principios y normas jurídicas, destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, que limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes. Además, comprende todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico."⁴

Se considera que el derecho de trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas que regulan lo relativo a la relación de los trabajadores con sus empleadores y las garantías y derechos que protegen a los trabajadores y que están obligados a cumplir los patronos, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que caracteriza a los trabajadores.

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 603.

³ Loarca de Vaeli, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 173.

⁴ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 235.

1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo tiene cierta dificultad, debido a que según sea la formación económico social establecida en un Estado determinado, así será la naturaleza jurídica que se otorgue al derecho laboral. En ese sentido, el jurista mexicano Néstor de Buen, explica: "En un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y del aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja ese instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía".⁵ Es decir, por existir una relación con instituciones del Estado, entre patrono y trabajador, es por ello que pertenece en el área pública del derecho.

Respecto de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo han surgido diversas teorías, ubicándolo algunas dentro del derecho privado, otras en el derecho público y otras dentro del derecho social, siendo estas:

- a) Concepción publicista del derecho de trabajo: tradicionalmente el derecho laboral ha sido considerado como parte integrante del derecho público, de esa cuenta, los considerandos del Decreto 1444, entre otros aspectos rezan: "El derecho de trabajo

⁵ Loarca. Op. Cit. Pág. 159.



es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés **privado** debe ceder ante el interés social o colectivo".

- b) Concepción privativa del derecho de trabajo: los defensores de esta teoría sostienen que el derecho de trabajo se ubicaba antiguamente dentro del derecho civil del cual se separó, para darle alguna solidez a su afirmación indican que, la relación laboral se inicia mediante un contrato, el cual como todo contrato se origina de un acto declarativo de la voluntad de las partes que en el intervienen directamente e indican que sin esa voluntad declarada expresamente, toda la legislación laboral se vería impedida de actuar.
- c) Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo: el carácter ecléctico del derecho laboral, afirman quienes sostienen esta postura que en la ciencia indicada, participan tanto el derecho público como el derecho privado, debido a la tutelaridad que el Estado otorga a la clase más desposeída, en este caso los trabajadores, por una parte y por la otra, al obvio carácter contractual de la relación obrero patronal. La dicotomía en cuanto a la configuración del derecho del trabajo, sin embargo, no debe afectar la unidad del mismo.
- d) Concepción social del derecho de trabajo: en cuanto a la posibilidad de ubicar el derecho de trabajo como una rama del derecho social, se puede manifestar que es más acertada la idea, en virtud de que el colectivo de trabajadores pertenece a la fracción más lejana de la formación económico-social establecida en el país.

La corriente que ubica la ciencia como parte del derecho social no pertenece a Guatemala, pues la misma surgió en Alemania a finales del Siglo XX, la doctrina socialista propiciada por la Unión de Repúblicas Socialista Soviéticas y propagada a distintas partes del mundo, incluso en la misma Alemania, dio origen a la observación y lucha por los derechos sociales.

Esta teoría pretende darle importancia al interés de la colectividad social, ya que el Estado como creador de derecho público siempre velará por intereses de orden estatal, claro está, y el derecho público intenta darle seguridad a los intereses de los particulares, por lo que es necesario tutelar de alguna forma las disposiciones legales que pretendan un bienestar en beneficio de un conglomerado social determinado.

Se considera que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es de naturaleza social, ya que la Constitución Política de Guatemala establece en su Artículo 101: "Derecho al trabajo. 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". Y la Organización Internacional del Trabajo dentro de sus finalidades señala la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Es así, que es imperativo establecer que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es de enmarcarlo dentro del ámbito social, por establecer parámetros de garantía entre

trabajadores y patronos, garantizando los derechos mínimos que tiene cada sujeto de trabajo.

1.7. Denominaciones del derecho de trabajo

Dependiendo de la etapa histórica, así varían las formas en que ha sido designado el derecho anotado, entre las mismas es de importancia señalar las siguientes:

- a) **Derecho obrero:** en el origen de las protestas de la clase trabajadora, allí se fundamentó el mismo, siendo su objetivo mejorar las condiciones laborales existentes, pero cuenta con la inconsistencia de que no se establecen únicamente derechos en beneficio de los obreros, sino que también el campo de su aplicación involucra a los trabajadores domésticos, agrícolas y de comercio que no se encuentran considerados como obreros.
- b) **Derecho industrial:** las primeras leyes obreras y sus reivindicaciones se originaron en las industrias, siendo la denominación de derecho industrial no acorde debido a que el término industrial comprende aspectos como los relacionados a las patentes de invención y de marcas, y por otra parte tampoco involucra a otra clase distinta de ocupaciones.
- c) **Derecho social:** en cuestiones sociales tiene su fundamento el derecho social y es la que más luchó en beneficio de las reivindicaciones de los trabajadores. Dicha



denominación cuenta con la debilidad de ser un término con demasiada amplitud y por lo mismo involucra cualquier aspecto social, en si no se hace énfasis propiamente en términos de trabajo para todos los trabajadores.

- d) Derecho económico: es una denominación bien amplia y a la vez imprecisa. Cuenta con la dificultad de que incluye en su denominación a todas las instituciones sindicales que no reflejan ningún tipo de vinculación económica directa, y por ello se le puede tomar en cuenta como factores del aspecto económico del Estado, pero no como entes de tipo económico que debieran ser.
- e) Derecho de los trabajadores: la denominación de derecho de los trabajadores al parecer es la más correcta, apropiada y de mayor aceptación, debido a la proveniencia de dicha reglamentación, pero la misma, cuenta con una serie de inconvenientes referidos a la denominación de derecho obrero, debido a que esta regulación no abarca y comprende exclusivamente los derechos referentes a los trabajadores, sino que también los derechos que tienen los patronos.
- f) Denominación utilizada en Guatemala: en la sociedad guatemalteca desde que se conoce la disciplina jurídica estudiada en el presente trabajo de tesis, la cual data desde el año 1947, se ha utilizado la denominación correspondiente a derecho de trabajo, y la mayor parte tanto de principios como de normas jurídicas se encuentran contenidas en una ley ordinaria denominada Código de Trabajo, siendo el mismo el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



La denominación de derecho de trabajo es la más acertada debido a que la misma permite describir con dicha denominación a las circunstancias y ramas pertenecientes a la misma. Por ende, en la sociedad guatemalteca las denominaciones de aceptación son el derecho laboral y derecho de trabajo.

1.8. Importancia del derecho de trabajo

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, debido a que el conocimiento de la adecuada forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala en lo que respecta a las relaciones de los seres humanos es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad; debido a que la sociedad es víctima hoy en día de una lucha violenta, lo cual genera que la misma se mantenga en una inquietud bastante permanente, generándose con ello un conflicto bien latente entre las clases sociales existentes.

No puede existir una persona que se incorpore a la sociedad y que pueda simultáneamente abstraerse de aplicar sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad obliga a tener participación en el proceso relativo a la producción, la cual puede darse como dueños de los medios productivos o patronos o bien como trabajadores para la obtención del sustento propio, lo cual ubica en la posición de trabajadores, y también debido a que las normas laborales son aplicables de manera obligatoria a cualquier relación laboral que exista con ocasión de trabajo y que ocurra debido a la prestación de un servicio o bien a la ejecución de una obra de manera que la misma sea dependiente; no se puede por ello

escapar de aplicar el derecho del trabajo. La importancia del derecho de trabajo radica en que es parte fundamental en una sociedad por regular todos los derechos que nacen en una relación de trabajo.

El Autor Echeverría establece que: “El derecho del trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho”.⁶

Mediante el derecho del trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condición económica o profesión alguna, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora.

A través del derecho laboral se ha mejorado la situación de asalariados de los trabajadores guatemaltecos y de dicha forma los mismos han podido gozar de condiciones que se encontraban en reserva únicamente para las personas con suficientes recursos económicos.

Con el derecho de trabajo se ha logrado combatir el desempleo y las prácticas desafortunadas que han generado un alto nivel de violencia en la sociedad guatemalteca y que no permite que en el país se pueda vivir con confianza y seguridad.

⁶ Serrano Caldera, Alejandro. **Derecho del trabajo**. Pág. 12.

También entre sus preocupaciones se encuentra el brindar protección y mejorar la vivienda de los trabajadores; así como crear a la vez diversas instituciones de previsión social en beneficio, ayuda y defensa de las relaciones laborales y del trabajador de la sociedad guatemalteca.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su quinto considerando regula: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

Al hacer mención de la importancia del derecho de trabajo, es menester mencionar que la aplicabilidad de los convenios de ratificados por Guatemala de la Organización Internacional de Trabajo, han venido han coadyuvar con la legislación interna.

Tal es el caso del convenio 156 que establece la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, con responsabilidades familiares, que no deberían de constituir de por sí una causa justificada para poner fin o limitar una relación de trabajo, y por lo tanto, se promueve la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores



hombres, sin discriminación alguna en cuanto a su estado civil y/o cargas familiares, ya que estas limitan sus posibilidades de prepararse para la actividad económica de ingresar, participar y progresar en ella.

1.9. Obligaciones y prohibiciones de los patronos

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 61 lo siguiente: "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:

- a) 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 impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica 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 mandato 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.

- b) 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.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) 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 aquéllos no usen herramienta propia.
- e) 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.

- f) 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.

- g) Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo 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.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) 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.
- l) 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.

- m) 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.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) 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 hijos, tres días.
 - Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 - Por nacimiento de hijo, dos 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 el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) 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.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) 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.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) 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.



- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

1.10. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 63 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

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

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) 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 de peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) 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.

- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o 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 puede causar perjuicio a la empresa.
- h) 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.
- i) 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 Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 64 lo siguiente: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.



- b) 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.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) 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 punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) 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)".





CAPÍTULO II

2. Principios ideológicos del derecho del trabajo

El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el mismo y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. El trabajo es un derecho y deber social.

El licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo, dice que: "Se puede 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".⁷

De lo cual se puede decir que el trabajo es un derecho individual de todas las personas y el que deben de respetar todos los patrones y autoridades, observando irrestrictamente las

⁷ Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Pág. 147.



disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tienen como finalidad la justicia social.

El derecho de trabajo, como rama jurídica, constituye un conjunto de principios que determinan las relaciones que se dan entre trabajadores y patronos, en virtud de un contrato de trabajo o relación laboral.

Por ello, los principios del derecho de trabajo constituyen una fuente importante para regir a trabajadores y patronos, ya que establecen los parámetros que deben observarse al momento de aplicar, interpretar e integrar el ordenamiento jurídico.

2.1. Definición de los principios

Los principios, como toda institución de derecho, deben tener una definición propia, motivo por el cual los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.



Cuando se hace referencia a los principios que inspiran el derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: "Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".⁸

El autor Américo Rodríguez establece que los principios generales del derecho del trabajo son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁹

El derecho laboral, posee, al principio como sustento, el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos involucrados. Se trata de una ramificación del derecho esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo marcadamente adherentes a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo.

El conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común. Algo más

⁸ Ibid. Pág. 19.

⁹ Ibid. Pág. 49.



que se debe tomar en cuenta cuando se está iniciando el estudio de los principios que informan el derecho del trabajo, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, es bien claro también que cada uno de ellos tiene características particulares que les dan naturaleza propia, aun cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de los trabajadores.

2.2. Principios del derecho de trabajo en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando les denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, a continuación se inicia el análisis de los mismos en el orden en que aparecen en el considerando indicado, indicando que también se incluyen otros principios importantes que no aparecen expresamente mencionados en el Código de Trabajo vigente, pero en doctrina sirve para inspirar determinadas instituciones de carácter laboral, donde sirven como fundamento y directrices para regular cada una de las conductas de los trabajadores.

2.3. Principio tutelar de los trabajadores

Este principio según el autor Américo Rodríguez menciona que: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que este en lugar de

inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes que es el trabajador”.¹⁰

El Artículo 103 de la Constitución Política de Guatemala expresa lo siguiente: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y, de acuerdo al cuerpo normativo, pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural.

El principio se fundamenta en el Artículo 12 del Código de Trabajo, que dice: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de

¹⁰ Ibid. Pág. 11.

trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Así también, el Artículo 17 del mismo cuerpo legal dice: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

El Artículo 28, relativo a los contratos de trabajo expresa lo siguiente: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

En cuanto a la prueba, el Artículo 30 del Código de Trabajo señala que: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Como se puede observar, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario,

como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Este principio se suma a lo que indica el Artículo 78 del mismo Código que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

Por lo que se puede manifestar que mediante este principio, la ley le otorga una protección jurídica con carácter de preferente a los trabajadores, puesto que como se tiene conocimiento, constituyen la parte más lejana de la relación obrero patronal, es por ello que siempre la carga de la prueba le corresponde al patrono que es el que tiene que establecer y determinar las argumentos de la parte desprotegida, en este caso siendo el trabajador, ya que las normativas de trabajo son las encargadas de dar una mejor protección al trabajador.

2.4. Principio de garantías mínimas, protectoras e irrenunciables

El cuarto considerando del Código de Trabajo en el inciso b, indica que: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el mismo y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Cuando indica este principio que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, lo ve patentizado en sus normas, y del sentido en cuanto a su interpretación, tal es el caso sobre lo que debe hacer el juzgador y que sea favorable al trabajador, es decir, lograr la aplicación de las normas contenidas en leyes laborales.

Al describir la característica de irrenunciabilidad, se tomará en cuenta el Artículo 106 de la Constitución Política de Guatemala, relativo a la función interpretadora de dichos principios, que dice: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. 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. 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, 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, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el Artículo 106 de la Constitución Política de Guatemala al establecer que “Cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

2.5. El derecho de trabajo es necesario e imperativo

El Código de Trabajo respecto a este principio indica: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo”, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.



El tratadista Mario de la Cueva, señala que: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tiene la misma pretensión de imperativismo. La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida”.¹¹

El derecho del trabajo es derecho imperativo y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección.

Por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, constituye sus dos primeras direcciones y por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución de la República de Guatemala, en las leyes y en las normas que le sean supletorias.

¹¹ De la Cueva. **Op. Cit.**. Pág. 98.



De lo anterior, se indica que el principio de Imperatividad implica, por una parte un límite a la libertad de contratación; y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

2.6. El derecho de trabajo es realista y objetivo

El Código de Trabajo establece respecto a este principio lo siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de derechos concretos y tangibles”.

Por lo que es realista el derecho de trabajo ya que estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetiva: porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, es por ello que es importante la interpretación de los principios del Código de Trabajo.

Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que el derecho del trabajo recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe

perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas, el Artículo 19 del Código de Trabajo señala un caso que demuestra claramente la vigencia del principio ya relacionado, el mencionado Artículo dice lo siguiente: “Para que un contrato de trabajo 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 mencionado, cuando un trabajador empieza a trabajar sin firmar contrato alguno, ni mucho menos discutir sobre las condiciones de trabajo, se da un vínculo económico jurídico, porque ya existe una relación de trabajo que es un hecho que la ley recoge de la realidad social y le da categoría jurídica para proteger a los trabajadores.

El autor Américo Rodríguez menciona que: “Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, debido a que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que esta determina aquella protección aunque el contrato fuere nulo o no existiera, además en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.”¹² Es decir, el derecho de trabajo se adapta a la condición de todos los trabajadores.

2.7. El derecho de trabajo es una rama del derecho público

En cuanto a este principio no cabe duda que el derecho al trabajo constituye una rama del derecho público. Lo anterior, indica que el mismo debe estar tutelado y garantizado por el

¹² Ibid. Pág. 245.

Estado y constituye un interés general, debido a que para que una sociedad logre el progreso a través del trabajo, necesita establecer condiciones aceptables, humanitarias y dentro de un plano de igualdad entre las partes que integran la relación o la prestación de trabajo.

A parte de ello, el derecho de trabajo, interesa a todos en general y preceptúa que por esa misma característica, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, situación que se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 44, cuando establece: "Derechos inherentes a la persona humana". Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. Como lo establece el citado Artículo, el interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

Si bien es cierto una corriente manifiesta, que el derecho laboral es un derecho social por la problemática social que existe perteneciente ente los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores.

También, es de importancia indicar que esta concepción nació en el momento de auge de la corriente socialista que pretendía velar precisamente por los derechos sociales existentes.

2.8. El derecho de trabajo es hondamente democrático

El cuarto considerando del Código de Trabajo establece que es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solamente en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Es interesante analizar este principio, por ser de carácter filosófico y político y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código de Trabajo, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido y siguen teniendo, siendo estos la mayoría de la población, se debe realizar nuevas políticas laboras para que a través de las instituciones que crea este derecho, sirvan para la negociación entre los factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, este último, no coincide con la libertad económica.

Para el tratadista Mario López Larrave, el derecho de trabajo: "Es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica,

impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.¹³

2.9. Principio de sencillez y no formalista

Si una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1995, en el quinto considerando del referido Código legal quedó plasmado que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental por lo que el tratadista Mario López Larrave señala: “El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensable para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral: contrato de trabajo**. Pág. 76.

caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad”.¹⁴

El proceso de trabajo se caracteriza, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, es más acertado referirse a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil. Este principio se encuentra ubicado en el quinto considerando del Código de Trabajo vigente.

2.10. Es conciliador entre el capital y el trabajo

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando así: “Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Un ejemplo del desarrollo de este principio se observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica que después de contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que

¹⁴ *Ibid.* Pág. 15.

convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicable.

Por lo que se considera que este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el derecho del trabajo, ciertamente por razones conocidas lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan solucionarse, de ser posible al principio, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, es acertada la idea de que técnicamente este principio no se aplica en el derecho del trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, debido a que a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores pero en perjuicio de estos últimos.



CAPÍTULO III

3. Seguro de vida

El nacimiento del seguro de vida tiene, hasta el día de hoy, una larga y exitosa trayectoria de vida, que sería por demás una labor titánica y digna de una acuciosa investigación para poder establecer con suficientes elementos de juicio las circunstancias de su origen. Esa es, por tanto, labor en la que intervenga un amplio proceso de investigación que profundice hasta las raíces de esta historia que ha de ser por demás sumamente rica y abundantemente aleccionadora.

Es por eso que solamente se hace mención de algunos datos específicos que atañen a la historia del seguro de vida. El autor Morton afirma: “Que históricamente la primera noticia que se tiene de la existencia de un seguro corresponde al seguro contra daños materiales, documentada su aplicación hace aproximadamente dos mil años en la zona mediterránea, pero no se conservan datos de su uso hasta avanzada la Edad Media.”¹⁵

3.1. Concepto del contrato de seguro en general

Según el Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales del licenciado Manuel Ossorio, y Prólogo del Doctor Cabanellas: “Es el seguro en virtud del cual una persona generalmente jurídica, llamada asegurador, se obliga, mediante la percepción de una

¹⁵ Espín Cánovas, Diego. **Derecho civil español**. Pág. 233.

cantidad que se denomina premio o prima, a indemnizar a otra persona, que recibe el nombre de asegurado, por las pérdidas o daños que pueda sufrir como resultado de la producción de ciertos riesgos personales o económicos, que son objeto del seguro. Es un seguro sobre la vida de personas cuya función es la protección de la vida y la integridad física de la persona individual.”¹⁶

En el mismo sentido, el Código de Comercio de Guatemala Decreto número 2-70 del Congreso de la República en el Artículo 874 indica que por el contrato de seguro, el asegurador se obliga a resarcir un daño o a pagar una suma de dinero al realizarse la eventualidad prevista en el contrato, y el asegurado o tomador del seguro, se obliga a pagar la prima correspondiente.

Consiste en asegurar la vida de una persona individual, presuponiendo una indemnización a sus beneficiarios después de su muerte de acuerdo al Artículo 1004 del Código de Comercio de Guatemala. Su función es la protección de la vida y la integridad física de la persona individual. Puede contratarse previendo la muerte o la supervivencia. En el primer caso, mediante el pago de las primas, el asegurado persigue dejar un capital o una renta a las personas que designe como beneficiarias; y en el segundo, el asegurado pretende que se le entregue un capital o se le pague una renta si sobrevive más allá de la edad prevista en el contrato. Al adquirir un seguro de vida, el asegurador estará obligado a entregar al asegurado una póliza que deberá contener: 1. El lugar y fecha en que se emita. 2. Los nombres y domicilio del asegurador y asegurado y la expresión, en su caso, de que

¹⁶ Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 580.

el seguro se contrata por cuenta de tercero. 3. La designación de la persona o de la cosa asegurada. 4. La naturaleza de los riesgos cubiertos. 5. El plazo de vigencia del contrato. La póliza de seguro de vida es el documento físico donde está contenido el seguro de vida. Con indicación del momento en que se inicia y del que termina. 6. La suma asegurada. 7. La prima o cuota del seguro y su forma de pago. 8. Las condiciones generales y demás cláusulas estipuladas entre las partes. 9. La firma del asegurador, la cual podrá ser autógrafa o sustituirse por su impresión o reproducción de acuerdo al Artículo 887 del Código de Comercio de Guatemala. La póliza de seguro de vida es el documento físico donde está el seguro de vida.

Prima es la retribución o precio del seguro de acuerdo al Artículo 875 inciso 5 del Código de Comercio de Guatemala. Es la cantidad que paga el tomador del seguro o el asegurado, al asegurador, en carácter de contraprestación a la eventual obligación de éste, de pagar la suma asegurada si ocurre el siniestro. Ahora bien, la prima en el seguro de personas se calcula sobre diversas circunstancias y personas que pueden influir en la realización del siniestro: edad, ocupación, estado de salud. El valor de la prima se calcula por año.

A la muerte del asegurado, el beneficiario registrado en la póliza adquirirá un derecho propio sobre la suma asegurada, que podrá exigir directamente del asegurador de acuerdo al Artículo 1004 del Código de Comercio de Guatemala. Si el seguro de vida se contrata previendo la muerte, el asegurado persigue dejar un capital o una renta a las personas que designe como beneficiarias. Ahora bien, si el seguro se contrata previendo la

supervivencia, el asegurado pretende que se le entregue un capital o se le pague una renta si sobrevive más allá de la edad prevista en el contrato.

La persona que ha de percibir en caso de siniestro, el producto del seguro de acuerdo al Artículo 875 inciso 4 del Código de Comercio de Guatemala. Siniestro es: “Cuando el riesgo se hace realidad y se produce el efecto principal del seguro que es obtener el beneficio previsto en la póliza como obligación del asegurador. Entonces, beneficiario es la persona o personas que van a recibir ese producto”.

Su finalidad es dejar al beneficiario registrado en la póliza el derecho propio sobre la suma asegurada. Es dejar un capital o renta a las personas que designe como beneficiarias o que se le pague una renta si sobrevive más allá de cierta edad. De acuerdo con lo anterior, la persona individual puede verse expuesta a riesgos inminentes que puedan poner en riesgo su vida, integridad y patrimonio; y es de aquí que surge la necesidad de contratar una póliza de seguro.

El seguro surge por la necesidad de protección, fue creado con la finalidad de brindar el servicio de proteger un bien determinado, mediante el pago de una cantidad de dinero que el interesado debe pagar por tal servicio; comprometiéndose así, el asegurador, a pagar lo pactado en el seguro si dicho bien se perdiere. Como conclusión, se debe dejar en claro ciertos términos:

Asegurador o aseguradora es la persona jurídica que se compromete a pagar la suma de dinero, a cambio de celebrar un contrato correspondiente y el pago de una prima.

Póliza es el documento físico en el cual se encuentra el contrato de seguro detallado, y es donde contiene todas las cláusulas por medio de las cuales se van a regir las partes con interés.

Asegurado es la persona, natural o jurídica, que contrata el seguro correspondiente, mediante el pago de una cantidad de dinero, denominada prima.

El solicitante tiene relación con la definición anterior, ya que pueden concentrarse las dos figuras en una misma persona, o bien es la persona que contrata el seguro.

Beneficiario es la persona que ha de percibir la suma asegurada en caso de pérdida del bien asegurado.

Riesgo es la eventualidad prevista que origina el pago de la suma asegurada, en este caso se prevé en un futuro cierta eventualidad, pero realmente no se sabe ni se puede determinar, el momento o la forma en que se llevará a cabo el riesgo, que es ahí donde depende que se lleve a cabo el seguro, al momento que ocurre el riesgo motivo de estudio y análisis.

Suma asegurada es la cantidad prevista en la póliza de seguro. Valor que se le otorga al bien que se está asegurando. Es la suma económica por medio de la cual se pretende resarcir el daño que se originó.

Prima es la cantidad de dinero que debe pagar el asegurado al contratar un seguro. Ahora bien, ya que se definieron los elementos del contrato de seguro; se puede llegar a una última definición: es un contrato, por medio del cual el asegurador o aseguradora se compromete al pago de una cantidad de dinero al acaecer una eventualidad prevista en dicho contrato al asegurado, quien previamente ha contratado el seguro y pagado la prima correspondiente.

3.2. Conceptualización del contrato de seguro de vida

Es también conocido como seguro de personas, el seguro de vida puede contratarse previendo la muerte o la supervivencia. En el primer caso es mediante el pago de las primas, el asegurado persigue dejar un capital o una renta a las personas que designe como beneficiarias; en el segundo, el asegurado pretende que se le entregue un capital o se le pague una renta si sobrevive más allá de la edad prevista en el contrato.

En igual sentido, el Código de Comercio de Guatemala regula el denominado seguro de personas en los artículos 996 al 1019; sin embargo, no brinda una definición precisa del seguro de vida; se debe tener claro que el seguro de personas comprende todos los riesgos, que están comprendidos en la póliza, que puedan afectar a la persona del asegurado en su existencia, integridad personal y salud. En igual sentido, por las diversas circunstancias de la sociedad, el riesgo inminente que se vive actualmente apunta ya no a intereses económicos sino a valores superiores, como lo son la existencia, la integridad y la salud humanas. Tal vez la que tiene más trascendencia es la existencia propia de la



persona, especialmente si bajo su responsabilidad tiene personas que dependen económicamente de ella.

Continuando con el tema, se debe enfatizar en la importancia de la edad del asegurado, ya que es decisiva en la determinación de la prima, e incluso alcanzando cierta edad, en la falta de garantía de las personas. Cuando una persona desea adquirir un seguro de vida, previendo una fuente de manutención para sus dependientes en caso de que la misma faltare, debe indicar exactamente su edad, verificable con su fecha de nacimiento, la cual determinará el monto de prima a pagar, presuponiendo así que entre más joven es el asegurado, más baja es la prima a pagar y viceversa por ser menor el índice de riesgo conforme a la muerte natural; es por esta razón que el Código de Comercio de Guatemala se muestra particularmente minucioso al respecto, en su Artículo 1011 indica que si se declaró inexactamente la edad del asegurado, el asegurador solamente podrá dar por terminado el contrato, si la edad real estuviere fuera de los límites de admisión fijados por el propio asegurador.

En igual sentido los seguros de personas tienen como nota común que el riesgo se refiere siempre a la vida humana. Los seguros de esta clase consideran la vida no en su aspecto sentimental ni social, sino en un sentido patrimonial, en cuanto a la vida en el hombre es condición indispensable para que pueda producir y crear valores económicos. Solamente el hombre vivo y sano es un factor de producción para su propio mantenimiento y el de sus familiares y para cumplir las obligaciones que hubiere contraído.

En igual sentido, el seguro de vida surge de la necesidad de previsión, cuando una persona natural vive, se encuentra en capacidad física e intelectual de producir, trabajar y percibir una retribución económica por su trabajo para su propio sostenimiento económico y el de su familia, pero qué sucede si esta persona fallece: deja a su familia en desamparo, especialmente si existen hijos menores de edad que dependan completamente de él para su subsistencia.

El seguro de vida, más que una institución jurídica, se podría catalogar como una institución jurídica social, ya que efectivamente está regulado por normas jurídicas vigentes, y además servirá, en determinado momento, de sustento a familias que han perdido a su proveedor económico.

3.3. Elementos del contrato de seguro de vida

Después de conocer el concepto y significado del contrato de seguro de vida, se deben entender los elementos que lo conforman:

- a) **Asegurador:** es la persona jurídica que en forma de sociedad anónima y organizada al tenor de la ley guatemalteca, se encuentra debidamente autorizada para dedicarse al negocio del seguro. La venta de seguros se puede realizar directamente ante el asegurador o aseguradora o por medio de los denominados “agentes de seguros” o “agentes vendedores de seguros”, quienes tienen la labor específica de ofrecer el seguro al público, obteniendo así una comisión determinada; además, son

los encargados de velar por la eficacia de un reclamo, ya que son éstos los que tienen relación y comunicación con los beneficiarios del seguro.

- b) **Solicitante:** es la persona que contrata el seguro por cuenta propia o por la de un tercero determinado o determinable y que traslada los riesgos al asegurador de acuerdo al Artículo 875 inciso 2º del Código de Comercio de Guatemala. Esta figura puede confundirse con la del asegurado, sin embargo, existen ocasiones en que una persona distinta al asegurado principal contrata el seguro trasladando los riesgos al asegurador.
- c) **Asegurado:** es la persona interesada en la traslación de los riesgos de acuerdo al Artículo 875 inciso 3 del Código de Comercio de Guatemala. Esta es la persona interesada en la adquisición de un seguro previendo así su supervivencia o una ayuda económica para sus beneficiarios en caso él faltase. Se refiere a la persona que contrata un seguro de vida, por determinada suma asegurada, pagando así la prima correspondiente, designando a los beneficiarios quienes recibirán la correspondiente suma asegurada si en determinado momento el asegurado falleciere; o bien, previendo su supervivencia.
- d) **Beneficiario:** se refiere a la persona que ha de percibir en caso de siniestro, el producto del seguro de acuerdo al Artículo 875 inciso 4 del Código de Comercio de Guatemala. Tal como se explicaba en el párrafo anterior; el beneficiario es aquella

persona, natural o jurídica, que recibirá el producto del seguro (suma asegurada pactada en un principio) en caso el asegurado fallezca.

Generalmente, los asegurados designan como beneficiarios a su cónyuge, descendientes o ascendientes; pero puede existir la posibilidad de que se designe como beneficiario a una persona jurídica; por consiguiente, se puede concluir, que cuando el riesgo se hace realidad (sinistro), se produce el efecto principal del seguro: obtener el beneficio previsto en la póliza como obligación del asegurador.

3.4. La función del seguro de vida

La función principal del seguro de vida es social, ya que existen personas pudientes que tienen la posibilidad de dejar, como herencia, a sus familiares y dependientes bienes, activos, cuentas por cobrar, títulos de crédito, acciones, cuentas de ahorro, las cuales van a ayudar al sostenimiento económico de estos y a permitirles seguir llevando un nivel de vida similar al que están acostumbrados.

Sin embargo, la mayoría de la población guatemalteca es de un nivel social medio bajo, no tienen la posibilidad de dejar herencias bondadosas a sus familiares, por lo que con la necesidad de evitar que sus dependientes además de lamentar su pérdida lamenten las dificultades económicas que surjan de su ausencia y se vean obligados a disminuir su nivel de vida al cual estaban acostumbrados y a renunciar a ciertos privilegios necesarios para su subsistencia, es esta la razón más importante de adquirir un seguro de vida, deviene

pues, de la necesidad social de sostenimiento económico de un hogar de nivel económico social medio bajo.

Se puede afirmar que el seguro de vida tiene dos funciones; la indemnizatoria y la social las cuales están íntimamente ligadas una a la otra, ya que la indemnización propiamente cumple la función social que es una ayuda económica a las necesidades de la familia o beneficiarios del asegurado principal.

Cuando una persona que ha contratado un seguro de vida fallece, sus beneficiarios quedan en la incógnita de qué deberán hacer para obtener ingresos económicos suficientes para cubrir sus necesidades y cumplir las obligaciones familiares, por lo que al recibir el pago de la indemnización se cubrirán, por lo menos parcialmente, estas necesidades.



CAPÍTULO IV

4. Ventajas de la aplicación de un seguro de vida para los trabajadores a domicilio

Es importante señalar que actualmente en la doctrina guatemalteca no existe mucha información sobre esta modalidad de trabajo, y todo surge por la poca regulación que se tiene sobre este tipo de trabajo en Guatemala.

En este caso los trabajadores a domicilio suelen ser los que menos seguridad tienen y al mismo tiempo los que tienen ingresos económicos más bajos, y es que en Guatemala no existe una estadística relacionada al análisis de la protección de sus derechos por parte del Estado.

Es importante mencionar que el trabajo a domicilio es un fenómeno global en crecimiento, ya que muchas personas trabajan desde sus hogares, y hace más cómodo y efectivo el tipo de trabajo que se realiza.

Además, cabe indicar que se pueden identificar dos tipos de trabajadores a domicilio, los trabajadores a domicilio propiamente o también conocidos como trabajador industrial o los trabajadores externos subcontratados quienes llevan a cabo el trabajo para la empresa o sus intermediarios, y los cuales por lo general, son pagados en base al precio por pieza; y el trabajador auto empleado o trabajador por cuenta propia que produce de manera

independiente o bien vende productos orientados hacia el mercado de bienes o servicios desde sus hogares.

En el trabajo a domicilio existe una amplia gama de sectores incluyendo el servicio personal, tales como la reparación del calzado servicios de oficina como el procesamiento de datos y la facturación, la producción artesanal y fabricación especialmente de textiles, prendas de vestir, productos electrónicos y otros bienes de consumo.

4.1. El trabajo a domicilio

Actualmente el derecho del trabajo no puede desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, debiendo tutelar con mayor eficacia a los trabajadores, cuya índole especial o por las modalidades del servicio que prestan, merecen mayor protección.

Inicialmente la doctrina y legislaciones agruparon dentro de estos regímenes especiales, todos aquellos servicios cuyo sujeto merecía protección diferente o que por la naturaleza de su trabajo o su ubicación era incierta.

Ese criterio, en la actualidad ha variado, creándose un estatuto específico para los trabajos de mujeres y menores de edad, y se ha conservado dentro de los regímenes especiales el servicio doméstico, trabajo del campo, trabajo a domicilio, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo marítimo, entre otros.

El Código de Trabajo sigue la tendencia de agrupar dentro de estos regímenes todos los renglones mencionados, sin separación, en el título cuarto, capítulos del primero al séptimo con el nombre de trabajo sujeto a regímenes especiales.

En el Artículo 156 del Código de Trabajo, no se define el significado del trabajo a domicilio, sin embargo establece que los trabajadores a domicilio son 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 tendencia actual, es extender el derecho del trabajo a los trabajadores a domicilio, lo cual constituye uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

Esta última teoría debe prevalecer, por cuanto 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 la actividad realizada fuera de la fábrica o taller, pues se realiza en el propio domicilio del obrero, o en otro sitio elegido por él, que no sea destinado a trabajo exactamente; ello resalta la característica más relevante de esta modalidad, como lo es la falta de fiscalización inmediata del patrono, pues el trabajador labora libremente, en el tiempo y forma que desee. Es por ello que dicha posición doctrinal,

como puede advertirse, es falaz y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por cuanto que el Código de Trabajo claramente establece en el Artículo 158 que los trabajos defectuosos o el 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.

En el Artículo 159 de la misma ley se establece que 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 aquellos que si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

Con relación al salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, éste debe ser igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector en que se trate, de conformidad con el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.2. Deficiencia legal en el trabajo a domicilio

Debido a la proliferación de este tipo de trabajo como una realidad social y económica, resulta importante que los legisladores guatemaltecos tomen en consideración revisar la normativa vigente contenida en el Código de Trabajo con relación al trabajo a domicilio, la cual es inoperante y no responde a las necesidades básicas de los trabajadores, y posteriormente se realice una reforma al respecto, con lo cual se garantice una efectiva



defensa contra la simulación en este tipo de trabajo, específicamente en el caso en que el trabajador utilice materiales adquiridos por el mismo, y luego los venda a quien dio el dinero para su compra, dándose así una apariencia que no posee, pues tal acto de igual manera constituye trabajo a domicilio.

El autor Mario de la Cueva, indica que: "Es el convenio por virtud del cual el patrono venda materias primas y objetos a un trabajador para que los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrono, y cualquier otro convenio y operación semejante, constituye trabajo a domicilio."¹⁷

Además, también se debe permitir al trabajador la simultaneidad de patronos: puede darse el caso que una misma persona puede mantener relaciones de trabajo simultáneas con distintos patronos, por lo que cada trabajador puede prestar su trabajo y entregar a diversas empresas, los productos que elabore, siempre y cuando no convengan la exclusividad.

Se prohíba la intermediación por no ser esta una forma adecuada de explotación de los trabajadores, lo cual a su vez también constituye una simulación, pues el trabajador no se entera de quien es el patrono.

El trabajador verifica la relación laboral con el patrono en dos fases:

a) Al recoger los materiales de trabajo.

¹⁷ Ibid. Pág. 135.

- b) Al entregar los objetos elaborados: en la primera fase se advierte la obligación del patrono de proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas, si el patrono incumple se produce un despido, lo cual confiere a los trabajadores a promover acciones legales en defensa de sus derechos conculcados.

La segunda fase se perfecciona cuando el trabajador entrega los objetos elaborados, lo cual de conformidad con el Código de Trabajo si es el trabajador quien incumple ésta obligación facultan al patrono para dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte.

La agrupación profesional de trabajo a domicilio es la entidad que sin ánimo de lucro tiene por objetivo fundamental la integración de los trabajadores a domicilio en el régimen general de la seguridad social, para que así puedan alcanzar los diversos beneficios de su acción protectora. Es fundamental promover las bases para incentivar al trabajador a formar agrupaciones profesionales de trabajo a domicilio, entidades que, sin ánimo de lucro, tengan por objetivo fundamental la integración de los trabajadores a domicilio en el régimen de seguridad social, para que puedan alcanzar los beneficios de su acción protectora.

4.3. Obligación especial del patrono hacia el trabajador a domicilio

El patrono tiene la obligación de facilitar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen. En dicho documento debe aparecer 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.

Asimismo, el último párrafo del Artículo 160 del Código de Trabajo, establece que el patrono es quien tiene diez o más trabajadores a domicilio, quienes serán los encargados de solicitar un local para sus labores, y está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajados como parte de la empresa.

En el fondo este tipo de labores, constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce aparentemente, 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 segundo párrafo del Artículo 156 del Código de Trabajo.

4.4. Elementos del trabajo a domicilio

Como hemos visto al tratar sobre el marco legal, en la definición del trabajo a domicilio concurren una serie de elementos o características que permiten identificarlo, básicamente para fines de su registro y regulación. Esta forma de definirlo no permite considerar el contexto en que se reproduce el trabajo a domicilio y las causas de su perseverancia. Los elementos que tipifican el trabajo a domicilio son:



- a) Trabajar en el domicilio o fuera del centro de trabajo del empleador: cuando se trata de un lugar diferente, tanto el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, como la legislación sostienen que es el trabajador es quien elige el sitio en que efectúa el trabajo.

Ciertamente, si el empleador fuese quien define el lugar de trabajo, el mismo tendría el carácter de centro de trabajo y sería el empleador el encargado de equipar y acondicionar el lugar;

- b) Puede realizarse por cuenta de uno o más empleadores.
- c) La presencia de la remuneración define la existencia de una relación laboral de dependencia, esto es, la subordinación del trabajador. Pero, como el pago es por pieza, este pago puede confundirse con el precio que se paga en una transacción comercial. Si no existe contrato o registro es difícil de probar que existe remuneración.
- d) Es el empleador quien fija las especificaciones del producto o servicio o las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse, aunque no proporcione los equipos e insumos para ello.

Esto último debería reconsiderarse en la medida que la entrega de materia prima e insumos en cierto volumen a un trabajador independiente que trabaja solo en su

casa con cierta regularidad es una manifestación clara de que se encuentra ante un trabajador a domicilio.

- e) El trabajo a domicilio puede ejecutarse de manera habitual o temporal y de forma continua o discontinua, dependiendo la forma en que quiera llevar a cabo el trabajador la labor que realiza.

4.5. La organización internacional del trabajo a domicilio referente al seguro de vida

A fin de perfilar planes de seguimiento y elaborar, a través de una metodología participativa las bases para el desarrollo de lineamientos y estrategias de planes de acción a nivel nacional y regional, en el punto sesenta y uno de la quinta sesión de la OIT sobre trabajo a domicilio realizado en 1,999, los grupos presentados, propusieron en el punto sesenta y dos, las siguientes ponencias:

- Medición y registro del Trabajo a Domicilio.
- Protección social.
- Capacitación.
- Diálogo social.

- El seguro de vida en la protección del trabajador.

En materia de medición y registro, es importante la necesidad de mejorar los diagnósticos sobre trabajo a domicilio, para lo cual se requiere avanzar en la capacidad de captar a estos trabajadores, a través de las estadísticas de empleo, solicitar apoyo técnico a la OIT en estas materias, y promover la incorporación de un módulo anexo a la encuesta de empleo.

Con respecto a los sistemas de registro, se reconoció la necesidad de revisar y simplificar los mecanismos vigentes. En materia de protección social los representantes acordaron promover campañas de difusión, sobre la normativa acerca de trabajo a domicilio, y de sensibilización sobre los derechos de estos trabajadores.

Se destaca la necesidad de facilitar la aplicación de la normativa protectora vigente en cada país, a través del perfeccionamiento de los mecanismos administrativos y de registro de los trabajadores, la protección de la salud y seguridad, así como de la maternidad, y en la prohibición y adecuada fiscalización de las labores que entrañan peligro para estos trabajadores. Asimismo, solicitar apoyo técnico a la OIT para la realización de investigaciones sobre protección social a trabajadores a domicilio.

En el punto sesenta y cinco, de la quinta sesión de la OIT, sobre trabajo a domicilio, en materia de capacitación se propuso desarrollar programas en interrelación con funcionarios

gubernamentales y actores sociales, a fin de optimizar la aplicación de la ley y las estrategias hacia el sector laboral.

Los representantes de la sesión relacionada, en temas de legislación y prevención de riesgos, a fin de mejorar las condiciones de trabajo, se propuso elaborar una política de capacitación laboral integral para trabajadores a domicilio, que incluya cursos de alfabetización y nivelación de estudios básicos, que tienden a ampliar las oportunidades ocupacionales de las mujeres.

En materia de diálogo social todos los actores acordaron fomentar el trabajo tripartito y los espacios de colaboración.

Destacaron su voluntad de participar en la creación de mesas tripartitas que impulsen las medidas propuestas en materias de medición y registro, protección social y capacitación y en general, en los programas de mejoramiento de condiciones de trabajo de los/las trabajadores a domicilio.

Reconocieron además la necesidad de promover la oportunidad y acciones colectivas de los trabajadores a domicilio y de impulsar acuerdos de trabajo con otros actores, por ejemplo oportunidades para realizar estudios y otras oportunidades de apoyo.

De habida cuenta debe promoverse la compatibilización de los intereses de los empleadores, para quienes el trabajo a domicilio permite reducir costos, y los intereses de

los trabajadores, que requieren protección, por eso es importante la contratación de un seguro de vida para los trabajadores a domicilio, para garantizar la forma en que prestan su servicio. También, se destacó el papel de los Ministerios del Trabajo en la mediación de las relaciones laborales. La necesidad de mantener la protección legal para este segmento laboral altamente precario; la importancia de continuar profundizando los diagnósticos; y la oportunidad y el compromiso de seguir oportunidad el diálogo social sobre este tema como método de trabajo entre los países participantes a este evento.

Es fundamental la oportunidad del trabajo a domicilio como una forma antigua de trabajo flexible que ha adquirido nuevas modalidades en un contexto de reorganización de la oportunidad.

En este sentido, el trabajo a domicilio plantea desafíos y oportunidades: el desafío de asegurar una adecuada protección social, y la oportunidad de crear nuevos empleos de calidad. El trabajo a domicilio es un fenómeno que solamente puede ser abordado de manera efectiva a través del tripartismo y el diálogo social.

4.6. Análisis de la normativa laboral guatemalteca del trabajo a domicilio referente al seguro de vida

Una parte significativa de trabajadores a domicilio se ubica en la industria de confecciones y calzado, y en esa región los sindicatos ya no persiguen abolir esta forma de trabajo sino su regulación.

Debe tomarse en cuenta que las condiciones particulares o especiales que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de dicho convenio, y su recomendación, a los trabajadores a domicilio, asimismo tener en cuenta las características propias de este trabajo y su creciente desarrollo.

El trabajo a domicilio, exige una normatividad muy especial, de la cual carece la legislación guatemalteca y por lo mismo se le aplican las normas generales. Asimismo, es susceptible de ser objeto de simulación, especialmente en el caso del trabajo de la mujer dentro de la industria textil o cuero, como consecuencia de la falta de formas legales explícitas, que establezcan las condiciones de trabajo, puesto que en algunas ocasiones los patronos pagan el producto, y las trabajadoras compran el material, elegido por el primero.

Asimismo, por producirse este tipo de trabajo en el hogar, se convierte en una actividad familiar, por lo que el trabajo de las niñas, por ejemplo no es tomado en cuenta como trabajo a domicilio, sino únicamente el trabajo de los adultos quienes son remunerados por este servicio, obteniendo así mano de obra económica, sin sujeción a prestaciones, lo que se traduce en una explotación.

“Los miembros de una familia que cooperan con el jefe de ella en la actividad profesional de éste, no se consideran ligados a él por una relación de dependencia contractual, lo cual los sitúa fuera de los servicios que regula el derecho laboral.”¹⁸

¹⁸ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo, la relación de trabajo y su reglamentación.** Pág. 32.

De lo anterior puede advertirse, que es necesario adoptar la recomendación número 184 emitida por la Organización Internacional del Trabajo en virtud de que existe explotación laboral y un encubrimiento del trabajo de los menores.

De consiguiente la normativa existente en el Código de Trabajo, capítulo tercero del título cuarto, es deficiente, puesto que no establece las condiciones del trabajo a domicilio, haciendo una vaga referencia únicamente a la designación del concepto trabajador a la simulación, a la obligación de llevar un libro sellado de control, el derecho de retención sobre el salario del trabajador por la entrega de trabajos defectuosos o deteriorados, formas de entrega del salario y por último la prohibición de trabajo en lugares insalubres.

El Código de Trabajo, del Artículo 156 al 160, recoge las disposiciones respecto a esta modalidad de trabajo, limitándose a la regulación de algunos aspectos únicamente. No obstante la parquedad, la regulación es significativa pues hace deducir que el trabajador a domicilio es un trabajador al que se le aplican las prescripciones que contiene todo contrato individual de trabajo, y con las excepciones marcadas por la legislación complementaria, (jornada, salario, descansos, prestaciones irrenunciables entre otras).

Y con las matizaciones normales y lógicas dada la especialidad de la prestación del servicio laboral, que se hace en forma intermitente en la mayoría de los casos y sin la vigilancia física y directa de la empresa en el momento de su realización y en domicilio elegido libremente por el trabajador, sin presiones del patrono, quien, se limita a dar las directrices de la prestación.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El trabajo a domicilio es una modalidad cuyo campo de aplicación no es sistemático y carece de tutelaridad por parte del Estado, ya que en el medio no se le presenta la formalidad e importancia necesaria; y, sensibilización sobre los derechos de estos trabajadores, a pesar que el derecho de trabajo es tutelar del trabajador. Es por ello, que el trabajo a domicilio en relación a la vigencia de la jornada laboral varía según la actividad que se realiza, siendo las jornadas más largas en el sector manufacturero. Los hombres dedican más horas de trabajo a domicilio respecto a las mujeres; sin embargo, ellas dedican horas adicionales a tareas reproductivas y domésticas.

La regulación legal vigente en materia de trabajo a domicilio se encuentra en contraste con la realidad, pues carece de las directrices en que debe realizarse dicho trabajo. Por lo que es imperiosa la necesidad de adecuar jurídica, social y económicamente de este régimen de trabajo, y de que de esta manera estos trabajadores puedan gozar de garantías laborales mínimas, y es por ello que se hace necesario establecer el seguro de vida para los trabajadores a domicilio ya que presenta una mayor seguridad para todos los trabajadores. La sociedad guatemalteca se mantiene en constante cambio y las normativas tienen que ir evolucionando para que se vayan adaptando a las exigencias de cada uno de la sociedad, y hoy en día es recomendable actualizar la normativa de trabajo a medida se salvaguardar los derechos de los trabajadores, y en este caso implementar un seguro de vida a esta modalidad de trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- BAZÁN CABRERA, José. **El contrato de trabajo**. 4ª. ed. Madrid, España: Ed. Península, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral: contrato de trabajo**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones el Gráfico, 1981.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo, la relación del trabajo y su reglamentación**. 5ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1970.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 4ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S. A., 1984.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 10ª. ed. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A, 1985.
- DE LITALA, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo**. 7ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ateneo, 1992.
- ESPÍN CÁNOVAS, Diego. **Derecho civil español**. 2ª. ed. Madrid, España: Ed. Revista de derecho privado, 1981.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. O Oscar de León Palacios, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- LOARCA DE VAELI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, S.A., 1963.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 8ª. ed. Madrid, España: Editorial Heliasta, S. R. L., 1981.



PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina, 1978.

PUIG PEÑA, Federico. Compendio de derecho civil español. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 1989.

SERRANO CALDERA, Alejandro. Derecho del trabajo. 2ª. ed. Nicaragua: Ed. Talleres d de la Editorial Universitaria, 1987.

Legislación:

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

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.