

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

**ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DEL TRABAJO A DOMICILIO Y NECESIDAD
DE SU ABORDAJE JURÍDICO Y ADECUACIÓN SOCIAL**

RAMSES JOSUE SOLIS CALDERON

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2,007

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

**ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DEL TRABAJO A DOMICILIO Y NECESIDAD
DE SU ABORDAJE JURÍDICO Y ADECUACIÓN SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RAMSES JOSUE SOLIS CALDERON

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2,007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE: Lic. Edwin Roberto Peñate Girón
VOCAL: Lic. Víctor Guillermo Lucas Solís
SECRETARIO: Lic. Milton Danilo Torres Caravantes

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE: Lic. Leonel López Mayorga
VOCAL: Licda. Viviana Nineth Vega Morales
SECRETARIO: Licda. Marisol Morales Chew

RAZÓN: “Únicamente al autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis. (Artículo 43 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).”

Lic. Héctor David España Pinetta

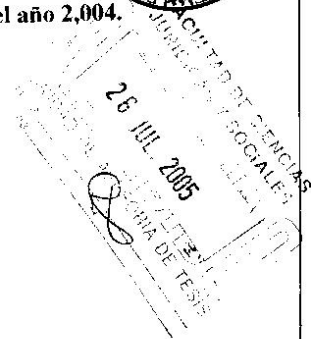
Colegiado 2802.
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



Guatemala, 25 de noviembre del año 2,004.

SEÑOR DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
LICENCIADO BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
CIUDAD UNIVERSITARIA.




Señor Decano:

Atento y respetuoso, me dirijo a usted, para dar cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, fechado el veintiuno de mayo del año dos mil cuatro, de ese Decanato; en el que se me nombró Consejero de Tesis del Bachiller RAMSES JOSUE SOLIS CALDERON, para evaluar el trabajo intitulado: "ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DEL TRABAJO A DOMICILIO Y NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURÍDICO Y ADECUACIÓN SOCIAL".

Después del análisis del referido trabajo, y de haberle aconsejado a su autor, efectuarle algunas ampliaciones al mismo, se llega a la conclusión que el trabajo en referencia, llena los requisitos establecidos en el Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, estimando que el punto escogido por el sustentante, es de suma importancia, ya que se le da vigencia especialmente en el trabajo a domicilio de las personas de la tercera edad, que siendo productivos aún, es necesario ocupar sus habilidades y estimularlos no obstante que sean mayores y se sientan tomados en cuenta dentro de la población económica activa.

Por lo expuesto, puede continuar el trámite para la aprobación del punto en definitiva.

Sin otro particular, me suscribo del Señor Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.


Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO
ASESOR

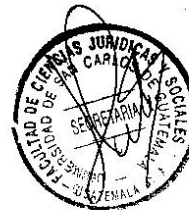
7ma Av. 1-20 Oficina 205 Edificio Torre Café, zona 4, Guatemala. Tel. 23315244

TECNICO EN FORMACION PROFESIONAL Y EMPLEO. INEM. MADRID, ESPAÑA.

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



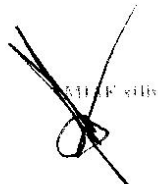
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



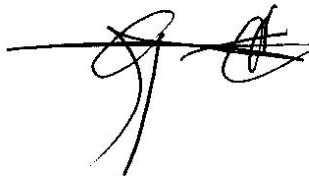
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y

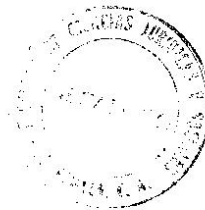
SOCIALES, Guatemala, a los de septiembre del año de mil novecientos

Acordamos, por el LIT. MARIO AUGUSTO CASTRO ORANTES, para que proceda a
Examen el trabajo de tesis del estudiante RAMSEY JOSÉ SOLÍS CALDERÓN, titulado
"ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DEL TRABAJO A DOMICILIO Y NECESIDAD
DE SU ABORDAJE JURÍDICO Y ADECUACIÓN SOCIAL" y en su oportunidad emitir el
dictamen correspondiente.

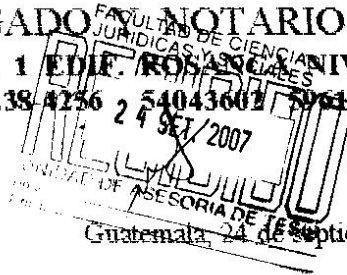

MARIO AUGUSTO CASTRO ORANTES







LIC. MARIO AUGUSTO CASTRO ORANTES
ABOGADO Y NOTARIO
10ª CALLE 9-68 ZONA 1 EDIF. ROSASCA NIVEL 3
TELFAX. 2238 4256 2 54043602 59610796



Guatemala, 24 de Septiembre del 2007

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable señor Decano:

Con fecha 17 de junio del año 2006, procedí a rendir dictamen como revisor en relación al trabajo de tesis del estudiante RAMSES JOSUE SOLIS CALDERON.

Es el caso que dicho dictamen se refiere al trabajo "ANALISIS DOCTRINAL Y LEGAL DEL TRABAJO A DOMICILIO Y NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURIDICO Y ADECUACION SOCIAL", titulo en el cual involuntariamente se cometió un error, por lo que con el respeto y excusas debidas me permito rectificarlo, haciendo constar que el titulo correcto del trabajo es "ANALISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DEL TRABAJO A DOMICILIO Y NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURIDICO Y ADECUACION SOCIAL".

Asimismo, el contexto del dictamen relacionado queda inalterable.

Sin otro particular, y agradeciendo la consideración a la presente rectificación para los efectos académicos y administrativos correspondientes,

Deferentemente,

Lic. Mario Augusto Castro Orantes
Revisor

Colegiado No. 2522



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dos de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RAMSES JOSUE SOLIS CALDERÓN, Tímulo "ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DEL TRABAJO A DOMICILIO Y NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURÍDICO Y ADECUACIÓN SOCIAL" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh



ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Por haberme dado la fuerza y la luz de la sabiduría para este triunfo que es obra y gloria de su gracia, bendito seas.
- A MIS PADRES:** Oscar Ramiro Solís Echeverría, que en paz descanse, Celeste Magnolia Calderón Alvarado. Por darme la enseñanza desde niño del camino del bien.
- A MIS HERMANOS:** Airomm, Isis, Aarom, Saúl, por su cariño.
- A MI ESPOSA:** Susi Alejandra Nájera Cartagena, por todo su apoyo incondicional y su paciencia.
- A MIS HIJOS:** Fernando, Ramses y Madeleine, por ser la fuente de inspiración más grande para este logro y por haberlo esperado junto a mí.
- A MIS AMIGOS:** Especialmente a: Marisol porque sin ella simplemente no hubiese tenido la determinación de lanzarme al éxito y gracias a sus consejos sabios y sus exactas enseñanzas, Wendy Rodríguez por su paciencia y guía a lo largo de mi carrera, José, Oscar, Eduardo, Griselda, Manuel Giovanni Alfredo, José Ángel, Cesar, Estuardo, Iván, Ricardo, Josué, Gabriel, Byron, Carlos y Crithian por su amistad sincera e incondicional y por su ánimo a que no desmayara jamás.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**
En especial:
- a la **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**, por ser el templo donde se me dio el pan del saber y se me enseñó a amar y respetar el Derecho, a quien nunca defraudaré y honraré por siempre.
- A USTED:** Por acompañarme.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El Derecho del Trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Concepto.....	6
1.3. Características.....	6
1.4. Principios.....	7

CAPÍTULO II

2. El trabajo sujeto a regímenes especiales, en la doctrina, en la legislación y en la práctica.....	11
2.1. Antecedentes.....	13
2.2. Naturaleza Jurídica.....	15
2.3. Análisis de la Ley.....	16
2.4. El trabajo sujeto a regímenes especiales.....	17
2.5. Deficiencia legal en el trabajo a domicilio.....	19
2.6. Obligación especial del patrono hacia el trabajador a domicilio.....	22

CAPÍTULO III

3. Necesidad del abordaje jurídico del trabajo a domicilio, específicamente la participación de la mujer en dicho régimen.....	23
3.1 Trabajo a Domicilio.....	23
3.1.1. Concepto.....	23
3.1.2. Forma.....	23
3.2 Consideraciones generales.....	26

	Pág.
3.3. Convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el Trabajo a Domicilio.....	28
3.4. Quinta sesión de la Organización Internacional de Trabajo, sobre Trabajo a Domicilio.....	35
3.5. Repercusiones de la simulación del contrato de trabajo a domicilio, en el caso de la mujer	38
3.6. Análisis de la normativa laboral guatemalteca.....	40

CAPÍTULO IV

4. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de Campo.....	45
4.1. Marco legal.....	45
4.2. Marco metodológico.....	46
4.3. Marco estadístico.....	50
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES... ..	57
ANEXOS.....	59
ANEXO A.....	61
ANEXO B.....	79
ANEXO C.....	81
ANEXO D.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCION

El trabajo, como actividad natural del ser humano, está sujeto a modalidades para la clasificación de su realización, y entre éstas se encuentran, las tradicionales; es decir, por tiempo indefinido, a plazo fijo y por obra determinada; asimismo, hay regímenes especiales reconocidos doctrinaria y legalmente, entre ellos se encuentra el trabajo a domicilio, el cual representa una antigua forma de empleo, que actualmente está cobrando auge como resultado de los procesos de globalización de la economía y del mercado, como una forma de desconcentración productiva y dispersión de las unidades económicas, a diferencia de las formas tradicionales enunciadas anteriormente, tales como el sector textil, la confección, el calzado, productos de cuero, envasado y etiquetamiento de productos diversos; entre otras, ya sea en la producción de bienes o servicios.

Actualmente es marcado el incremento de la tasa de participación femenina en el mercado del trabajo, así como el aumento del número de talleres familiares que operan en casa, en régimen de subcontratación y de la cantidad de personas que se desempeñan como trabajadores autónomos, lo que se traduce en una expansión del trabajo a domicilio en la región latinoamericana; por ello, es de suma necesidad que la legislación guatemalteca sea actualizada con relación a este tipo de trabajo y le dé la importancia que merece, abordando el tema conforme a la realidad social de los guatemaltecos, con el objeto de buscar una mejor protección jurídica a las personas que en tales condiciones prestan sus servicios, sin olvidarse que al igual que cualquier otra fuerza de trabajo, éstos también coadyuvan a la economía del país y son parte de la fuerza productiva del mismo, sin que hasta el momento se haya tomado en consideración su participación en tal sentido.

El Estado de Guatemala debe buscar los mecanismos adecuados para alcanzar tales objetivos, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el órgano administrativo competente.

El Código de Trabajo, en el Artículo 156 establece: “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 venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente código. Dichas simulaciones son prohibidas.”

Por consiguiente, la investigación que a continuación se presenta tiene como propósito analizar las normas que regulan el trabajo a domicilio, en la legislación interna y en la comparada; así como las consideraciones doctrinarias al respecto, y el abordaje jurídico, económico y social, de las distintas formas en que se contrata esta modalidad de trabajo, principalmente en la participación de las mujeres.

Se pretende determinar que el Estado, cuyo fin supremo es el bien común, brinda a este tipo de trabajo, la protección y asegurabilidad jurídica, ya que éste merece una verdadera adecuación a la realidad social guatemalteca, en este sentido; es decir, su protección y sus repercusiones, especialmente en el caso de la participación de la mujer y las condiciones laborales en cuanto a la ejecución del mismo.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.”

La justicia social, es un principio filosófico del derecho laboral cuyo contenido, acción y sentimiento es la solidaridad necesaria para quehacer que el derecho sea más humano y más sensible a las necesidades generales, lo cual encaja con los principios ideológicos plasmados en el Código de Trabajo.

El Estado de Guatemala debe garantizar a cada quien lo que corresponde y, por consiguiente, dar una efectiva protección al trabajador a través de las garantías mínimas establecidas en el Artículo 102 del mismo cuerpo legal; y tomando en consideración lo establecido en el Artículo 106 de la misma ley: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva, y en la forma que fija la ley...”; es por ello que se exige del Estado que preste mayor interés y participación en las sesiones internacionales que realiza la Organización Internacional de Trabajo, con relación al trabajo a domicilio y la pronta ratificación del Convenio 177 y su Recomendación 184 de la Organización en mención, pues es conveniente que un país como Guatemala, con tanto número de trabajadores que se dedican a la transformación del producto en su propio domicilio cuente con una legislación rica en protección jurídica hacia los mismos, basándose, como se dijo anteriormente, en la realidad económica, jurídica y social de los trabajadores, con base en las garantías plasmadas en la ley fundamental.

Es así como en el capítulo primero se realiza una breve relación sobre los antecedentes históricos, concepto, características y principios del derecho del trabajo en general; en el capítulo segundo, se aborda el trabajo sujeto a regímenes especiales, en la doctrina, en la legislación y en la práctica, antecedentes, naturaleza jurídica, análisis de la ley; el trabajo sujeto a regímenes especiales, deficiencia legal en el trabajo a domicilio y obligación especial del patrono hacia el trabajador a domicilio; en el capítulo tercero necesidad del abordaje jurídico del trabajo a domicilio, específicamente la participación de la mujer en dicho régimen, trabajo a domicilio, concepto, forma, consideraciones generales, Convenio número 177 de la Organización Internacional del trabajo, convenio sobre el Trabajo a Domicilio, quinta sesión de la Organización Internacional de Trabajo, sobre Trabajo a Domicilio, repercusiones de la simulación del contrato de trabajo a domicilio en el caso de la mujer, análisis de la normativa laboral guatemalteca; y en el capítulo cuarto se realiza la presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo, marco legal, marco metodológico; y, finalmente, se elaboran las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1. El Derecho del Trabajo

1.1. Antecedentes

Resulta imposible señalar con precisión el comienzo del derecho laboral como tal, toda vez que la vida del hombre y su entorno social, dependen del trabajo como manifestación de la actividad del hombre. Desde las más remotas épocas siempre ha habido patronos y trabajadores (as), así se les llamasen amos y esclavos; relación en la cual, predominaba la autoridad patronal combinada con tolerancias paternas con rigores tiránicos, de modo que resultaba imposible hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad, como actualmente se concibe.

De habida cuenta con el transcurso del tiempo evolucionaron los conceptos sociales y el vínculo existente entre patrono y trabajador (a) comenzaron a encausarse jurídicamente dentro del derecho civil; "...puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el derecho romano: el de arrendamiento o locación de servicios.

Ese enfoque, despectivo o desconocedor del trascendente significado del trabajo, se incrusta en la codificación civil del siglo XIX, y va desde el Código de Napoleón de 1804 al Código Civil español de 1,889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con sus reivindicaciones a toda Europa.

En el mundo de la técnica la Revolución industrial, y en el mundo de las ideas la Revolución social y otras tendencias obreristas, condujeron al intervencionismo estatal, que representa, con las primeras leyes de auténtico sentido social, algo así como el acta de nacimiento del Derecho Laboral positivo. Con la profusión legislativa, en expansión incesante, y con el interés de los estudiosos volcados sobre ese fenómeno jurídico, cuya especialidad y magnitud se advirtió muy pronto, surge la perspectiva científica, metodológica, objetiva del Derecho de Trabajo” 1.

El autor mexicano, Mario de la Cueva, indica respecto al origen del Derecho del Trabajo, que: “En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los Códigos Civiles y Mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el Derecho del Trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.” 2

1 CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de Política Laboral y Social**. Tomo II. Pág. 571

2 DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Pág. 3

La denominación de Derecho Social, aún cuando tiene muchos adeptos tanto en Latinoamérica como en Europa, se considera que hablar de un derecho social para la materia de estudio, más que desarrollarla la limita, por cuanto si se parte del hecho de que cualquier clase de derecho surge para regular una sociedad determinada, no se le da al Derecho del Trabajo la importancia e independencia que necesita como una de las reglas de conducta de más desarrollo dentro del derecho moderno.

Actualmente se le conoce como Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, por la doctrina latinoamericana, quien ha defendido la utilización de esta denominación.

Con el movimiento social de la Revolución Francesa, el ser humano, fue exaltado, iniciándose los primeros albores de una legislación, que aún cuando humanizaba y defendía los derechos del hombre, legisló primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción, lo que fue básico para una industrialización más acelerada.

En Guatemala, el movimiento social de la Revolución de Octubre de 1944, marcó el fin del régimen dictatorial del General Jorge Ubico Castañeda, produciéndose una apertura democrática, como plataforma para implementar instituciones que dieran realce al Derecho Laboral como un derecho homogéneo, regulando sus principios en la Constitución de 1945 y posteriormente la creación del primer Código de Trabajo, el 1º de mayo de 1947, contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República, y la implementación del Seguro Social; posteriormente se emite el Decreto número 1441, en mayo de 1961, el cual rige actualmente con sus reformas contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001, todos del Congreso de la República.

El derecho del trabajo surge como un ideal filosófico del legislador, y en el sentimiento del Estado de proteger al trabajador (a), puesto que su finalidad es la tutela del sector económicamente impotente de la sociedad, destinado a paliar la desigualdad existente entre las partes contratantes (trabajador (a) y patrono), concediéndole a los primeros una protección jurídica preferencial y sobre todo por la constante lucha del trabajador (a) por hacer respetar sus derechos.

En sus inicios en Guatemala, el contrato de trabajo se confundía con la llamada locación de servicios regulada en el Código Civil de 1877, que asemejaba a un típico contrato de trabajo actual, a un arrendamiento de bienes y servicios. Aunque semejante a aquél en cuanto a ser una figura extraída de la rama matriz, el termino posee independencia debido a sus principios e instituciones que regulan la relación de trabajo como nota esencial y diferencial de la misma.

No obstante que la protección al trabajador (a), ha sido más aparente que real, pues la legislación laboral contempla una serie de garantías mínimas para éste, la carencia de exigencia de cumplimiento de formalismo ha permitido que tanto el patrono como el trabajador (a), sean los constantes transgresores de las normas laborales. Los primeros con el propósito de bajar los costos de producción, y por ende lograr una mayor ganancia, y los segundos, con la intención de hacerle frente a la evidente cesantía, prestando su fuerza de trabajo a cambio de salarios por debajo de los que legalmente le son mínimos y obligatorios. Las circunstancias anteriores generan el incumplimiento de las leyes de trabajo, impidiendo un equilibrio entre el capital y el trabajo favorable a los sujetos de la relación laboral.

El derecho laboral guatemalteco vigente en consecuencia, no ofrece una tutela efectiva a quienes pretende proteger (trabajadores (as)), ni otorga los mecanismos de coacción para hacer cumplir las disposiciones contenidas en la legislación y por ende compele a quien le señala obligaciones (patronos), por cuanto carece de normas coercitivas que remitan al orden penal a quienes infrinjan el régimen laboral.

Es común observar, que algunos propietarios de los medios de producción entre éstos, los patronos, se apropian indebidamente de los bienes que únicamente corresponden a los trabajadores (as) (ganancia ilícita, cuando se paga menos del salario mínimo por ejemplo), deduciéndose que no existe ningún órgano de carácter público o privado que garantice que ese hecho no suceda.

Entonces puede afirmarse, que el derecho del trabajo es una de las disciplinas jurídicas más modernas, que adquiere cada vez mayor importancia por cuanto concierne a la colectividad, en la medida que protege o exige a sus miembros una determinada conducta.

El derecho del trabajo aparece como una serie de acontecimientos sociales y económicos, entre los que destacan la Revolución Industrial la cual tuvo su origen en Inglaterra, a finales del siglo XVII, la concepción del Liberalismo Económico, que dio lugar a técnicas inhumanas de producción, el Maquinismo como elemento deshumanizador del trabajo y fuente de cesantía, el desplazamiento del obrero adulto, por la mujer y el niño, y la concentración de trabajadores (as) en fábricas entre otros.

1.2. Concepto

Una de las definiciones jurídicas que se dan al concepto de Derecho del Trabajo, es la enunciada por el autor Hernáinz Márquez al indicar que es “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”³

Para el autor, Mario de la Cueva: “Es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones de trabajo; fijar los derechos y obligaciones de los trabajadores (as) y de los patronos y señalar las normas particulares para las formas de prestación del trabajo.”⁴

1.3. Características

Aunque definidos como "características ideológicas", que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, constituyen los **principios rectores** de esta rama de las Ciencias Jurídicas.

El Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República, en el tercer considerando, les denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral.

3. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*. Pág. 577

4. DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 10

Esas características Ideológicas laborales, se encuentran contenidas en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, las cuales son enumerados de la manera siguiente: Tutelaridad; irrenunciabilidad de las garantías mínimas; imperatividad; realismo y objetividad; democrático; sencillez, desprovisto de mayores formalismos; y Conciliatorio;

En la realidad jurídica laboral, 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 incomprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que no resultan explicables desde el punto de vista de los principios del derecho común.

Cada uno de los principios enunciados, poseen características particulares que les brinda naturaleza propia, aun cuando todos van encaminados a los mismos objetivos, como lo son la protección y defensa de los trabajadores (as), frente a los abusos de quien ostenta el poder económico.

1.4. Principios

Con relación al número de principios que sustentan esta rama del derecho, los autores no han llegado a un consenso. El derecho en general está fundamentado en un conjunto de principios que son base de la estructura de la ciencia jurídica. El derecho del trabajo lógicamente no puede desligarse de esos principios ya que constituyen una solución a un problema social, fundamentado en un ideal de la justicia que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su parte dogmática.

El Autor uruguayo, Américo Plá Rodríguez, define los Principios del Derecho del Trabajo como: "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".⁵

El jurista uruguayo, describe los principios y los clasifica -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- como jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego resalta tres elementos sobre dicha noción, de la manera siguiente:

"a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla... De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas..."⁶

5. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. Buenos Aires 1978. Págs. 1 a 9.

6. *Ibidem* Pág. 1 a 9.

Los principios del derecho del trabajo, cumplen distintas funciones dentro de la ley, siendo éstas:

"a) **Informadora**: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) **Normativa**: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) **Interpretadora**: operan como criterio orientador del juez o del intérprete. Sirven para resolver casos no previstos e interpretar pasajes oscuros en la ley..." 7

En la legislación guatemalteca se verifican las tres funciones que realizan los principios, por ejemplo, en cuanto a la función Informadora, éstos inspiran todo el ordenamiento Jurídico como puede apreciarse en los considerandos cuatro y seis, del Código de Trabajo, con relación a la Función Normativa, específicamente en el Cuarto Considerando del mismo Código, ésta se verifica al aplicar supletoriamente en caso de laguna legal, las Fuentes del Derecho Laboral, circunstancia permitida por el Artículo 15 de dicho Código, norma con la cual el Juzgador está facultado para crear una norma específica y resolver un caso concreto.

En cuanto a la Función Interpretadora de los Principios Laborales, los Principios, cumplen la misma en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, debiéndose interpretar éstas, en el sentido más favorable para los trabajadores (as), lo cual doctrinariamente se conoce como Indubio Pro Operario.

7. Ibídem Pág. 10, 11

La referida Función interpretativa, es reconocida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que: "... 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".

Asimismo en el Artículo 17 del Código de Trabajo, que establece: 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 cual para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales, es así como la regla de la norma más favorable para el trabajador, no se reduce a las leyes, sino que es extensiva a todas las disposiciones laborales como la costumbre, los usos profesionales, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo. En igual sentido se han pronunciado los Códigos Laborales Hispanoamericanos.

Para superar los conflictos entre las normas, se requiere confrontar las disposiciones, analizar su origen, fijar el espíritu de las mismas y determinara la finalidad que persiguen, que en ocasiones sacrifica parcialmente a un operario aislado para beneficio de la colectividad, de conformidad con lo establecido en el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al regular que: El interés social prevalece sobre el interés particular. Así "cuando la interpretación aislada de un precepto favorezca a un trabajador, pero perjudique a la mayoría de sus iguales, hay que inclinarse por el interés general, es decir, que, al surgir conflicto de beneficios entre el trabajador individual y los trabajadores, el principio pro operario debe entenderse como la norma más favorable para el trabajador en general". 8

8. Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 611 II Tomo

CAPÍTULO II

2. El Trabajo sujeto a regímenes especiales, en la doctrina, en la legislación y en la práctica

Bajo el nombre de Regímenes especiales de trabajo, por la actividad realizada se pueden agrupar las normas particulares que han sido promulgadas para actividades productivas, que por detentar características muy particulares y propias necesitan disposiciones normativas específicas para sus específicas condiciones, puesto que las disposiciones comunes de trabajo resultan en algunos casos inapropiadas. Es por ello que el legislador necesita conocer las condiciones reales en que se presta el trabajo, para crear las normas jurídicas que sin perder la esencia de las disposiciones generales existentes, adecuen la realidad social y económica al derecho vigente.

En la cuarta sesión realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Titulada El Trabajo a Domicilio en la legislación y en la práctica, en el punto número cuarenta y tres, la señora María Luz Vega, especialista en legislación, relaciones laborales, y administración del trabajo del equipo multidisciplinario de la Organización Internacional de Trabajo en Lima, Perú, destacó “la importancia de definir lo que es trabajo a domicilio, como un punto de partida para cualquier acción futura. El derecho del trabajo nace para equilibrar la relación de trabajo, protegiendo a la parte más vulnerable, a saber los trabajadores (as). De allí que sea necesario precisar de lo que se está hablando cuando se alude al trabajo a domicilio.

Como una primera distinción, hay que distinguir entre **trabajo a domicilio** y **trabajo en el domicilio**, ya que a diferencia de este último, el trabajo a domicilio se caracteriza por ser un trabajo subordinado, dependiente, que se realiza sin la supervisión directa del empleador”.⁹

Para precisar mejor ambos conceptos, la definición del primero se caracteriza por lo siguiente: “a) exclusión del horario de trabajo, porque el trabajador empieza y termina cuando quiere, e interrumpe la labor a voluntad; b) inexistencia de la jornada de trabajo, ya que el trabajador cumple cada día las horas que quiere o puede, y lo mismo al cabo de la semana; c) ausencia de dirección inmediata del patrono, aunque éste fije qué quiere y para cuándo lo quiere; d) la capacidad del trabajador no es absorbida totalmente por el empresario, quien puede encomendarle labor que concluya aquél en poco tiempo de cada día, contra la preocupación de procurarle quehacer al que trabaja en local patronal, para no tenerle que pagar la jornada sin haberla ocupado por completo; e) posibilidad de que el trabajador haga su tarea ayudado, e incluso que descargue la misma en otra persona, ocasional o permanentemente, si se convierte en pequeño contratista; f) el aislamiento profesional, sin contacto con otros colegas o compañeros, sin conocimiento exacto de la extensión de la labor cumplida; g) al faltar el contacto profesional, estos trabajadores se encuentran desunidos, sin la fuerza que la solidaridad y la convivencia crean; h) suelen carecer de relaciones directas con los empresarios, que se valen de intermediarios”¹⁰

9. OIT Trabajo a Domicilio. Cuarta sesión. **El Trabajo a Domicilio en la normativa y la práctica**. Seminario Técnico Tripartito 1999
10. Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Pág. 134

Debe entenderse entonces que el trabajo en el domicilio, lo realiza cualquier persona por cuenta propia, lo que no es objeto de estudio del derecho laboral, por ser independiente e insubordinado, es decir, el trabajo en el domicilio constituye un negocio pequeño en la vivienda del individuo considerado como “Trabajo en casa” o “una ocupación del hogar” por ejemplo, costura, contabilidad, enseñanza de instrumentos musicales o baile limitado a un estudiante a la vez.

2.1. Antecedentes

El Derecho del Trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador (a) industrial; y posteriormente, se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores (as) como los artesanos y trabajadores (as) agrícolas, entre otros. La tendencia moderna del Derecho del Trabajo, es no discriminar ningún tipo de trabajo subordinado, y por el contrario tutelarlos con una legislación madura, humana y que brinde certeza y seguridad jurídica.

En momentos en que el Liberalismo Económico, se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo, (esta última que en la actualidad está en franco retroceso) la situación de ciertos trabajador (a)es obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, ya que no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los Regímenes Especiales.

En el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos Regímenes Especiales en cuanto a la actividad laboral, subordinada, han sido concebidos más que con carácter tutelar, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

El Maestro Francisco De Ferrari expresa que “originalmente el hombre trabajó en su propio hogar; allí transformó la materia y los productos de la tierra, practicando luego el trueque de su limitada producción con el objeto de atender sus propias necesidades. Diversos factores posteriormente lo obligaron a abandonar el taller familiar para crear riqueza en talleres ajenos, y, principalmente, para atender necesidades ajenas...”¹¹

Fue en el siglo XVIII cuando el desarrollo comercial abrió nuevos mercados y se transformaron los métodos de producción, lo cuál obligo a los patronos, a abatir los precios de venta de los productos. De tal manera que el obrero volvió a ver en el Trabajo a Domicilio un modo de escapar de la fábrica que agotaba su organismo, y ultrajaba su dignidad humana, pues las jornadas de trabajo se volvieron extensas, y las condiciones eran pésimas. Sin embargo, el Trabajo a Domicilio no siempre tuvo un sentido libertador, ya que fue desapareciendo al iniciarse la Revolución Industrial. La mecanización de los procedimientos industriales por sí solos no justifican el retorno del trabajador (a) a la fábrica, sino la ley social que modificó la fisonomía y condiciones de trabajo de ésta, incorporando el concepto de justicia y del respeto a la persona humana.

11. DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 193 y 194

“Las leyes sobre limitación de la jornada, sobre el trabajo de menores, sobre higiene industrial, sobre descanso, etc., transformaron la fábrica en un lugar donde el obrero empezó a encontrar condiciones dignas y humanas de trabajo. La concentración industrial, hizo posible además en este momento la aparición de los primeros esfuerzos de organización de la clase trabajadora, cuya intervención en la sanción de esas leyes y en su cumplimiento provocó un cambio en la vida económica de la sociedad...”¹²

Existe una gran cantidad de unidades productoras de bienes o servicios, pero no todas concurren al mercado, ya que muchas empresas producen por encargo de otras, sin comercializar directamente, tal es el caso de algunas maquilas que únicamente manufacturan para otras empresas que se dedican a la exportación del producto, sin embargo aquellas no pueden colocar en el mercado la producción. Todo lo anterior denota que en tales relaciones entabladas entre las unidades productivas se involucran relaciones comerciales y laborales.

2.2. Naturaleza Jurídica

Se infiere que la naturaleza jurídica del trabajo a domicilio, es ser un trabajo especial, toda vez que si bien reúne los requisitos establecidos en el Artículo 18 del Código de Trabajo, también es cierto que las circunstancias en que se presta son muy particulares, pues las labores son realizadas en la casa del trabajador (a), quien no está sujeto a las jornadas establecidas en la ley, y el pago de la prestación del servicio lo determina la entrega de la cosa, cuyo valor nominal está pactado entre patrono y trabajador (a), es decir por obra determinada, lo cual no le resta el carácter típico al Contrato de Trabajo.

12. Bis in Idem Pág. 195

Durante la Primera Sesión del Seminario Técnico Tripartito realizado en 1999 de la Organización Internacional del Trabajo, se concluyó enfatizando que la naturaleza del Trabajo a Domicilio es ser un trabajo dependiente (asalariado).

2.3. Análisis de la Ley

El Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo 156 regula que 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, de dicha definición debe analizarse sus características, siendo estas:

- a. Se infiere que esta actividad se ejecuta para un patrono, lo que significa que existe una relación entre el trabajador (a) y patrono no ocasional sino habitual.
- b. El trabajo se efectúa en el domicilio del trabajador (a) o en lugar que libremente elige él, si por el contrario realizan el trabajo en locales proporcionados por el patrono entonces pasarían a ser trabajadores ordinarios, perdiendo así la naturaleza especial de este tipo de trabajo.
- c. La actividad laboral, se realiza sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono, elemento o característica más distintivo del Trabajo a Domicilio de la relación de trabajo ordinaria, lo que no significa que el patrono no ejerza dicha vigilancia o dirección.

El patrono del trabajo a domicilio, no está definido en la legislación laboral guatemalteca, sin embargo el autor mexicano Mario de la Cueva expresa que “Son patronos las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración”¹³

Las retribuciones de los trabajadores (as) 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 si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono, según lo establecen los Artículos 158 y 159 del Código de Trabajo.

2.4. El Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales

Actualmente el Derecho del Trabajo no puede desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, debiendo tutelar con mayor eficacia a los trabajadores (as), 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.

13. De la Cueva Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Pág.562

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 lo qué es el trabajo a domicilio, sin embargo establece: 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 (as) 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 (a) 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 (a) 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 (as) a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes, así mismo en el Artículo 159 de la misma ley establece que las retribuciones de los trabajadores (as) 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 (a) 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.

2.5. 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 (as), y posteriormente se realice una reforma al respecto, con lo cual se garantice lo siguiente:

- 1) Una efectiva defensa contra la simulación en este tipo de trabajo, específicamente en el caso en que el trabajador (a) 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 y así lo expresa el autor Mario de la Cueva, al indicar que “El convenio por virtud del cual el patrono venda materias primas y objetos a un trabajador (a) 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.”¹⁴

- 2) Se permita al trabajador (a), 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 (a) puede prestar su trabajo y entregar a diversas empresas, los productos que elabore, siempre y cuando no convengan la exclusividad.

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

14. Ob Cit. Pág. 563

- 4) Contenga la defensa de la estabilidad laboral. El trabajador (a) verifica la relación laboral con el patrono en dos fases:
- A. al recoger los materiales de trabajo y
 - 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 (as) a promover acciones legales en defensa de sus derechos conculcados. La Segunda fase se perfecciona cuando el trabajador (a) entrega los objetos elaborados, lo cual de conformidad con el Código de Trabajo si es el trabajador (a) quien incumple ésta obligación facultan al patrono para dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte.
- 5) Agrupación Profesional de Trabajo a Domicilio, entidad que, sin ánimo de lucro, tiene por objetivo fundamental la integración de los trabajadores (as) a Domicilio en el Régimen General de la Seguridad Social, para que así puedan alcanzar los diversos beneficios de su acción protectora.
- 6) Promover las bases para incentivar al trabajador (a) a formar Agrupaciones Profesionales de Trabajo a Domicilio, entidades que, sin ánimo de lucro, tengan por objetivo fundamental la integración de los Trabajadores (a) a Domicilio en el Régimen de Seguridad Social, para que puedan alcanzar los beneficios de su acción protectora.

2.6. Obligación especial del patrono hacia el trabajador a domicilio

El patrono tiene la obligación de facilitar a los Trabajadores (as) a Domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen.

En dicho documento debe aparecer el nombre del trabajador (a), 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: El patrono quien tiene diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajador como laborantes de 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.

CAPÍTULO III

3. Necesidad del abordaje jurídico del trabajo a domicilio, específicamente la participación de la mujer en dicho régimen

3.1. Trabajo a domicilio

3.1.1. Concepto

Trabajo a domicilio, es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador (a) o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del patrono.

El contrato de Trabajo a Domicilio, se presume concertado por tiempo indefinido. Sin embargo, pueden celebrarse contratos a domicilio bajo cualquier modalidad de contratación por tiempo determinado, en cuyo caso, será de aplicación su normativa específica.

3.1.2. Forma

El Trabajo a Domicilio, se formalizará **por escrito**, debiendo extenderse en tres ejemplares, uno de los cuales el patrono está obligado a entregar a la Dirección de Trabajo en el plazo de quince días posteriores a su celebración, según lo establece el Artículo 28 del Código de Trabajo. En tal documento debe constar el lugar en el que se realiza la prestación laboral a efectos de que puedan exigirse las medidas necesarias de seguridad e higiene que se determinen.

Todo empresario que ocupe trabajadores (as) a Domicilio deberá poner a disposición de éstos, un **documento de control** de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse nombre y dirección de la vivienda del trabajador (a), la cantidad y naturaleza de la obra encomendada, cantidad, calidad y precio de las materias primas entregadas, fecha de entrega de las materias al trabajador (a) y la fecha en que éstos deben devolver los Artículos ya elaborados, y el monto de la remuneración, según lo establece el Artículo 157 del Código de Trabajo.

El trabajo a domicilio libera al trabajador (a) de la rigidez de un horario; deja de invertir una parte importante de su jornada en desplazamientos no remunerados y no está sujeto a más disciplina que a la que se impone a sí mismo, es decir que se desproletariza, y desde el punto de vista patronal, tiene como ventajas: economizar el espacio industrial, garantizar el buen cuidado del utillaje, asegurar la calidad de la producción y el rendimiento cuantitativo del trabajo, sin necesidad de vigilancia directa.

El trabajo a domicilio es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza en el propio domicilio del trabajador (a) o en cualquier otro lugar libremente elegido por él.

El contrato de trabajo a domicilio, no contiene todos los requisitos que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo, sin embargo debe regirse de conformidad a lo establecido en los Artículos 19, 20, 22, 26 y 27 del mismo Código en cuanto a la tutelaridad de los derechos del trabajador (a).

Mario de La Cueva, respecto al Trabajo a Domicilio expone: “Es un sistema en el cual, el dueño de un taller o de una empresa más o menos grande, bien directamente, ya por conducto de intermediarios, encarga a personas carentes de recursos, particularmente mujeres y aun niñas, sobre todo en la industria del vestido y de la ropa de casa, la elaboración, acabado y bordado de piezas u objetos, un trabajo que llevan al cabo en sus domicilios para un empresario que es quien los paga y vende posteriormente a precios que le proporcionan una utilidad grande...”¹⁵

Para la Organización Internacional del Trabajo, en su informe sobre este tema, que fue sometido a la Conferencia del Trabajo en 1995, indica: “Trabajo a Domicilio se entiende normalmente la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador (a), a menudo su propio hogar. Este trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o contratista.”¹⁶

El Contrato de Trabajo a Domicilio, concebido como Régimen Especial, tiene su génesis Jurídica Laboral como una actividad libre que representa el triunfo de la teoría que postula el Derecho del Trabajo como un derecho de la clase trabajadora, ya que esta modalidad, reúne las características del Contrato Individual de Trabajo para obra determinada.

¹⁵ De la Cueva Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Pg. 556

¹⁶ OIT Trabajo a Domicilio. Seminario Técnico Tripartito. 1,999

Por lo expuesto es necesario que el Estado, realice un estudio jurídico-económico y social de dicha actividad y consecuentemente reforme la ley, ampliando el capítulo tercero, título cuarto del Código de Trabajo, en el sentido de robustecer y tutelar esta modalidad, así como evitar la simulación, a la cual está expuesta, ya que ésta atenta en contra de los derechos de los trabajadores (as).

Asimismo, debe considerarse, que esta actividad laboral, sujeta a régimen especial, está caracterizada como Trabajo por cuenta ajena, por ser objeto de subordinación y dependencia, ya que la producción de los objetos se elaboran sin la supervisión directa del patrono, sin embargo los objetos deben llenar los requisitos de calidad requerida, como lo establece el Código de Trabajo, al regular que en caso de ser defectuosas las prendas, el patrono podrá retener un diez por ciento del valor de las mismas. Es más debe tenerse el cuidado de que el patrono pague al trabajador (a), los objetos que éste (a) elabora, respetando la cancelación del salario mínimo contemplado en los contratos ordinarios.

3.2. Consideraciones Generales

El trabajo a domicilio es muy antiguo, se practica y está regulado en la mayoría de países de la Comunidad Económica Europea y en América Latina está haciéndose un gran esfuerzo por regularlo de manera más concreta y con garantías para los trabajadores. Existen elementos técnicos de apoyo, como por ejemplo, el desarrollo de la informática, que permite realizar labores por cuenta ajena en el propio domicilio del trabajador (a), brindando una fuente de ingresos tanto a hombres y mujeres jóvenes como a personas de la tercera edad, que pueden ser útiles a la sociedad.

En América Latina, es considerable el incremento de la tasa de participación femenina en el campo del trabajo a domicilio, el aumento de talleres familiares en régimen de subcontratación y cantidad de trabajadores (as) autónomos, que permiten suponer la expansión de este trabajo en la región. El Consejo de Administración de la OIT acordó realizar el seminario técnico tripartito sobre Trabajo a Domicilio en América Latina en 1999, con el objeto de determinar en qué contextos productivos se sitúa esta forma de empleo y en qué condiciones. Por consiguiente la OIT en la Recomendación número 84 sobre el Trabajo a Domicilio, emitida en 1996 sugiere que la autoridad nacional, en el caso del Estado de Guatemala, es por conducto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y quien debería disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio, y, en su caso, los intermediarios que utilizan esos empleadores.

En el punto número veinte de la primera sesión del seminario, relacionado, el señor Francisco Verdadera, representa del Perú enfatizó la discriminación y equidad y no el tipo de ocupaciones en que se insertan las mujeres, para el efecto expuso: “Esta ausencia del tema, que también se da en los censos, contrasta notoriamente con la existencia, como en el caso del Perú, de una extensa legislación sobre el trabajo a domicilio que no opera y que más bien se mantiene como una Areliquia del pasado. Esto se convierte en un alto grado de desprotección para los trabajadores (as) a domicilio, frente al patrono, por lo que el investigador propuso, capacitar a los inspectores para registrar a estos trabajadores (as) e introducir las modificaciones pertinentes a la legislación con el fin de que ella sea efectiva.”¹⁷

17. OIT Trabajo a Domicilio. Conferencia Internacional del Trabajo. Primera Sesión.

Durante la segunda sesión del Seminario de merito, en el punto veinticinco la señora María Elena Valenzuela, consultora de la OIT, entregó un estudio comparativo sobre las características y condiciones de trabajo de los trabajadores (as) a domicilio de los ocho países participantes en el seminario: Argentina, Paraguay, Guatemala, Costa Rica, Perú, Brasil, Chile y El Salvador, indicando que de acuerdo al perfil demográfico, se destacó que además de ser una ocupación mayoritariamente feminista se trata de mujeres en edad reproductiva, con mayores restricciones de movilidad territorial y que están limitadas para compatibilizar responsabilidades familiares y laborales o bajos niveles de escolaridad, mayor inestabilidad y desprotección social, con salarios o remuneración a destajo, condiciones asociadas con jornadas laborales intensas seguidas de períodos de desocupación.

3.3. Convenio Número 177 de la Organización Internacional del trabajo, Convenio sobre el Trabajo a Domicilio

El Artículo 1 del Convenio Internacional del Trabajo número 177, referente al Trabajo a Domicilio, aún no ratificado por Guatemala establece:

“a) La expresión “trabajo a domicilio” significa el trabajo que una persona, designada como trabajador (a) a domicilio, realiza:

I) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

II) a cambio de una remuneración;

- III) con fin de elaborar un producto de Trabajo o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesaria para ser considerada como trabajador (a) independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;
- b) Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador (a) a domicilio a los efectos del presente convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado a domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- c) La palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da Trabajo a Domicilio por cuenta de su empresa”

El representante guatemalteco en el Seminario relacionado, Carlos Rodríguez, representante de Guatemala, presentó datos sobre la realidad de Guatemala, señalando un alto porcentaje de población indígena entre los trabajadores (as) a domicilio, quienes se han insertado en las ciudades a través de esta modalidad de trabajo como trabajadores (as) infantiles, habiéndoseles transmitido un oficio, y la inexistencia de protección social.

Los ocho países participantes del seminario, coinciden en que un alto porcentaje del Trabajo a Domicilio, lo constituyen mujeres con niveles de educación más bajos que el de los hombres, asimismo confieren importancia a la seguridad e higiene en la que se realizan los trabajos a domicilio, lo cual es riesgoso en los trabajos realizados en la industria del cuero, calzado y alimentos.

Asimismo, una de las preocupaciones manifestadas en este Seminario, fue la dificultad de identificar a los trabajadores (as) a domicilio, por el hecho de realizar su trabajo habitualmente en sus hogares, lo que ocasionalmente comparten con el trabajo por cuenta propia.

En esta sesión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, se reunieron los tres sectores involucrados en el tema, siendo éstos; empleador, trabajador (a) y gobierno.

En la clausura del Seminario Técnico Tripartito, de la OIT, se concluyó que el Trabajo a Domicilio sólo puede ser abordado de manera efectiva a través del tripartismo, es decir con la participación de los sujetos anteriormente indicados y el diálogo social, elementos necesarios para la protección de este tipo de trabajadores (as). Entendiéndose el tripartismo como la división en tres partes o clases.

De esta definición se colige que el Trabajo a Domicilio, regula una relación de subordinación o dependencia laboral.

El pago se realiza por el trabajo elaborado o servicio prestado, además pese a que el trabajador elige el lugar de trabajo y decide como organizar su jornada laboral, es el empleador quien establece las características del producto o servicio y fija los términos y condiciones de entrega y pago del mismo, homologando su servicio a las condiciones en que prestan sus servicios los trabajadores que laboran en la fábrica o taller proporcionado o designado por el patrono, lo cual puede verificarse por lo establecido en el Artículo 159 del Código de Trabajo que 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 correspondería a aquellos si trabajan dentro del taller o fábrica de un patrono”, obligando al patrono a pagar una indemnización a los trabajadores en caso de inobservar la norma imperativa anteriormente transcrita.

La connotación más importante para distinguir el Trabajo a Domicilio de otros tipos de actividad económica desempeñada en el hogar, es la existencia de una relación de empleo remunerado entre el trabajador a domicilio y el empleador, subcontratista, agente o intermediario, pudiéndose establecer tal relación por medio de un contrato escrito o verbal.

Durante el Seminario relacionado se llegó al consenso de que el contrato de trabajo a domicilio debe llenar lo siguiente:

“a. Requisitos y Formalidades.

Posibilidad de contratar a cualquier trabajador (a), sea o no sea desempleado, a través de esta figura.

Se exige su contratación por escrito y su visado por la correspondiente Inspección General de Trabajo, la cual guardará una copia del mismo. Deberá fijarse el lugar donde se realizará la prestación de los servicios.

b. Duración:

Puede ser por tiempo indefinido o por duración determinada, sea a jornada completa o parcial, en este último caso teniendo en cuenta las máximas legales.

c. Período de prueba.

Perfectamente factible en los límites legales.

d. Retribución.

Como mínimo debe ser igual a la de un trabajador (a) de categoría profesional equivalente en el sector profesional de que se trate.

Existen diversas posibilidades y sistemas de remuneración:

1. Por obra
2. Por Tiempo ó
3. Por Tarea

Al ser éstos trabajadores (as) ordinarios de las empresas contratantes, sin ninguna diferenciación del lugar específico donde desarrollan sus funciones, la relación será regulada por el convenio sectorial de aplicación y por el mismo trabajador.

e. Documento control.

La empresa estará obligada a redactar y entregar a estos trabajadores (as) un documento donde se contengan las particularidades y características básicas de esta relación.

El Estado debe garantizar los derechos básicos. Algunos representantes de los países participantes en el Seminario Tripartito, realizado en 1999, recomendaron delimitar con mayor claridad el fenómeno, que representa el trabajo a domicilio, lo que contribuiría a su regulación y protección más efectiva destacó el consenso entre empleadores, trabajadores (as) y gobierno respecto de Trabajo a la urgencia de delimitar sus dimensiones cuantitativas y cualitativas con la mayor precisión posible.”¹⁸

En la legislación guatemalteca, algunos de estos requisitos doctrinales se encuentran regulados de manera general y ambigua, en cuanto a la formalidad del contrato de trabajo a domicilio, a que se refiere la literal a) por ejemplo, en el Artículo 157 del Código de Trabajo, se colige la obligación del patrono o empleador de llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, lo que sin ser expreso el requisito o formalidad escrita de dicha contratación se infiere que ésta debe ser por escrito.

18. www.derecho.Uma.es/pdf/trabajo.pdf

Con relación a la formalidad de este tipo de contrato, se exige al patrono llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General de trabajo, sin hacer referencia a que éste contrato deba documentarse explícitamente por escrito, sin embargo para el efecto de la interpretación de las normas laborales, puede inferirse que según lo establecido por el Artículo 28 del Código de Trabajo, el contrato individual debe (norma imperativa), extenderse por escrito; es por ello que debe entenderse que el Contrato de Trabajo a Domicilio debe extenderse por escrito. Al referirse la cita doctrinaria, al visado de la contratación, aunque el término utilizado es impreciso y poco técnico, debe entenderse a la adverbación, lo cual significa la dar por cierta alguna cosa o por auténtico algún documento, según el diccionario de la Real Academia Española, es decir darle legalidad al mismo.

Con relación a la duración, del Contrato de Trabajo a Domicilio, la legislación guatemalteca, también posee un vacío puesto que no establece el mismo, pudiendo entonces aplicar la normativa general del Contrato ordinario, entendiéndose entonces como contrato por tiempo indefinido, de conformidad con la naturaleza permanente o continua de la empresa, según lo establece el Artículo 26 segundo párrafo, del Código de Trabajo.

En Guatemala, existe la retribución por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, de conformidad con el Artículo 88 del Código de Trabajo, en este sentido el trabajo a domicilio encuentra su forma de retribución de manera específica en el Artículo 159 de la misma ley, siendo ésta el pago por unidad de obra o bien el pago por períodos no mayores de una semana.

Con relación al documento control anteriormente descrito, en el Artículo 157 del código de trabajo precitado, se ordena al patrono llevar un libro de control, autorizado por la Dirección General de Trabajo, por lo que se considera que en este sentido la legislación está acorde a los requerimientos doctrinarios.

3.4. Quinta sesión de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajo a Domicilio

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; y
- diálogo social y tripartismo.

En materia de medición y registro, los representantes acordaron la necesidad de mejorar los diagnósticos sobre trabajo a domicilio, para lo cual se requiere avanzar en la capacidad de captar a estos trabajadores (as), 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 (as). Se destacó 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 (as), 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 (as). Asimismo solicitar apoyo técnico a la OIT para la realización de investigaciones sobre protección social a trabajadores (as) 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 (as) 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 (as) a domicilio. Reconocieron además la necesidad de promover la oportunidad y acciones colectivas de los trabajadores (as) 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 (as), que requieren protección.

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.

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 sólo puede ser abordado de manera efectiva a través del tripartismo y el diálogo social, elementos que harán posible avanzar en los consensos necesarios para proteger a este tipo de trabajadores (as).

3.5. Repercusiones de la simulación del contrato de trabajo a domicilio, en el caso de la mujer

Según el estudio de campo que realicé, existe presencia mayoritaria de mujeres, que trabajan con precariedad, ingresos bajos y ausencia de protección social, lo cual hace que se encuentren en desventaja frente a cualquier otro trabajador (a) contratado bajo condiciones ordinarias, por razones socio-económicas, traducidas en falta de infraestructura habitacional, lo que hace aún más inadecuado el domicilio como lugar de trabajo. Causas como el analfabetismo, o el bajo grado de escolaridad, contribuyen a que se genere la simulación como un hecho multiplicador de polémica laboral, dando ventajas al patrono, ya que éste último trata de enfocar para su beneficio económico una relación meramente mercantil, a efecto de evadir las obligaciones propias de una relación estrictamente laboral, o a contrario sensu una situación que puede definir como civil, -aún que para dicha rama es prohibida la figura de retroventa,- lo cual deviene de una u otra forma la simulación como nula ipso iure. Es decir la simulación concurre en este caso, cuando el patrono vende aparentemente el material a los trabajadores (as), y éstos al elaborar los distintos productos encargados, los venden al patrono, quien los pone en circulación comercial.

No obstante, las desventajas se acentúan sobre el segmento femenino por las razones antes apuntadas, y esto deviene de la necesidad imperante de agenciarse recursos económicos, ya que un buen grupo del muestreo de campo arroja como resultado que la mayoría de mujeres empleadas bajo este régimen laboral son madres solteras, con cargas familiares, y por lo tanto se ven compelidas a aceptar términos que conculcan jurídicamente la relación laboral de patrono-trabajador (a).

Las consecuencias jurídicas adversas al trabajador (a), se determinan al hacer las reclamaciones ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, al no probarse la relación laboral, pues no existe una constancia escrita que acredite el trabajo realizado a favor del patrono, ni éste posee registro de sus trabajadores (as), sin embargo, debe hacerse hincapié en que aún careciendo de contrato escrito, existe contrato verbal y la falta de documento que pruebe la relación laboral según el Artículo 30 del Código de Trabajo que establece que La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y que la falta de éste debe imputarse siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador (a), se infiere entonces que pese a la carencia del contrato escrito, el cual es obligación del patrono extender, lo cual no es un requisito esencial, puesto que la relación de trabajo verbal puede probarse por medio de testigos, si fuere el caso, pero atendiendo al principio de tutelaridad, en este caso, la carga de la prueba pesa sobre el patrono y no sobre el trabajador (a), de habida cuenta que es éste quien debe probar la inexistencia de la relación laboral.

La Globalización de la Economía, tiende a incidir de manera directa sobre las relaciones laborales. Al analizar las posiciones yuxtapuestas de patrono-trabajadores, los intereses de los mismos han repercutido en detrimento directo y en forma negativa, hacia el sector laboral vulnerable, el femenino, y como consecuencia jurídica el incumplimiento de los derechos irrenunciables como: falta de pago, pagos por debajo del salario mínimo legal, la falta de afiliación al Seguro Social, sin goce de Vacaciones, aguinaldos, bonificaciones y todas aquellas prestaciones que se encuentran establecidas en el Código de Trabajo y Convenios Internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala.

3.6. Análisis de la normativa laboral guatemalteca

En Europa una parte significativa de Trabajadores (as) 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.

La Organización denominada HomeNet, ha logrado la regulación del salario y derecho a una pensión, y una de las motivaciones de esta Organización es la promoción de la ratificación del Convenio 177 de la OIT, del cual Guatemala no es signataria, por lo que el postulante de la presente tesis sugiere que el Estado de Guatemala, suscriba dicho Convenio de conformidad con la recomendación número 84 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y celebrada en dicha ciudad el 4 de junio de 1,996, en su octogésima tercera reunión...”¹⁹

19. R184 Recomendación sobre el Trabajo a Domicilio, 1,996 Ginebra, Suiza. Sesión de la Conferencia: 83 20/06/19,96

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, de ahí que: “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”²⁰

20. Cabanellas de Torres, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. 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), a la simulación, a la obligación de llevar un libro sellado de control, el derecho de retención sobre el salario del trabajador (a) 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.

Sin embargo, el postulante considera, que la normativa vigente es carente de garantías tutelares para el trabajador (a) a domicilio, ya que permite la simulación y la explotación por parte del patrono, lo que hace necesaria una adecuación jurídica del hecho generador, creando normas jurídicas que cumplan con las características ideológicas que inspiran el Derecho del Trabajo, específicamente, la contenida en el cuarto considerando literal d) del Código de Trabajo, en cuanto a realizar un estudio detallado de la realidad social del trabajador (a) a domicilio, su proliferación, condiciones de prestación del servicio, remuneración, derechos mínimos en general y las necesidades de dichos trabajadores (as), y posteriormente a ello, crear la normativa que se adecúe a dicha realidad social y económica, en busca de la Equidad y la Justicia Social como un derecho de la persona y una obligación social del Estado, regulado por el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala. En consecuencia, una de las recomendaciones que el postulante formula, es la suscripción y ratificación del Convenio número 177 de la OIT por parte del Estado de Guatemala.

Es importante que el legislador en aplicación al Principio de Igualdad, promueva normas jurídicas, que obliguen al patrono a incluir en el sistema de seguridad social a todos los trabajadores (as), a domicilio, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión; que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional, y estén incluidos en su acción protectora. En consecuencia, a partir de ese momento se hallan equiparados al resto de los trabajadores (as), en un ámbito de igualdad, lo cual no sucede en la actualidad. Por ello, el trabajador (a) a domicilio, en el momento de iniciar la relación laboral, debe ser afiliado al régimen de seguridad social, conforme lo establece el Artículo 102 segundo párrafo del Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV

4. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

4.1. Marco legal

El muestreo de campo abarcó un universo de cuarenta personas, que realizan labores enmarcadas dentro de la economía informal, mismas que fueron entrevistadas y que en un noventa y cinco por ciento se componen de trabajadores (as) de calzado, cuero, corte y confección textil, siendo de este grupo veintidós mujeres y ocho varones, éstos últimos del ramo de calzado. Y un cinco por ciento de empaques y etiquetamiento de producto químico.

De conformidad con el plan de trabajo de la presente tesis, el muestreo de campo, de los gremios señalados, se llevó a cabo dentro del período comprendido del dos de enero del año dos mil dos al dos de enero del año dos mil tres, dentro del ámbito territorial de la ciudad capital, específicamente de la zona uno.

El Código de Trabajo en el capítulo tercero, del título cuarto, Artículos del 156 al 160, se refiere al trabajo a domicilio, regulación que no se encuentra acorde al desarrollo actual de la sociedad, por lo que puede deducirse que ésta se encuentra desactualizada y, es ahí donde radica la imperiosa necesidad a corto plazo de realizar el abordaje jurídico, social y económico de la misma.

Sugiero que los legisladores y los grupos actores del perfil laboral por acuerdo mutuo lleven a cabo las reformas al Código de Trabajo en este sentido, evitando en consecuencia la simulación del contrato de trabajo expresamente prohibida por la ley, toda vez que se oculta el carácter subordinado del mismo, así como lograr el equilibrio entre la prestación del servicio y la remuneración justa y equitativa para el trabajador (a).

Respecto a la mujer que desempeña el trabajo a domicilio, ésta constituye la mano de obra mayoritaria de este régimen, la cual se remunera abajo del salario mínimo. Aunado a ello, éstas utilizan sus casas como lugar de trabajo, en el que no se cubren los riesgos que corren al realizar la producción al igual que sus hijos. De tal suerte, la mujer tiene menos protección jurídica en cuanto a las prestaciones de ley. Las Jornadas de trabajo son ilimitadas. En relación a los hombres, éstos dedican más horas de Trabajo a Domicilio respecto a las mujeres, sin embargo, ellas dedican horas adicionales a tareas reproductivas y domésticas.

4.2. Marco metodológico

Las personas entrevistadas que laboran en la transformación del cuero en producto diverso como lo son las billeteras, bolsas, mariconeras, cinchos, entre otros, manifiestan su preocupación, por la carencia de tutelaridad por parte del Estado al trabajador (a), puesto que existe inestabilidad en el trabajo debido a que este es temporal según sea la apariencia que quiere dársele, asimismo existe inestabilidad en el pago.

De las veintidós mujeres entrevistadas, dieciocho de ellas son madres solteras, con cargas familiares que sobrellevar y por lo tanto se ven compelidas a aceptar términos que desconfiguran jurídicamente la tutelaridad que el Estado debe brindar a la relación laboral entre patrono-trabajador (a). De ahí que debe regularse adecuadamente el trabajo a domicilio y principalmente evitar la simulación en la contratación.

En lo que respecta al aprendizaje del trabajo a domicilio, este se da por herencia familiar o por experiencia en trabajo asalariado previo.

Por ser un campo de estudio tan restringido, en el desarrollo de la investigación de campo, se recurrió a instituciones que deberían participar en la polémica aplicacional del trabajo a domicilio, como es el Estado a través de la Dirección General de Trabajo y la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Instituto Nacional de Estadística y Avancso, entre otras, cuyos resultados revelaron que el trabajo a domicilio en Guatemala carece de tutela estatal, así como el hecho de que no se le garantizan los derechos mínimos irrenunciables.

Se pudo establecer que la Inspección General de Trabajo, departamento encargado de vigilar las condiciones de trabajo, tiene escaso conocimiento del tema, reduciéndose éste a lo que la ley vigente regula, de tal suerte que no existen denuncias de abuso en este sentido, por lo que la información proporcionada es casi nula, lo cual demuestra que la ley vigente no tiene aplicación positiva, y que las autoridades estatales pese a existir un convenio al respecto, no tienen interés en la protección y adecuación jurídica a la realidad laboral del país.

Conforme a la investigación de campo, se pudo establecer que en relación a la Trabajo a Domicilio, la mayoría son mujeres a quienes no se les paga un salario mínimo, no gozan de las prestaciones legales, como vacaciones, pago de bonificación anual para trabajadores (as) privados y estatales, aguinaldo, seguro social, no gozan del período pre y postnatal, período de lactancia, ventajas económicas ni de una jornada de trabajo, que les permita un desarrollo económico. Asimismo los trabajadores (as) a domicilio, realizan su actividad laboral en circunstancias inhumanas, por ejemplo representan mano de obra barata y descalificada, no existiendo un control de sanidad por parte del Estado, que supervise y vigile las condiciones de trabajo.

Desprendiéndose de lo anterior la normativa que regula el trabajo a domicilio no se encuentra acorde a la realidad social, económica y jurídica guatemalteca, permitiéndose la simulación en este régimen de trabajo. Por consiguiente, es imperativo que el Organismo Legislativo realice, una revisión que permita las reformas al Código de Trabajo, específicamente en la prestación del trabajo a domicilio, las cuales deberán contener las disposiciones enumeradas en el capítulo tercero en cuanto a los siguientes aspectos:

- I. Requisitos y formalidades del contrato de trabajo a domicilio.
- II. Duración del contrato
- III. Período de prueba
- IV. Retribución
- V. Documento control

Y además las siguientes:

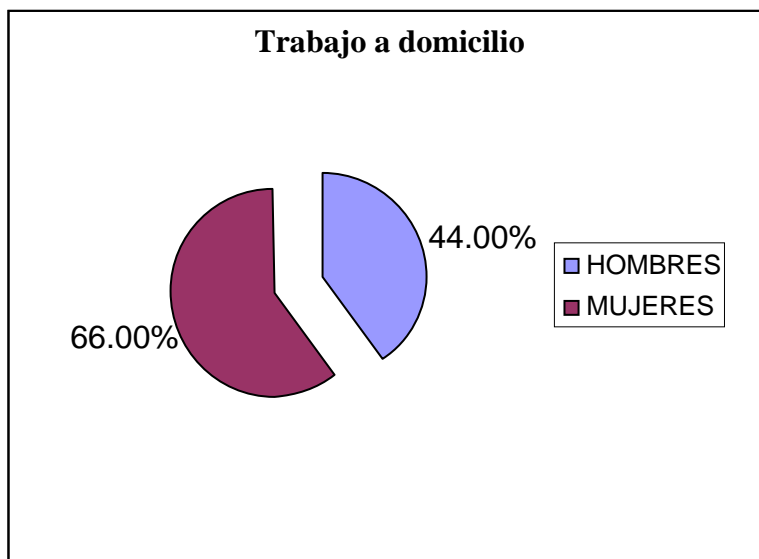
- a. Establecer la jornada de labor ordinaria
- b. Brindar la protección del seguro social
- c. Pago de prestaciones legales, como el salario mínimo, ventajas económicas, seguro social, Vacaciones, pago de bonificación anual para trabajadores privados y estatales, aguinaldo, período pre y post-natal y período de lactancia, estos últimos para las mujeres.
- d. Implementar a la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una sección específica, que brinde asesoría legal a los trabajadores (as) de esta modalidad.

4.2 Marco Estadístico

Durante la investigación de campo se practicó entrevista a un grupo de personas involucradas con el tema, tomando una muestra de treinta personas, de lo cual se obtuvo el siguiente resultado:

Gráfica # 1

Pregunta número uno ¿Cuál es el género del entrevistado?

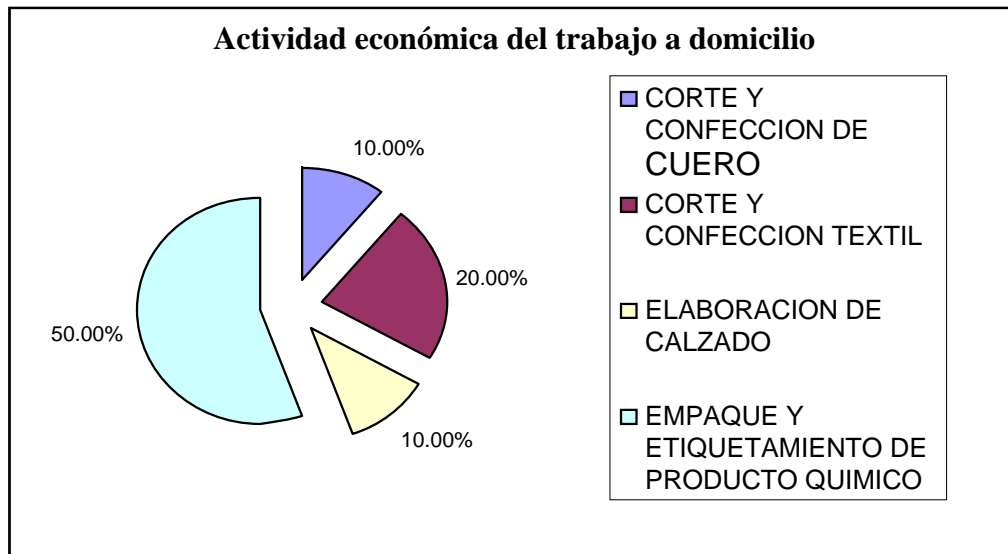


Fuente: Encuesta realizada a treinta personas que realizaban labores de trabajo a Domicilio.

Gráfica # 2

Pregunta número dos ¿A cuál de las siguientes actividades se dedica?

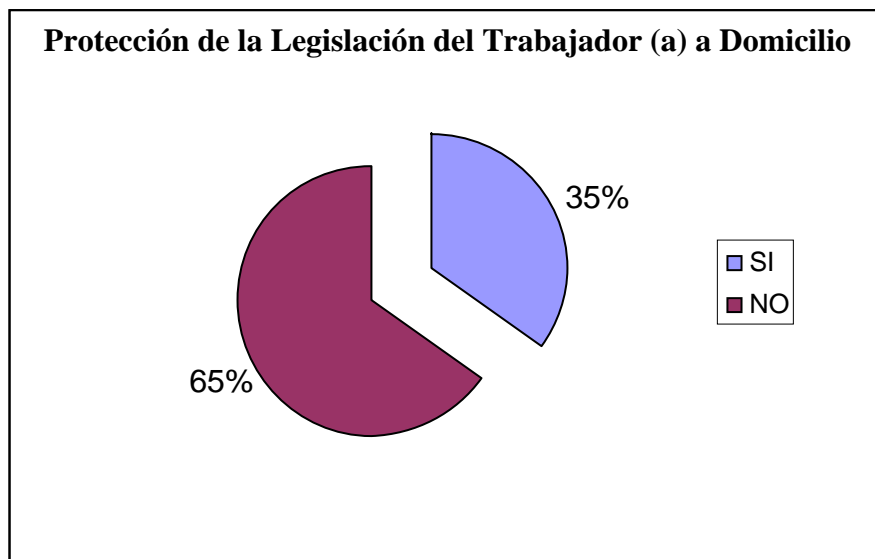
- a) Corte y confección de cuero _____
- b) Corte y confección textil _____
- c) Elaboración de calzado _____
- d) Empaque y etiquetamiento de producto químico _____



Fuente: Encuesta realizada a treinta personas que realizan labores de Trabajo a Domicilio

Gráfica # 3

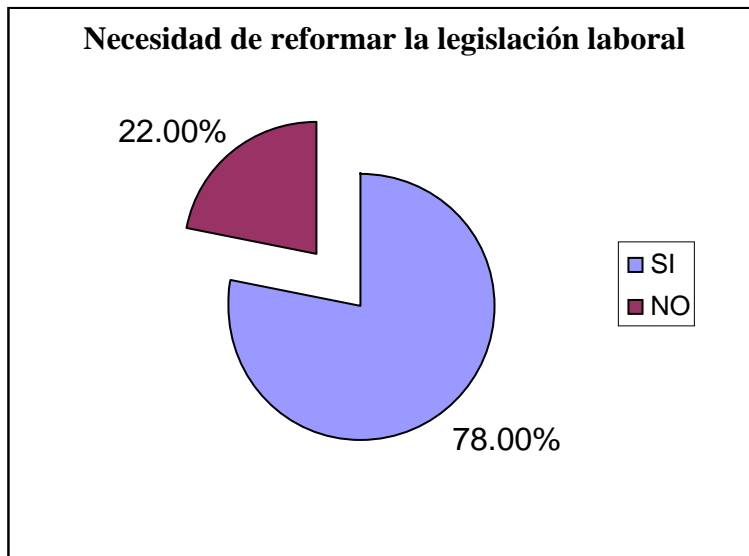
Pregunta número tres ¿Considera que la legislación laboral actual, protege efectivamente al Trabajador a Domicilio?



Fuente: Encuesta realizada a cuarenta personas del sector trabajador, patronal y estatal.

Gráfica # 4

Pregunta número cuatro ¿Considera que es necesario reformar la legislación laboral a efecto de garantizar los derechos mínimos y adecuarlos a la realidad social?



Fuente: Encuesta realizada a cuarenta personas involucradas con el tema sobre Trabajo a Domicilio.

CONCLUSIONES

1. 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 nuestro medio no se le da la formalidad e importancia necesaria; y, sensibilización sobre los derechos de estos trabajadores, a pesar que el Derecho de Trabajo es tutelar del trabajador.
2. 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.
3. En la actualidad, prolifera el trabajo a domicilio, especialmente de mujeres que atienden labores de su hogar y, simultáneamente realizan labores formalmente para otros, encontrándose las mismas desprotegidas legalmente, por no gozar de los períodos legales pre y post natal, de lactancia, y tanto ellas como los hombres de la protección de accidentes y demás prestaciones.

4. 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 éste régimen de trabajo, y de que de esta manera estos trabajadores puedan gozar de garantías laborales mínimas.

5. El salario en el régimen del trabajo a domicilio, debe adecuarse según el Artículo 88 literales a y b del Código de Trabajo: por unidad de tiempo o por unidad de obra, en concordancia con lo establecido con el Artículo 159 del mismo código, que regula la retribución de los trabajadores a domicilio por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como encargado de tutelar las relaciones laborales de Guatemala, deben realizar censos, en búsqueda de trabajadores (as) a domicilio, para obtener datos estadísticos de esta modalidad de trabajo, y de esta manera promover mecanismos que garanticen la vigilancia del sector patronal, que ocupa los servicios de trabajadores (as) a domicilio, y así establecer sus derechos mínimos.
2. Que la Dirección General de Trabajo, como órgano administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, controle que el patrono que emplee trabajadores (as) a domicilio, entregue el comprobante que establece el Artículo 157 del Código de Trabajo al trabajador (a), el cual deberá ser firmado por este último, cuando reciba los materiales de trabajo; así como el salario que le corresponda.
3. El Estado, con la ayuda del sector patronal y sector de trabajadores (as), debe promover los mecanismos legales para obligar a los patronos para que inscriban a los trabajadores (as) a domicilio al régimen de seguridad social y gozar de los derechos mínimos irrenunciables, así como promover mecanismos que impulsen la igualdad de condiciones de trabajo.

4. Que el Congreso de la República tome en cuenta la pobreza normativa que regula el trabajo a domicilio y, consideren una futura reforma para crear los marcos legales apropiados para establecer las condiciones adecuadas para la prestación del servicio del trabajo a domicilio, en concordancia con los principios rectores del derecho laboral.

5. El Estado de Guatemala se debe constituir como signatario del Convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo y, asimismo, acoger la Recomendación número 84 sobre el Trabajo a Domicilio, sugerida por la OIT, en 1996, en Ginebra, Suiza, que se refieren específicamente a la prestación de Trabajo a Domicilio.

ANEXOS

ANEXO A

Seminario Técnico Tripartito

Consulta preliminar sobre trabajo a domicilio en América Latina.

Este Seminario Técnico Tripartito, se planteó diversos objetivos, a saber:

- 1.- Conocer investigaciones realizadas por la OIT en los 8 países participantes que apuntaban a construir un primer diagnóstico de la realidad y características del trabajo a domicilio en cada uno de ellos;
- 2.- Definir áreas o líneas de acción a futuro, ya fueren en un plano internacional entre los distintos países participantes, o al interior de los mismos; y
- 3.- Lograr que la temática fuera objeto de preocupación y de debate tripartito.

Los objetivos planteados se concretan y plasman en las conclusiones del evento.

Quinta sesión: El trabajo a domicilio en el mercado de trabajo: desafíos en el registro de esta forma de trabajo (Moderador, Sr. Roberto Ardón, Vicepresidente por el sector empleador)

54. La Sra. Helia Henríquez, coautora del estudio de Chile, expuso sobre la Encuesta Suplementaria (ES) de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), realizada en el marco de este proyecto y que constituye la única medición de trabajo a domicilio con carácter nacional realizada en América Latina. El estudio, realizado por la Dirección del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), y con el apoyo de la OIT y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), constituye un gran aporte metodológico para detectar, cuantificar y caracterizar el trabajo a domicilio.

La oradora indicó que se puso especial cuidado en la elaboración del cuestionario y la capacitación de los encuestadores. Para mejorar la detección, se amplió el período de referencia, desde el trabajo realizado la semana anterior (que utiliza la ENE) extendiéndolo al trabajo realizado en los últimos 12 meses, de modo de captar el carácter temporal del trabajo a domicilio. A fin de evitar filtraciones, se optó por una definición restringida de trabajo a domicilio, que asegurara la existencia de una relación de dependencia y la realización del trabajo en el domicilio del trabajador.

55. Especial cuidado se tuvo también en identificar a los trabajadores a domicilio separadamente de los trabajadores independientes, y evitar la superposición, es decir, que un trabajador apareciera en dos categorías. Esto no significa que el estudio haya dejado fuera a aquellos trabajadores que realizan trabajo a domicilio simultáneamente con trabajo en el recinto del empleador. Lo que se hizo fue distinguir tres tipos de trabajadores a domicilio según la dedicación (medida en términos de tiempo) a este trabajo: los trabajadores a domicilio principales, cuya actividad principal es el trabajo a domicilio; los secundarios, que complementan el trabajo en el recinto del empleador con el trabajo a domicilio; y los temporales, que realizan este trabajo esporádicamente. Otro aspecto al que se dedicó especial cuidado fue la construcción de la muestra. Es habitual que para este tipo de estudios se estime que la muestra debe referirse a sectores pobres, porque es allí donde se concentra la mayor cantidad de esta categoría de trabajadores. En este caso, sin embargo, al tratarse de una muestra nacional, la misma de la ENE, se pudo detectar la presencia de trabajo a domicilio en sectores medios y de mayor nivel educacional, lo cual indica la naturaleza cambiante de este trabajo. Se destacó la factibilidad de replicar mediciones como ésta en otros países, por su bajo costo y probada metodología.

56. Francisco Verdera, autor del estudio de Perú, explicó la metodología utilizada para la realización del mismo y se refirió a las dificultades para identificar el trabajo a domicilio. Señaló que, en los estudios sobre estructura ocupacional, la categoría de trabajo a domicilio está ausente, porque subyace la idea de que esta modalidad de trabajo es del pasado y ya no existe.

Además, el que sea realizado preferentemente por mujeres, en la casa y con ciertos rasgos de ilegalidad, son factores que dificultan aún más su identificación. Para definir el trabajo a domicilio, a falta de un contrato de trabajo escrito, hay otros elementos que permiten establecer la relación de dependencia: adelanto de capital (materiales o salario) y regularidad de los pedidos, habitualmente de uno o pocos clientes. El estudio de Perú tomó la información disponible en el sistema estadística nacional sobre trabajo independiente, por cuenta propia y autoempleo, y la cruzó por ramas de actividad en el sector manufacturero, lugar de trabajo y sexo. Esto permitió identificar indirectamente el trabajo realizado en el hogar por trabajadores independientes y dependientes desagregado por sexo. Para mejorar la medición del trabajo a domicilio, el investigador propuso utilizar la información ya existente, como se hizo en el estudio, realizar una encuesta especial y hacer una sub-muestra por zonas geográficas para verificar si se realiza trabajo a domicilio o en el domicilio.

57. Ricardo Infante, especialista en información y análisis laboral de la OIT, indicó que el sector informal, dentro del cual se ubica el trabajo a domicilio, ha experimentado un notorio crecimiento en la región. En 1980 representaba un 40 por ciento del empleo, y en 1998 alcanzó el 58 por ciento. Pero además de este crecimiento, el sector se ha modernizado, lo que se expresaría en el aumento del número de las microempresas. Dentro de la estructura del empleo informal, las microempresas representan el 23 por ciento del mismo, mientras el servicio doméstico un 8 por ciento y los cuenta propia el 27 por ciento. En este contexto, la dimensión del trabajo a domicilio no sería, en su juicio, muy relevante, ya que alcanzaría, haciendo algunos ajustes, entre un 0.8-1.5 por ciento de la PEA en Chile, un 2 por ciento en Perú, y hasta un 2.5 por ciento en Brasil. Por ello, cabe preguntarse por el interés y la relevancia por estudiar el trabajo a domicilio. Planteó la necesidad de identificar las razones que podrían justificar acciones hacia este segmento de trabajadores. Estas podrían guardar relación con preocupaciones vinculadas al funcionamiento del mercado de trabajo, la conveniencia de otorgarles protección social, razones de equidad y superación de la pobreza o la necesidad de lograr aumentos de competitividad. Concluyó que, a su juicio, ninguna de estas razones estarían suficientemente justificadas.

58. Al abrir la sesión a comentarios, los sectores gubernamental, empleador y trabajador coincidieron en rechazar los argumentos del Sr. Infante, señalando que la dimensión cuantitativamente poco significativa del fenómeno no es un argumento que permita justificar o no el tratamiento del trabajo a domicilio. Más aún considerando, como se mencionó en repetidas ocasiones durante el seminario, que las cifras con las que se cuenta sobre esta forma de empleo son muy preliminares y existe una proporción significativa de subregistro (muchas trabajadoras a domicilio aparecen como inactivas o independientes). Por lo demás, si se aceptara este argumento, no cabría la preocupación que ha existido respecto de trabajadores de algunos sectores productivos, como la minería o el sector portuario, que si bien alcanzan cifras bastante bajas en la estructura ocupacional en diferentes países, son objeto de importante atención y protección. Se planteó que tal vez el carácter predominantemente masculino de estos sectores, con mayor visibilidad y capacidad de negociación, explicaría las diferencias en relación a la protección social respecto del trabajo a domicilio, en donde prevalece la participación de fuerza de trabajo femenina.

59. El sector gubernamental destacó que esta categoría de trabajadores requiere protección y el Estado está por lo tanto en la obligación de garantizarles derechos básicos, independientemente de su número. También se destacó la necesidad de que los Ministerios del Trabajo pongan especial atención a la forma en que puedan compatibilizar el fomento del empleo con la calidad del mismo. Para tales efectos, algunos representantes recomendaron delimitar con mayor claridad el fenómeno, lo que contribuiría a su regulación y protección más efectiva. De tal modo, más allá de su magnitud, la preocupación por el trabajo a domicilio radica en las transformaciones por las que estaría atravesando.

60. En su intervención de clausura de la sesión, el Vicepresidente destacó que estudiar el trabajo a domicilio contribuye a un mejor conocimiento de los procesos de reorganización de la producción. Reconoció también la necesidad de proteger y regular el trabajo a domicilio, y destacó el consenso entre empleadores, trabajadores y gobierno respecto a la urgencia de delimitar sus dimensiones cuantitativas y cualitativas con la mayor precisión posible.

61. 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, los participantes se reunieron en tres grupos tripartitos. El criterio para la conformación de los grupos fue mantener el equilibrio y presencia tripartita, y establecer un balance geográfico, de modo de potenciar los resultados de la discusión (Anexo 3). Los temas a ser debatidos en este ejercicio participativo fueron seleccionados por la Mesa del Seminario. Los representantes tripartitos que componían la Mesa fueron también los relatores de cada grupo.

62. Los grupos se reunieron a discutir sobre posibles acciones futuras a ser impulsadas y/o desarrolladas por los gobiernos, empleadores y trabajadores, en las áreas de:

- medición y registro del trabajo a domicilio;
- protección social;
- capacitación; y
- diálogo social y tripartismo.

63. En materia de medición y registro, hubo acuerdo en 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. Se propuso la realización de una reunión técnica a fin de discutir aspectos conceptuales y metodológicos involucrados en este tipo de medición, así como 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.

64. En materia de protección social se acordó promover campañas de difusión sobre la normativa acerca de trabajo a domicilio y de sensibilización sobre los derechos de estos trabajadores. Se destacó 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. Se puso énfasis en 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. Se acordó solicitar apoyo técnico a la OIT para la realización de investigaciones sobre protección social a trabajadores a domicilio.

65. En materia de capacitación se propuso desarrollar programas de capacitación con funcionarios gubernamentales y actores sociales, a fin de optimizar la aplicación de la ley y las estrategias hacia el sector. Igualmente, con trabajadores a domicilio, en temas de legislación y prevención de riesgos, a fin de mejorar sus 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, así como una gama que amplíe las oportunidades ocupacionales de las mujeres.

66. 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/as a domicilio. Reconocieron además la necesidad de promover la organización y acciones colectivas de los/las trabajadores/as a domicilio y de impulsar acuerdos de trabajo con otros actores - por ejemplo universidades - para realizar estudios y otras actividades de apoyo.

67. Una vez concluida la presentación de los informes de los grupos de trabajo, la Presidenta, tras consultar con los dos Vice-Presidentes, señaló que las conclusiones generales del encuentro apuntaban a la necesidad de:

- continuar la reflexión e intercambio sobre el trabajo a domicilio a través del ejercicio del diálogo social y el tripartismo, como una vía privilegiada para construir objetivos comunes;
- tener un mejor diagnóstico de la realidad del trabajo a domicilio, profundizando en los estudios cuantitativos y cualitativos de la OIT;
- difundir, profundizar y evaluar las políticas sobre trabajo a domicilio en los respectivos países, tomando en cuenta sus particularidades normativas. Especial preocupación de los gobiernos es lograr un mayor cumplimiento de la legislación existente; e
- impulsar, en materia de capacitación, programas para los diferentes países con el fin de resguardar la seguridad e higiene en el trabajo a domicilio, y desarrollar el potencial productivo de estos trabajadores.

68. Comentando las conclusiones del seminario, desde el sector empleador, se expresó la necesidad de dar un tratamiento humano al fenómeno del trabajo a domicilio, y en ese sentido, se valoró el esfuerzo realizado por este encuentro. Se indicó también que las conclusiones deben considerarse como aportes preliminares a una discusión sobre el trabajo a domicilio, que responda a las particulares realidades de cada país.

69. Desde el sector sindical, se enfatizó la condición de pobreza en la que viven muchos trabajadores a domicilio, por lo que es prioritario otorgarles protección social. Algunos representantes indicaron también que se deben hacer esfuerzos por erradicar esta modalidad de trabajo, incorporándola al sector formal. Por otra parte, señalaron que se debería fortalecer la acción de los Ministerios del Trabajo para que velen por el cumplimiento de la legislación, muy especialmente por la libertad de sindicalización y la negociación colectiva.

Finalmente, se resaltó la dimensión humana del trabajo a domicilio, en particular considerando que una gran mayoría de estos trabajadores son mujeres. Los nuevos roles que estas últimas están asumiendo en las esferas públicas y privadas están produciendo un cambio en la mentalidad de la sociedad en su conjunto. Las mujeres aspiran a un mundo más justo, en el cual hombres y mujeres se reconozcan iguales capacidades y oportunidades.

70. El sector gubernamental reiteró la importancia de la medición del trabajo a domicilio para poder hacer cumplir la normativa. Algunos representantes indicaron también que el trabajo a domicilio debe entenderse como una forma de crear nuevos empleos flexibles, por lo que no se trata de una experiencia fracasada que se deba proscribir. Se debe promover 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. También se destacó el papel de los Ministerios del Trabajo en la mediación de las relaciones laborales. Dicha función ha tendido a disminuir en los últimos años, por lo que se hace una exhortación para fortalecer la gestión de los Ministerios del Trabajo en este ámbito, especialmente con miras a proteger a la parte más débil representada por los trabajadores.

71. La Presidenta del seminario, Sra. María Ester Feres, planteó los principales aspectos que contendría su informe, destacando como elementos consensuados por los actores sociales:

- la necesidad de mantener la protección legal para este segmento laboral altamente precario;
- la importancia de continuar profundizando los diagnósticos; y
- la voluntad y el compromiso de seguir promoviendo el diálogo social sobre este tema como método de trabajo entre los países participantes a este evento. (Se adjunta Informe de la Presidenta en Anexo 5).

Conclusiones Generales del seminario

Recuadro

Síntesis del trabajo de Grupos

Medición y registro	<p>a) Sistemas de medición:</p> <ul style="list-style-type: none">• mejorar los diagnósticos sobre trabajo a domicilio;• realizar una reunión técnica con representantes de diversos países de América Latina para discutir aspectos conceptuales y metodológicos sobre trabajo a domicilio para mejorar la captación de estos trabajadores por las estadísticas de empleo;• solicitar a la OIT apoyo técnico para mejorar los sistemas de medición sobre trabajo a domicilio;• promover la incorporación de un módulo anexo a las encuestas de empleo, para captar la magnitud y características de los trabajadores a domicilio en cada país;
Protección social	<p>b) Sistemas de registro:</p> <ul style="list-style-type: none">• promover y desarrollar acciones de divulgación de la legislación existente entre los/las trabajadores a domicilio;• realizar campañas de sensibilización a nivel de la sociedad, sobre los derechos de los/las trabajadores a domicilio;• facilitar la aplicación de la normativa protectora vigente en cada país, perfeccionando los mecanismos administrativos y de registro de trabajadores;• promover la protección de la salud y seguridad de estos/as trabajadores, así como la protección de la maternidad; <p>prohibir y fiscalizar adecuadamente las actividades que entrañan peligro para los/las trabajador es a domicilio;</p>

Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • solicitar cooperación técnica a la OIT para profundizar investigaciones sobre protección social a estos/as trabajadores. • capacitar a inspectores y funcionarios gubernamentales y a los actores sociales - gremios empresariales y organismos sindicales - a fin de mejorar la aplicación de la ley y las estrategias hacia los/las trabajadores a domicilio; • desarrollar programas de capacitación a trabajadores/as a domicilio en materias de legislación y prevención de riesgos;
Diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el trabajo tripartito en esta área y abrir espacios de colaboración entre los sectores sociales; • creación de mesas tripartitas que impulsen campañas de sensibilización e iniciativas en materias de medición y registro, protección social y capacitación, y en general, de programas de mejoramiento de las condiciones de los/las trabajadores a domicilio; • promover la organización y desarrollo de actividades colectivas de los/las trabajadores a domicilio;

Clausura

72. Al cierre de este encuentro, la Sra. Manuela Tomei recogió algunas de las principales ideas desarrolladas en el curso del seminario. En primer lugar, la consideración del trabajo a domicilio como una forma antigua de trabajo flexible que ha adquirido nuevas modalidades en un contexto de reorganización de la producción.

En este sentido, el trabajo a domicilio plantea desafíos y oportunidades: el desafío de asegurar una adecuada y eficaz protección social a estos trabajadores, y la oportunidad de crear nuevos empleos de calidad. Para ello, es necesario identificar políticas focalizadas, dirigidas a los distintos segmentos de trabajadores. El trabajo a domicilio es un fenómeno que sólo puede ser abordado de manera efectiva a través del tripartismo y el diálogo social, elementos que harán posible avanzar en los consensos necesarios para proteger a este tipo de trabajadores. Es por ello que resulta muy provechoso el intercambio de experiencias e ideas de distintos países de la región, así como de Asia y África. Las conclusiones generales del encuentro apuntan a áreas donde es posible realizar algunas acciones de seguimiento. La OIT, a pesar de las limitaciones presupuestarias, puede apoyar algunas acciones a solicitud de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores.

73. La Sra. Laís Abramo, especialista regional de la OIT en materia de género, destacó el esfuerzo de diálogo social realizado durante el seminario para enfrentar el tema del trabajo a domicilio, lo que reviste especial importancia para la calidad de empleo y calidad de vida de segmentos significativos de trabajadores. Considerando las dificultades de implementar acciones de apoyo a este sector, señaló, como otro aporte importante, el haber visibilizado, por medio de los estudios y la discusión realizada en torno al trabajo a domicilio, una de las formas que adquiere el trabajo femenino en la región. Es necesario también integrar temas como género, raza y etnia para abordar el trabajo a domicilio de una manera que recoja las particularidades de cada país. Por último, indicó que las acciones que pueda realizar la OIT en esta materia dependerán de las solicitudes y propuestas concretas que elaboren los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores

Resultado del Trabajo en Grupos

Grupo de trabajo núm. 1

El **grupo de trabajo núm. 1** llegó a los siguientes acuerdos:

En materia de *Registro y medición*:

- establecer en las encuestas de hogar, con criterios legales locales, un módulo exploratorio para medir el trabajo a domicilio, apoyándose en metodologías desarrolladas por la OIT y Naciones Unidas;
- involucrar a los actores sociales - empleadores y trabajadores - en el esfuerzo de medición. La forma de hacerlo debe ser estudiada por las instancias tripartitas locales, aprovechando las distintas redes existentes para acercarse al trabajador a domicilio;
- revisar y simplificar los mecanismos de registro, que pueden ser muy burocráticos.

En materia de *protección social*, tras reconocer que no se cumple con la legislación existente propusieron:

- realizar acciones de divulgación (cartillas y otros) ya que la legislación no es suficientemente conocida ni utilizada. La divulgación se debería realizar a diferentes niveles:

- a través de los gobiernos (Ministerios del Trabajo) y de un compromiso de las autoridades de alto nivel, por medio de publicaciones de distinto tipo, utilizando medios de comunicación socialmente efectivos, considerando la realidad de las poblaciones analfabetas;
- realizar acciones de facilitación para la aplicación de la normativa nacional protectora. Para ello, se sugirió:
- inventariar procedimientos y regulaciones existentes, a fin de diagnosticar los mecanismos administrativos;
- simplificar las disposiciones y procedimientos administrativos en materia de registro.

En materia de *diálogo social*: es el que corta fomentar el trabajo tripartito y abrirse a colaborar con otros sectores sociales.

En materia de *capacitación*, el grupo sugirió dirigirse a:

- inspectores y funcionarios: capacitación sobre legislación y mecanismos de registro con el fin de que estos funcionarios conozcan la ley y las estrategias de atención al sector;
- organismos de estadísticas y censos: incorporación de nuevas herramientas conceptuales y metodológicas para captar y medir el trabajo a domicilio;
- trabajadores a domicilio: capacitación sobre la legislación vigente, prevención de riesgos y capacitación para el trabajo; y
- gremios empresariales y organismos sindicales. En ambos sectores, se debe sensibilizar, especializar y formar y personas que conozcan y sepan abordar el fenómeno del trabajo a domicilio.

Grupo de trabajo Núm. 2

En materia de *Medición y Registro*:

- continuar y profundizar el debate conceptual y metodológico;
- incluir el trabajo a domicilio como una categoría ocupacional en los registros que ya existen;
- medición permanente del trabajo a domicilio debe estar a cargo del Estado;
- que la OIT requiera esta información sobre trabajo a domicilio a los diferentes países;
- implementar programas comunes de medición del trabajo a domicilio, en varios países, solicitando asesoría técnica a la OIT;
- apoyar a los diferentes países en aspectos específicos de la realidad de cada uno de ellos.

En materia de *Diálogo social*:

- promover campañas para hacer visible y valorizar el trabajo a domicilio;
- organizar campañas de información dirigidas a los trabajadores a domicilio, tanto en relación a sus derechos como a sus posibilidades de organización;
- instalación de mesas tripartitas que impulsen programas de mejoramiento hacia el sector,
- propiciar acciones colectivas de los propios trabajadores a domicilio, no necesariamente ligadas al sindicalismo tradicional;

- interesar a las universidades para realizar estudios sobre el trabajo a domicilio y otras acciones de apoyo, considerando las experiencias positivas que hay al respecto en algunos países de la región.

En materia de *protección social*:

- caracterizar en cada país el trabajo a domicilio para poder definir políticas de protección;
- reconocer el trabajo a domicilio como una relación laboral y los trabajadores como sujetos de derecho;
- las políticas de protección con carácter nacional, no se debe imponer una fórmula única para los diferentes países;
- sensibilizar la sociedad con el fin de reconocer los derechos de los trabajadores a domicilio;
- priorizar acciones de protección de salud incluyendo a estos trabajadores en las políticas locales existentes. Se debe considerar también la protección a la maternidad.
- prohibir y fiscalizar adecuadamente aquellas actividades que se realizan en el domicilio y que entrañan peligro para los trabajadores; y
- definir una política más amplia de seguridad e higiene y previsión social.

En materia de *Capacitación*:

- implementar una política de capacitación hacia los trabajadores a domicilio, a cargo de los gobiernos;
- planificar de manera tripartita esta capacitación;

- los contenidos de la planificación deben tomar en cuenta los requerimientos del mercado (estudios de la demanda);
- privilegiar programas de capacitación dirigidos a trabajadores a domicilio que se ubiquen en los mismos barrios en los que estos se concentran.
- incluir a los trabajadores a domicilio en los planes de capacitación de las empresas que los contratan;
- promover la realización de programas que tiendan a romper la segmentación por género, ampliando la gama de empleos para las mujeres.

Grupo de trabajo Núm. 3

Este grupo estuvo conformado por representantes tripartitos de Brasil, El Salvador y Paraguay. El grupo llegó a los siguientes acuerdos:

En materia de Medición y Registro:

- realizar una reunión de carácter técnico para discutir la conceptualización y medición del trabajo a domicilio con los países que asistieron a este seminario y otros que no estuvieron presentes.

En materia de *Capacitación* propuso:

- fomentar políticas y programas con énfasis en la capacitación y la protección social;
- implementar acciones de apoyo directo a los trabajadores a domicilio;

- implementar acciones de apoyo para el diálogo abierto entre organizaciones representativas de trabajadores, empleadores y gobierno;
- contemplar programas de alfabetización, no sólo capacitación laboral.

Se precisó también que los gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores podrán, en cualquier momento, en conjunto o por separado, solicitar la referida cooperación técnica a la OIT.

En materia de *protección social* acordó que:

- la OIT preste cooperación técnica a los estados miembros, organismos de empleadores y sindicatos, para profundizar las investigaciones sobre perfil demográfico, formas de inserción de este trabajo en las cadenas de subcontratación, condiciones de trabajo y protección legal de los trabajadores a domicilio.

ANEXO B

CONVENIO 177 CONVENIO SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión ((trabajo a domicilio)) significa que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
- i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - ii) a cambio de una remuneración;
 - iii) con fin de elaborar un producto de Trabajo o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;
- b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado a domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- c) La palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da Trabajo a Domicilio por cuenta de su empresa.

Artículo 5

La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.

Artículo 9

1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.
2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

ANEXO C
CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Recomendación 184

Recomendación sobre el trabajo a domicilio

I. DEFINICIONES Y CAMPO DE APLICACIÓN:

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a. la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
 - i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - ii) a cambio de una remuneración;
 - iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;
- b. una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos de la presente Recomendación por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- c. la palabra *empleador* significa toda persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

III. CONTROL DEL TRABAJO A DOMICILIO

6. La autoridad nacional y, cuando proceda, la autoridad regional, local o sectorial competente, deberían disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y, en su caso, los intermediarios que utilizan esos empleadores. Dicha autoridad debería indicar a los empleadores las informaciones que deberían facilitarle o tener a su disposición con ese fin.
7.
 - 1) El empleador debería tener la obligación de informar a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez.
 - 2) El empleador debería llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo.
 - 3) El empleador debería llevar también un registro del trabajo encomendado a cada trabajador a domicilio, en el que se indique:
 - a) el plazo fijado para su realización;
 - b) la tasa de remuneración;
 - c) los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes;
 - d) las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional;
 - e) la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago.

IV. EDAD MÍNIMA

10. La legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo debería aplicarse al trabajo a domicilio.

VI. REMUNERACIÓN

13. Deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

19. La autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.

VIII. HORAS DE TRABAJO, PERÍODOS DE DESCANSO Y LICENCIAS

23. El plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores.
24. La legislación nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.

XI. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

28. La autoridad competente debería asegurarse de que existen mecanismos para la solución de conflictos entre un trabajador a domicilio y un empleador o, cuando proceda, un intermediario utilizado por el empleador.

ANEXO D

ANÁLISIS COMPARATIVO

CONVENIO 177	RECOMENDACIÓN 184	CÓDIGO DE TRABAJO	OBSERVACIONES
<p>Artículo 4º 1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.</p>	<p>El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información competa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes. Artículo 15.</p>	<p>El Artículo 20 del Código de Trabajo establece que: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este código o los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre respecto a estos últimos, cuando consiguen beneficios superiores para los trabajadores que los que este código crea, por lo que las normas laborales deben interpretarse en el sentido que más favorezca al trabajador, en aplicación al principio Indubio Pro Operario.</p>	<p>El Convenio 177 y su recomendación 184, aun no han sido aceptados ni ratificados por Guatemala, como establece el Artículo 46 de la Constitución Política de la República: “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”, pese a superar las garantías mínimas del trabajador (a) a domicilio, este aún no puede ser invocado por los trabajadores por no cumplirse el requisito sine qua non como lo es la ratificación.</p>

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Tomo II. Contrato de Trabajo. Ediciones el Gráfico. Buenos Aires, Argentina, 1981.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. 3ª Edición, Tomo II. Editorial Heliasta S.R. L. Buenos Aires, Argentina, 1982.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1988.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. La relación del trabajo, su Reglamentación. Vol. III 2da, edición, Ediciones DEPALMA, Buenos Aires, 1970.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I Editorial Porrúa, S. A. México. 1984, Novena Edición.

L. DE VAELI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**, Tomo I, Segunda Edición, Editora e impresora La Ley, S. A: Buenos Aires, Argentina, Bibliografía Ameba, 1963.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Editorial Heliasta, S. R. L. 1981.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, 1978.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Parte general I Tercera Edición, Madrid, España.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo**, Tomo I Impreso en los Talleres de la Editorial Universitaria, Primera Edición, Nicaragua.

Legislación:

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

Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo.

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

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

