

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, a lion on the right, and a castle on the left. The shield is supported by two figures. The outer ring of the seal contains the Latin motto "SICUT ERIS CONSPICUA CAROLINA AC ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERAS".

**EL INCUMPLIMIENTO DEL LIBRO DE REGISTRO
DE TRABAJADORES SELLADO Y AUTORIZADO
POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,
COMO ESTRATEGIA PATRONAL PARA
VIOLENTAR EL PRINCIPIO DE RELACIÓN
LABORAL**

FELICIANO TOMÍN VELÁSQUEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007.

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

**EL INCUMPLIMIENTO DEL LIBRO DE REGISTRO DE TRABAJADORES SELLADO
Y AUTORIZADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, COMO
ESTRATEGIA PATRONAL PARA VIOLENTAR EL PRINCIPIO DE RELACIÓN
LABORAL**

TESIS

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

Por

FELICIANO TOMÍN VELÁSQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO

EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2007.

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



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

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

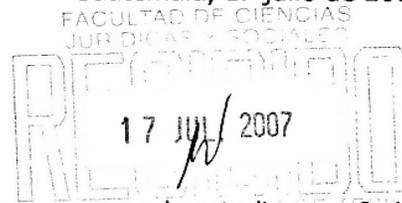


Gamaliel Sentes Luna
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 17 julio de 2007

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado:

En cumplimiento con la resolución emitida por esa casa de estudios con fecha veintisiete de junio del presente año, en donde se me nombra como **asesor** de la investigación intitulada: **EL INCUMPLIMIENTO DEL LIBRO DE REGISTRO DE TRABAJADORES SELLADO Y AUTORIZADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, COMO ESTRATEGIA PATRONAL PARA VIOLENTAR EL PRINCIPIO DE RELACIÓN LABORAL**, presentada por el estudiante: **FELICIANO TOMIN VELÁSQUEZ**, procedo a informar con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo siguiente:

- El referido trabajo de investigación tiene como principal aporte científico y técnico la demostración teórico jurídica del incumplimiento de los patronos de piñaterías, con lo ordenado por el Código de Trabajo en cuanto a la obligación de llevar un libro de registro, autorizado por la Inspección General de Trabajo. Misma situación que se presenta como consecuencia de la estrategia patronal para simular así una relación diversa de la laboral en la cual se adquiere como es lógico, compromisos económicos diferentes con los trabajadores.
- En cuanto a las técnicas y metodología empleada, encuentro que el trabajo cumple con los lineamiento científicos y académicos tradicionales en este tipo de investigaciones.
- Asimismo el autor del trabajo cumple con la cita de autores importantes en el ámbito nacional así como en el internacional, tanto en el contenido de los capítulos que componen el informe final de tesis, así como en el apartado de bibliografía.
- Las conclusiones y recomendaciones del referido trabajo son acertadas a mi criterio, por constituir una forma de evidenciar la falta de cumplimiento de la obligación relacionada líneas arriba.

Por lo expuesto, no tengo objeción en emitir **dictamen favorable** al presente trabajo de investigación, y aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted,

Atentamente,

Gamaliel Sentes Luna
ABOGADO Y NOTARIO

7ª avenida 15-13 Zona 1
3er. Nivel Of. 35.
Ed. Ejecutivo Guatemala C.A.

Tel. (502) 2232 2445
Fax. (502) 2251 3631
Cel. 5708 4340

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) ARMANDO GONZÁLEZ VILLATORO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **FELICIANO TOMIN VELASQUEZ**, Intitulado: **"EL INCUMPLIMIENTO DEL LIBRO DE REGISTRO DE TRABAJADORES SELLADO Y AUTORIZADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, COMO ESTRATEGIA PATRONAL PARA VIOLENTAR EL PRINCIPIO DE RELACIÓN LABORAL"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh



Lic. Armando González Villatoro.
Colegiado número 5517.
1ª avenida 1-13, zona 1, Tel. 2232 - 3083



Guatemala, 06 de agosto de 2007

Licenciado **Marco Tulio Castillo Lutín**
Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Le saludo de forma respetuosa y en cumplimiento de la resolución proferida por esa decanatura en la cual se me nombra como revisor de la investigación **EL INCUMPLIMIENTO DEL LIBRO DE REGISTRO DE TRABAJADORES SELLADO Y AUTORIZADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, COMO ESTRATEGIA PATRONAL PARA VIOLENTAR EL PRINCIPIO DE RELACIÓN LABORAL**, presentada por el estudiante: **FELICIANO TOMIN VELÁSQUEZ**, me permito informar lo siguiente:

- De las reuniones sostenidas con el estudiante se estableció el cumplimiento de los Artículos 29, 31 y 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en los siguientes sentidos:
 - Se cumple con una adecuada redacción.
 - Se citan autores nacionales e internacionales del derecho del trabajo.
 - Se hace acopio de los métodos y técnicas de investigación, propias de este tipo de trabajos.
 - Se da debido cumplimiento a la hipótesis del trabajo, la cual establece que efectivamente no se da cumplimiento por la parte patronal, de llevar un libro de registro de sus trabajadores, en el caso de las piñaterías.

Habiendo cumplido el presente trabajo con todos requisitos ordenados para este tipo de investigaciones, es procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el mencionado documento continúe con el trámite administrativo en esa alta casa de estudios, a fin de que oportunamente sea ordenada su impresión.

Atentamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval.

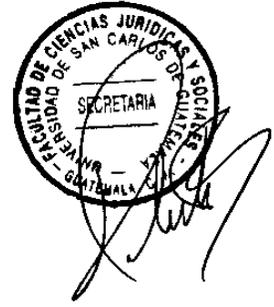


UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiséis de septiembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante FELICIANO TOMIN VELÁSQUEZ, Titulado EL INCUMPLIMIENTO DEL LIBRO DE REGISTRO DE TRABAJADORES SELLADO Y AUTORIZADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, COMO ESTRATEGIA PATRONAL PARA VIOLENTAR EL PRINCIPIO DE RELACIÓN LABORAL 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/slth





DEDICATORIA

- A DIOS: Fuente de sabiduría eterna.
- A: La Virgen María.
- A: Santa Juana de Arco.
- A MI ESPOSA: María Ana Ajozal Güigüí, por su apoyo ineludible y por compartir mis triunfos y derrotas.
- A MIS HIJOS: Karen Johana, José Feliciano y Raisa Valentina. Sirva este trabajo como un ejemplo de mi constante lucha por la vida y la superación personal.
- A MIS PADRES: Juan Tomín Algua (QEPD) y Susana Velásquez. Especialmente a mi madre, por su apoyo incondicional.
- A MIS HERMANOS: Marcelo (QEPD), Vicente (QEPD), Ana Leonor, Catalina (Por apoyarme en todo momento) y Francisca.
- A MIS ABUELOS: Tomás y Anastacia (QEPD).
Manuel Tomín y Sebastiana Ramos (QEPD).
- A MIS TÍOS: Guillermo y Juan.



A MIS PRIMOS: Mario Alfredo, Blanca, Lidia, Guillermo (QEPD), Estela y Dámaris.

A MIS SOBRINOS: Giovanni, Yennifer, Luis Fernando, Vinicio, Everaldo, Odilia y Clara.

A MIS AMIGOS: Manuel Quino Coteró, Florencia Turcios Patricio, Adán Miranda, Dr. José Florencio Simón Caná, Dr. Pablo López Rafael, Francisco Ajozal Xuyá (QEPD), Rolando Galindo e Ing. José Alfredo Cojtí Chiroy.

A MIS COMPAÑEROS: Juventino Coló Guantá (QEPD); Juventino Guarán Hernández; Lic. Boris Omar Salazar Herrera, Lic. Santana de Jesús Juárez González, Felipe Aguirre y Norma Araceli Peña Vásquez.

A LOS PROFESIONALES: Lic. Byron Ivan Gudiel López; Lic. Orlando Chichilla, (Por su cooperación, inmensa gratitud) Dr. Edelberto Cifuentes Medina, Licda. Karina Pérez.

A MIS CATEDRÁTICOS: Lic. Francisco Javier Corado Cameros, Lic. Axel Irungaray Mendoza, Dr. Darío Hoyos Franco (QEPD), Dr. José Jesús Vargas Correa (QEPD). Roberto Tohon, Lic. Carlos Enrique Morales Sut y Ramón Blanco Zetino.



- A MI PADRINO: Dr. Misionero y Reverendo Pedro Crevilla
(QEPD).
- A: la Escuela Nacional de Varones 25 de julio
de 1524.
Instituto Particular Mixto de Educación
Básica Nocturno.
Instituto Tecpaneco de Educación Media
"ITEM".
- A: Unión Sueca de Trabajadores Agrícolas USTA.
- A: La Procuraduría de los Derechos Humanos.
Especialmente al Dr Sergio Fernando Morales
Alvarado.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de
Guatemala.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A: Mi pueblo Tecpán Guatemala, tierra bendita
que me vio nacer.
- A: Mi patria Guatemala. De belleza
incomparable, de grandes oportunidades y de
muchas injusticias.
- A: Usted que comparte este triunfo.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo.....	1
1.1. El derecho del trabajo.....	1
1.1.1. Evolución histórica del derecho del Trabajo.....	1
1.1.2. Denominaciones.....	4
1.1.3. El derecho del trabajo inmerso en las generaciones de los derechos humanos.....	5
1.2 Sujetos del derecho de trabajo.....	6
1.3 Trabajador.....	7
1.3.1 Definición.....	7
1.3.2 Obligaciones y prohibiciones del trabajador.....	8
1.3.3 Clases de trabajadores.....	11
1.4 Patrono.....	15
1.4.1 Definición.....	15
1.4.2 Obligaciones de los patronos.....	15
1.4.3. Características legales.....	22
1.5. Regulación legal.....	29
1.6. Principios legales.....	31
1.7. Desarrollo histórico de la aprobación del Código de Trabajo en Guatemala.....	34
1.8. Regulación constitucional del derecho del trabajo..	34
1.8.1. La Constitución de 1985.....	34

CAPÍTULO II

2. El trabajo a domicilio.....	39
2.1. Definición del trabajo a domicilio.....	39



2.2. Doctrina.....	40
2.3. Desarrollo del trabajo a domicilio.....	43
2.4. Su regulación legal.....	52

CAPÍTULO III

3. Defensas y condiciones del trabajo a domicilio.....	55
3.1. Defensas especiales del trabajo a domicilio.....	55
3.1.1. La defensa contra las simulaciones.....	55
3.2. Las condiciones del trabajo a domicilio.....	56
3.3. Función gubernamental del trabajo a domicilio.....	57
3.4. Obligaciones de los trabajadores y de los patronos a domicilio.....	59
3.3.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	59
3.3.2. Derechos y obligaciones de los patronos..	59
3.4. Las obligaciones de los trabajadores de conformidad con nuestra legislación laboral vigente.....	60
3.5. Intervención de la Inspección General de Trabajo....	61
3.6. Objeto.....	64
3.7. Los inspectores.....	65

CAPÍTULO IV

4. Violaciones a los derechos del trabajador a domicilio...69	
4.1. Principales violaciones a los derechos del trabajador a domicilio.....	69
4.2. El trabajo a domicilio y su simulación.....	69
4.2.1. Simulación.....	69
4.2.2. Relación de trabajo.....	70
4.3. Casos de simulación más comunes.....	75
4.4. La simulación en el trabajo a domicilio.....	76



Pág.

CONCLUSIONES.....81

RECOMENDACIONES.....83

BIBLIOGRAFÍA.....85



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis, constituye un estudio, jurídico y doctrinario, acerca del capítulo tercero, del título cuarto del Código de Trabajo que contiene lo referente al trabajo a domicilio.

En este sentido la investigación resulta ser de lo más apasionante ya que en la misma se manifiesta que las obligaciones de los patronos no van más allá de pagarle al trabajador a domicilio por el producto que entrega terminado, y aún con sus limitantes que si el patrono lo considera y califica los trabajos defectuosos, o el evidente deterioro de los materiales, éste puede retener hasta la décima parte del salario que tenga derecho el trabajador a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

Por otra parte los derechos laborales del trabajador a domicilio se limitan a recibir su retribución económica por entrega de labor, o por períodos no mayores de una semana que en ningún caso puede ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad, o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

En cuanto a su naturaleza jurídica, la investigación señala que el trabajo a domicilio es el que se desarrolla en el lugar que elijan los trabajadores y, que regularmente lo constituye su vivienda, sin tener la supervisión o la dirección inmediata del patrono, encontrándose en este caso el trabajador a domicilio desprotegido de sus derechos laborales como lo poseen los demás trabajadores.



En la elaboración de la presente investigación se utilizaron los métodos; inductivo, deductivo, analítico y sintético, a fin de dar comprobación a la investigación.

Básicamente las teorías empleadas en el presente contenido, estriban en el régimen especial de trabajo, como protección a los trabajadores a domicilio.

La principal técnica para la elaboración de este trabajo es la observación, puesto que por medio de ella, es posible estudiar o analizar el fenómeno jurídico seleccionado, para entender su problemática y plantear su hipótesis de solución.

Esta investigación ha sido desarrollada en cinco capítulos. El primero versa sobre los aspectos generales del derecho del trabajo; incluyéndose su evolución, denominaciones, sujetos del derecho del trabajo, patrono, trabajador, su regulación legal, sus principios ideológicos, el desarrollo histórico de la aprobación del Código de Trabajo, y su protección constitucional. El segundo, versa sobre el trabajo a domicilio; su definición, la doctrina al respecto, el desarrollo del trabajo a domicilio y su regulación legal. El tercero, las defensas y condiciones del trabajo a domicilio; defensas especiales, las condiciones la función gubernamental en el trabajo a domicilio, las obligaciones de los trabajadores inmersos en esta actividad y la intervención de la Inspección General de Trabajo. El cuarto, las violaciones a los derechos del trabajador a domicilio; las principales violaciones a los derechos del trabajador a domicilio, la incidencia en ese sentido acerca de la simulación así como, los casos más comunes.



CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo

1.1. El derecho del trabajo

1.1.1. Evolución histórica del derecho del trabajo

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, qué efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

A partir de la época medieval en que la sociedad mas o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la Gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de



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

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

Derecho del trabajo podemos decir que es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

"El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es



mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".¹ (sic).

El derecho de trabajo se le llama también derecho "del" trabajo, definiéndolo así: "Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción"²

El licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".³(sic).

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

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág 122.

³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág. 169.



1.1.2. Denominaciones

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

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

- Legislación industrial: es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- Derecho obrero: se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- Derecho social: esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que: "el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social."⁴

⁴ García Oviedo, Eugenio. **Derecho laboral español**, pág. 138.



- Otras denominaciones: Según Cabanellas: "Derecho nuevo Derecho económico, Derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de Derecho de Trabajo y Derecho Laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como Derecho del Trabajo o Derecho Laboral."⁵

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

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

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

1.1.3. El derecho del trabajo inmerso en las generaciones de los derechos humanos

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

- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.

⁵ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 134.



- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del Derecho de Trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

1.2 Sujetos del derecho de trabajo

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

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

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



1.3 Trabajador

1.3.1 Definición

Con este término: "trabajador", se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. El Diccionario de la Academia de la Lengua simplemente señala: "el que trabaja", sin embargo este es un concepto demasiado amplio.

El Código de Trabajo señala en su Artículo 3, que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la Ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Fernández Molina: "En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico"⁶.

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: "obrero patronales", y

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 152.



también sólo en su Artículo 281. Y por otro lado, la palabra *trabajador* empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la ley, para nombrar al trabajador.

Por lo tanto, se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a este, por virtud de un contrato de trabajo.

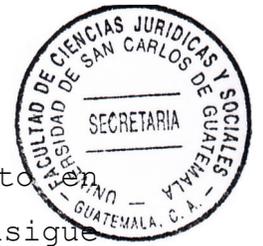
1.3.2 Obligaciones y prohibiciones del trabajador

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

- “Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo;



- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa, e indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos,



ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

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

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



formen parte de las herramientas o útiles propios
trabajo; y

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

1.3.3 Clases de trabajadores

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

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

En el caso de los trabajadores de obra, los mismo nacen del contenido del Artículo 25, parte conducente, el cual señala: "c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se



inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.

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

Finalmente los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

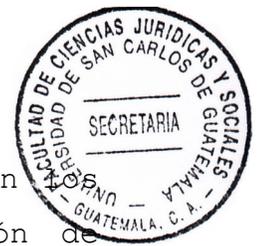
- Trabajo agrícola y ganadero, son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo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



puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos.

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

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



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

- Trabajo de aprendizaje: Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

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

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



1.4 Patrono

1.4.1 Definición

Lógicamente, como consecuencia de que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio, y dicha relación se ve perfeccionada por virtud de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo señala en su Artículo 18 que patrono es: "toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

De esa misma forma lo entiende el tratadista De la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que patrono es: "toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo"⁷.

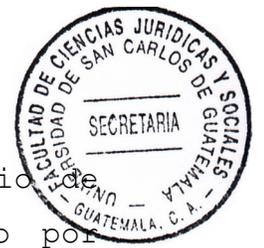
Esta definición no deja lugar a dudas, de que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

1.4.2 Obligaciones de los patronos

El Artículo 61 señala entre otras:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia

⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 157.



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

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

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

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



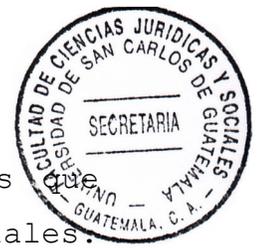
- Preferir, en igualdad de circunstancias, a guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

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

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

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los

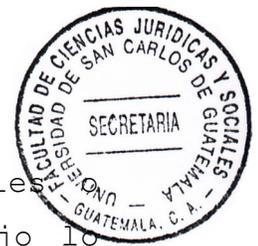


patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

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

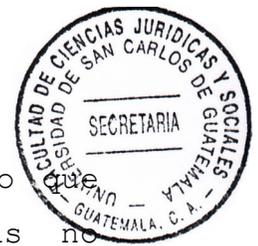
- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;



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

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

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



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

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

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

 - Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

 - Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

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

 - Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de



medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

- Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- En todos los demás casos específicamente previstos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Además el Artículo 62, establece como prohibiciones a los patronos, las siguientes:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus Artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo, o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los



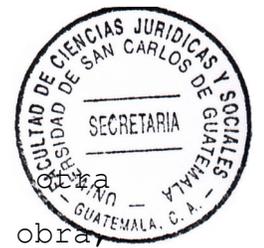
sindicatos o grupos legales a que pertenezcan ingresar a unos o a otros;

- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía, o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y,
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

1.4.3. Características legales

En el Código de Trabajo, encontramos la siguiente definición:

"Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que



una persona (trabajador), queda obligada a prestar a (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..."(Ver Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 de El Congreso de la República.)

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

El contrato de trabajo aparece conceptualizado con el Artículo 18 en el Decreto 330 de la manera siguiente: "Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

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



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

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

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

El Artículo 22 queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la



Constitución y el Código de Trabajo y sus reglamentos y otras leyes de trabajo.

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

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

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

El Artículo 26 no sufre ninguna modificación y reza en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se halla ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.



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

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

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

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

El Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos decretos.

Al igual que en el Decreto 330 en el Decreto 1441 el Artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a que los menores de 14 años sus representantes legales son los que



deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios estableciendo además que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

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

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

- El establecimiento de un apoderado en la república por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja.
- La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar.
- La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación y



- Que el contrato de trabajo se deben extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

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

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

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

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



1.5. Regulación legal

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

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

El Artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en



que debe de prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo mas seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

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

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

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



Posteriormente en el Artículo 375 del referido Código establece que los trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patrones representados por consejos o comités Ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo y, si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantara acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.

1.6. Principios legales

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

Principio de tutelaridad

Constituye como señala el autor en mención: "la razón de ser el derecho laboral"⁸.

Principio evolutivo

"Se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano."⁹

Principio de obligatoriedad

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la

⁸ Ob.Cit; pág. 18.

⁹ Ibid.



ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

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

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

“La imperatividad de las normas laborales se debe entender aún frente o en contra del mismo trabajador”.¹⁰

Principio de realismo

En el derecho laboral el Estado, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir (si todavía es posible) a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece

¹⁰ **Ibid.**



coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma. Lo que significa que el interés general prevalece sobre el individual, toda vez que, el derecho del trabajo protege al trabajador, quien numéricamente es más que el patrono. El sector del trabajador es cuantitativamente superior al del patrono, aunque económicamente se inferior.

Principio de sencillez

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

Principio conciliatorio

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

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



principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.

1.7. Desarrollo histórico de la aprobación del Código de Trabajo en Guatemala

El Decreto 18-2001, fue publicado con fecha 25 de mayo de dos mil uno, y entró en vigencia el uno de julio de ese mismo año.

El antecedente más significativo del Decreto 18-2001, se encuentra en las disposiciones laborales aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo, y siendo Guatemala, un país que forma parte de dicho organismo, es lógico que esas normativas internacionales, afectaran finalmente la legislación interna, de forma que se realizaran modificaciones al Código de Trabajo, que finalmente se dieron después de tanto tiempo que no se modificaba dicho cuerpo de leyes, de manera profunda.

Otro antecedente del Decreto de mérito se puede encontrar en los Acuerdos de Paz, puesto que con ellos se comprometía el Estado de Guatemala a legislar a favor de las relaciones empleador-trabajador, y fortalecer el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social.

1.8. Regulación constitucional del derecho del trabajo

1.8.2. La Constitución Política de 1985

En el Título II de la Constitución Política de la República establece el contenido de los derechos humanos dividiendo dicho título en capítulo I, el cual regula los derechos individuales, en el capítulo II los derechos sociales el capítulo III derechos



y deberes cívicos y políticos y el capítulo IV limitación a derechos constitucionales. Dentro del capítulo II del referido título II de la Constitución guatemalteca se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de el trabajo, encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República primer párrafo se establece que: "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. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva".

Como vemos en el Artículo anteriormente transcrito la legislación guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.

Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación es que tanto la Constitución Política de la República como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel domestico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán:

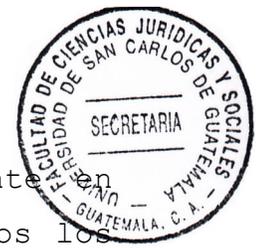


- El principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un diálogo abierto y respetuoso entre las partes;
- Disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen en una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y c) la lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la otra parte.

Con lo cual queda determinado que dentro de nuestro ordenamiento jurídico; la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente por un Artículo constitucional, y que además dicho derecho es incorporado a nuestro ordenamiento jurídico, mediante la suscripción de convenios internacionales, los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes.

Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas, las cuales serán ley entre las partes y modificaran las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes.



Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.





CAPÍTULO II

2. El trabajo a domicilio

2.1. Definición del trabajo a domicilio

Entre las definiciones más importantes, para entender de la manera más exacta los conceptos fundamentales de trabajo a domicilio se encuentran las siguientes:

“Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia directa inmediata de quién proporciona el trabajo”¹¹.

“Es un sistema en el cual, el dueño de un taller o de una empresa más o menos grande, bien directamente, ya por conducto de intermediarios, encargada a personas carentes de recursos, particularmente mujeres y aún niñas, sobre todo en la industria del vestido y de la ropa de casa, la elaboración, acabado y bordado de piezas u objetos, un trabajo que llevan al cabo en sus domicilios para un empresario que es quien los paga y vende posteriormente a precios que le proporcionan una utilidad grande”¹².

“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”. (Artículo 156 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República)

¹¹ Raso Delgue, **Ob. Cit.** Pág. 35.

¹² De la Cueva, **Ob. Cit;** Pág. 557.



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

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

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

2.2. Doctrina

La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio se aparte grandemente de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora. No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de



que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

"El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente (según la doctrina); esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee" ¹³.

La anterior posición doctrinal, como se puede advertir, es falaz y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por cuanto que conforme nuestra legislación, el Código de Trabajo claramente establece que: "...los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono." (Artículos 158 y 159 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.).

Para ironía de la clase trabajadora guatemalteca, el último

¹³ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 157.

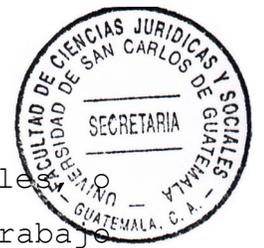


párrafo del Artículo 160 del Código de Trabajo establece que "El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa". Como se puede apreciar en el fondo este tipo de labores, constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, ya que elude los beneficios y la tutela de las normas generales de trabajo; excepción claramente establecida en la parte final del segundo párrafo del Artículo 156 del Código de Trabajo.

Según señala la doctrina en esta materia: "El trabajo a domicilio es un sistema en el cual, el dueño de un taller o de una empresa más o menos grande, bien directamente, ya por conducto de intermediarios, encargada a personas carentes de recursos, particularmente mujeres y aún niñas, sobre todo en la industria del vestido y de la ropa de casa, la elaboración, acabado y bordado de piezas u objetos, un trabajo que llevan al cabo en sus domicilios para un empresario que es quien los paga y vende posteriormente a precios que le proporcionan una utilidad grande"¹⁴.

La primera imagen que se nos viene a la mente cuando se refiere a un trabajador a domicilio, es la de alguien trabajando en su acogedora casa, sentado en un pequeño estudio con relajantes vistas panorámicas. Algunos afortunados de estos trabajadores lo hacen en estas condiciones, pero el resto trabajan en ambientes menos adecuados. De hecho, a excepción de las personas que trabajan por cuenta propia, el resto de los

¹⁴ De la Cueva. **Ob. Cit;** Pág. 534.



trabajadores a tiempo completo suelen ser trabajadores móviles "itinerantes" y no trabajan en sus casas. Sin embargo, el trabajo en el domicilio es probablemente la modalidad de "teletrabajo" con mayor potencial de crecimiento. "Esta opinión no es totalmente compartida en el ámbito europeo, donde la preferencia está en el desarrollo de telecentros adecuadamente equipados para telétrabajar"¹⁵.(sic)

2.4. Desarrollo del trabajo a domicilio

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

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

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

El contrato de trabajo a domicilio es aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del

¹⁵ Raso Delgue, Juan, **Problemática actual del contrato individual del trabajo**. Pág. 35.



trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin su vigilancia del empresario.

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

Entre las obligaciones de las empresas están las de entregar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

Los trámites para formalizar el contrato, es que debe hacerse por escrito, en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral y comunicación a la Inspección General de Trabajo.

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

Según Echeverría Morataya: "En cuanto a la dependencia continuada, ésta se configura en el nexo económico que une la relación de trabajo. El trabajador labora con capital del que le



encarga al trabajo; y aún cuando el patrono pretenda desvirtuar la relación laboral vendiendo al trabajador los materiales a utilizarse en los productos, para luego comprar los Artículos, a este tipo de relación le es aplicable el Código de trabajo”¹⁶.

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

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

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

¹⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**, Pág. 144.



Existen diferentes tipos de personas que trabajan en el domicilio:

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

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

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



- Ahorrar tiempo y dinero y reducir el nivel de estrés gracias a la reducción de los desplazamientos.
- Conseguir una mayor autonomía y mayor flexibilidad del horario laboral.
- No verse obligados a llevar una vida social en la oficina ni a vestir de una determinada forma.

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

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

En la mayoría de los países, los trabajadores a domicilio, generalmente mujeres, son los trabajadores más explotados. Reciben menos del salario mínimo, no gozan de cobertura por parte de la Seguridad Social ni tienen seguridad en el empleo. Ni siquiera están reconocidos como trabajadores. Casi todos recurren



al trabajo a domicilio porque no encuentran trabajo fuera de sus casas, o debido a responsabilidades familiares o a la falta de guarderías infantiles. Suelen estar aislados y a la merced de los empleadores.

Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se debe anotar. (Artículo 157, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República).

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

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos



casos debe hacerse la especificación o individualización proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital.

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

Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir (Artículo 159, II párrafo, Código de Trabajo, Decreto 1441 del congreso de la República).

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



a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

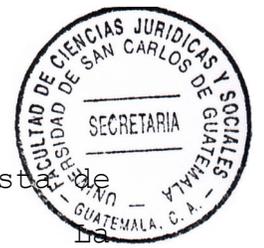
El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa (Artículo 160, II párrafo, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica).

Joaquín Eduardovich, establece en su monografía de trabajo a domicilio, lo siguiente: Los modelos de restauración sufrieron cambios profundos en la segunda mitad del siglo XX. Antes de la II Guerra Mundial salir a comer o a cenar era una actividad reservada a las clases más adineradas.

A partir de 1950 se produjo un desarrollo espectacular de los restaurantes populares que ofrecen comidas a precios económicos. El transporte público ha extendido la costumbre de comer fuera del hogar.

"Hoy se ofrece comida barata en una gama amplia de establecimientos como cadenas de restaurantes, bares y restaurantes típicos de otros países o especializados. La hostelería vivió un auge especial en la década de 1980 al aumentar la variedad de elección del consumidor e introducirse con éxito nuevas ofertas como el servicio a domicilio. Con la incorporación de la mujer al trabajo se ha incrementado y se ha hecho más asequible la comida fuera del hogar y los servicios a domicilio"¹⁷.

¹⁷ Eduardovich, Joaquín. **Formas de subordinación**, Pág. 132.



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

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

En la actualidad, con la llegada del nuevo siglo y la apertura de grandes mercados de trabajo, así como los tratados de libre comercio, con un amplio potencial de trabajo, específicamente en el sector maquilador, hace necesario dar una mayor vigilancia en la regulación de las normas de trabajo, ya



que países como Estados Unidos, Corea, Japón, entre otros, tienen regulaciones distintas a las de nosotros, son en parte los que se están estableciendo en nuestro territorio y, por ende, los que necesitan una vigilancia más estricta en sus condiciones de trabajo.

Es conveniente señalar, que actualmente los inspectores del trabajo están más capacitados para poder atender la demanda de trabajadores y patrones, esta capacitación se realiza en forma constante a través de cursos, conferencias y mesas de trabajo que son impartidas por profesionales del derecho del trabajo.

Es necesario por tanto, que se regule en torno a las distintas posibilidades en el trabajo a domicilio, para proteger la relación laboral de cualquier tipo de simulación.

2.4. Su regulación legal

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

Todo lo anterior obliga a los legisladores a dictar normas jurídicas que resuelvan la situación de este régimen de trabajadores.



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





CAPÍTULO III

3. Defensas y condiciones del trabajo a domicilio

3.1. Defensas especiales del trabajo a domicilio

Si bien es cierto que en algunos renglones, como la ropa que se fracciona para las maquilas, y los zapatos que se elaboran para grandes empresas, han logrado organizarse para defender sus derechos por medio de asociaciones.

En lo relativo al Trabajo a Domicilio, es necesario consignar las defensas que a juicio del investigador resultan indispensables:

3.1.1. La defensa contra las simulaciones

El Artículo 156 del Código de Trabajo, regula una de las formas de simulación más frecuentes en relación con el trabajo a domicilio, que consiste en efectuar la venta de los útiles y materiales que harán de usarse para la confección de los objetos y comprarlos posteriormente quien antes fuera vendedor, está no es la única forma de simulación, ya que también existen otros procedimientos simulatorios, como lo son la simultaneidad de Patronos, la intermediación, y la estabilidad o relación laboral existente.

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



La intermediación, es cuando el patrono por medio de un intermediario pretende negar o eliminar una relación laboral, esto se debería prohibir tajantemente en el trabajo a domicilio.

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

3.2. Las condiciones del trabajo a domicilio

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

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



- Las demás estipulaciones pactadas.

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

En cuanto a la relación al trabajo de los menores, es muy importante destacar que por parte del Departamento de Inspección del Trabajo, no se hacen visitas constantes y sorpresivas a los centros de trabajo menos a domicilio, para poder detectar el grave problema en que incurren los patrones, al autorizar a menores sin permiso y desarrollando labores que no pueden desempeñar de acuerdo a lo establecido en la Ley del Trabajo.

En tal sentido es necesario incorporar a más Dictaminadores para resolver en forma pronta y expedita, los Procedimientos Administrativos Sancionadores que se presenten en todo el Estado.

3.2. Función gubernamental del trabajo a domicilio

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

- Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;



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

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

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



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

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

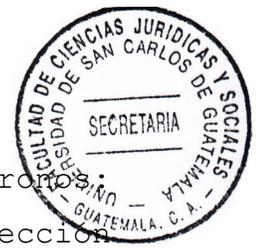
3.6.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores

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

3.3.2. Derechos y obligaciones de los patronos

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

La peculiaridad del trabajo a domicilio y el hecho de estar sujeto a un régimen especial, exige un señalamiento ético y



pulcro de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos, ya que los primeros, desarrollan sin vigilancia y dirección inmediata del patrono su trabajo, porque el tratamiento del trabajo a domicilio como una operación civil o mercantil, constituye la fuente de explotación.

3.7. Las obligaciones de los trabajadores de conformidad con nuestra legislación laboral vigente

- La entrega de un trabajo eficiente, para que la venta al público de los productos permita una elevación de los ingresos, y para evitar daños y demoras a la empresa que da el trabajo;
- Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrono;
- Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada.
- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos;
- Indemnizar al patrono por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban.
- Las obligaciones de los patronos de conformidad con nuestra legislación laboral vigente;
- Facilitar el trabajo, evitar daños a los trabajadores y prevenir reclamaciones;



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

3.8. Intervención de la inspección general de trabajo

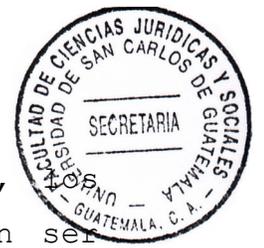
En la entrevista otorgada por el licenciado Luis Alberto López Sánchez, señala que una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que esta dependencia es la de velar porque los patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores. Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de asesoría técnica del Ministerio, según lo



establecido en el Art. 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el IGSS. (Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República).

Entre las funciones administrativas que corresponden a los inspectores de trabajo se encuentra que al momento que comprueben que en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el inspector de trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y Previsión Social para que le impongan la sanción al patrono infractor. (Artículo 281, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.) Una peculiaridad importante de esta función es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los inspectores por lo que "la designación de los inspectores debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho".

Otra función de la Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estando obligada a evacuar todas las consultas



que le hagan las demás dependencias de aquél Ministerio, patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

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

En cuanto a aspectos procesales la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras. Es preciso enfatizar la importancia que reviste la participación de la Inspección General de Trabajo, para evacuar audiencias en este sentido, independientemente a que apersonen en ellas el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, toda vez que es una obligación que le impone el Artículo 280 del Código de Trabajo.

Dentro de sus funciones se encuentra la de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la investigación, sustanciación, sanción y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que se denuncian, ante ella por conocimiento directo o de sus inspectores.



3.9. Objeto

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

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

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a éstos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales, en ciertos salarios mínimos.

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



3.7. Los inspectores

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

Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278 del Código de Trabajo.

Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.

Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.

Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de



accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono, o a su representante que las sustancias o materiales utilizados; o manipulados en el establecimiento con el propósito de ordenar su análisis siempre que se notifique al patrono, o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de Trabajo y Previsión Social.

Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.

Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.



Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y,

Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho.

Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.





CAPÍTULO IV

4. Violaciones a los derechos del trabajador a domicilio

4.5. Principales violaciones a los derechos del trabajador a domicilio

Habiéndose omitido en la regulación legal del trabajo a domicilio, la posibilidad de que el trabajador compre por su cuenta la materia prima con la que elaborará el producto que finalmente venderá al patrono, es posible la simulación de esta relación laboral con otros nombres que únicamente pretendan restringir derechos del trabajador.

4.6. El trabajo a domicilio y su simulación

4.6.1. Simulación

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



Los vicios de consentimiento que pueden tornar anulable un negocio jurídico son los siguientes: el error, el dolo, la simulación y la violencia.

En este sentido la simulación es un negocio simulado, es el que tiene una apariencia contraria a la realidad".¹⁸ Se encuentra regulado en el Código Civil, Decreto ley 106 en su Artículo 1284, que preceptúa: "La simulación tiene lugar: 1°. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2°. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y 3°. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas". La simulación genera nulidad, sin embargo, esta puede ser absoluta o relativa.

4.6.2. Relación de trabajo

Con respecto a la relación del trabajo es preciso establecer dos cosas importantes y relevancia jurídica laboral. Dichos dos aspectos son los siguientes: en primer término la importancia que tiene el hecho de la relación de trabajo y segundo la importancia que a su vez tiene la simulación de los contratos de trabajo que hace surgir una relación laboral viciada (para utilizar un término de la materia civil, la cual se aplica al derecho del trabajo de forma supletoria).

Para el primero de los aspectos, se cita a uno de los grandes autores del derecho laboral, el tratadista De La Cueva quien señala: "La lucha que desató la idea nueva en el año de

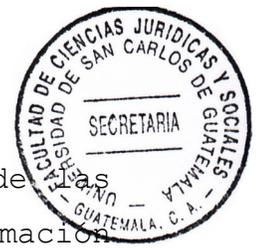
¹⁸ Espín Cánovas, Diego. **Manual de derecho civil español**, Pág. 67.



1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistió en la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas".¹⁹

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

¹⁹ Ob. Cit; pág. 138.



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

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

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

- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado;
- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;



- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo;
- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo. Claro está, y volveremos al tema, que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas. Así lo apuntó Scelle cuando dijo que: "El ingreso del trabajador a la empresa, su enrolamiento en el orden jurídico objetivo de la misma, era un acto condición".²⁰

El segundo aspecto, para que el contrato individual de trabajo exista, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral. Además de que en el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos, aunque con algunas características

²⁰ Scelle, Georges, **Ley y evolución federal**, pág. 89.



especiales los elementos comunes a todos los contratos que la capacidad; el consentimiento; el objeto.

Por lo que se cree que si el contrato de trabajo se da existe la relación laboral, y por lo mismo se convierte en un acuerdo de voluntades entre las partes. Ese acuerdo de voluntades que a su vez es la relación de trabajo, y que constituye un contrato laboral. Ahora bien, si el contrato (es verbal o escrito, puesto que ya se creó la relación de trabajo), involucra vicios del consentimiento (que como quedó escrito en párrafo anterior es uno de los elementos esenciales de todo contrato), entonces dicha relación o contrato puede estar viciado de simulación. Como se ha referido ha la simulación es un negocio simulado, es el que tiene una apariencia contraria a la realidad. Va que en una sociedad puede presentarse la intención de simular una relación laboral. Las causas de la simulación no se encuentra en la conducta moral de los seres humanos, cuando entre ellos media un interés o una ganancia económica, se trata de causas eminentemente económicas. El empleador en muchas ocasiones sufre disminución en su patrimonio, lo que lo obliga a entablar una relación que él cree franca con el trabajador, y le propone un pago mensual y un trabajo con horario pero sin prestaciones. Lo que en nuestro medio constituye una violación a las normas de trabajo, pero el trabajador acepta de conformidad con la poca oferta laboral que hay. Razón por la cual ya se presentó una simulación en el contrato de trabajo y tal situación y relación laboral no puede ser legal ni mucho menos franca por dichos motivos.

Por otro lado, se puede presentar la oferta de trabajo de cumplir con las prestaciones laborales pero de indemnizar a cada



cierto tiempo, lo que constituye un perjuicio en contra del trabajador y sus prestaciones.

4.7. Casos de simulación más comunes

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

- La venta de los útiles y materiales que habrán de usarse para la confección de los objetos y comprarlos posteriormente quien antes fuera vendedor; claro está que no es la única forma de simulación, razón por la cual se abrieron las puertas para otros procedimientos simulatorios.
- La simultaneidad de patronos: ya que una misma persona puede entrar en relaciones de trabajo simultáneas con distintos patronos, no significando esto que no tenga relación laboral con todos y cada uno de ellos.
- La intermediación, que el patrono por medio de un intermediario pretende negar o eliminar una relación laboral, por lo tanto se debería prohibir tajantemente la intermediación en el trabajo a domicilio.
- La estabilidad o relación laboral existente, y que el patrono se niega a reconocer, debido a que alega a su favor que no existe un contacto, dirección o vigilancia sobre el trabajador. Cuestión ésta que es incorrecta ya que el trabajador a domicilio entra en contacto con su patrono



en dos momentos, uno al recoger los materiales y útiles de trabajo y otro al entregar los objetos ya elaborados. De lo que se determina que si existe una estabilidad o relación laboral, la cual debe de defenderse.

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

4.8. La simulación en el trabajo a domicilio

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

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



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

La comparación, análisis e interpretación de resultados que presenta a continuación, se efectuó sobre la base de respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados a la muestra de los Patronos y trabajadores a domicilio, y a las respuestas recabadas durante las encuestas.

Tabla de frecuencia por trabajo efectuado de trabajadores a domicilio, según el Ministerio de Trabajo y previsión social:

- Trabajadores a domicilio de maquila: 35
- Trabajadores a domicilio de calzado: 35
- Trabajadores a domicilio de piñatas: 15
- Trabajadores a domicilio de bordados: 15
- Tabla de frecuencia por trabajo efectuado de patronos a domicilio
- Patronos a domicilio de maquila: 04
- Patronos a domicilio de calzado: 04



- Patronos a domicilio de piñatas 02
- Patronos a domicilio de bordados 02

En consecuencia el trabajo a domicilio, constituye en las piñaterías de Guatemala, una forma muy poco tutelada de manera formal, por la legislación. Sin un libro de registro, la protección aludida, resulta imposible.

Trabajo realizado cuando se está utilizando algún elemento que permite que el trabajo efectivo se realice en un lugar diferente del que se ocupa cuando la persona lo está realizando. Se utilizan medios informáticos para comunicarse durante la realización de la actividad, para el envío de insumos y resultados y en la mayoría de los casos para la realización de la actividad.

La diferencia fundamental entre trabajo a domicilio y telétrabajo es la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones en la realización del telétrabajo.

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

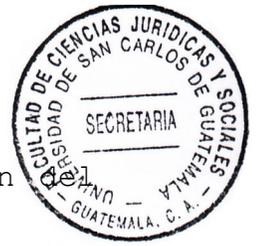


Tomando en consideración que en nuestro país existe un porcentaje de gente analfabeta, situación que tiene como efecto inmediato el desconocimiento de lo establecido en las leyes Laborales. Resultando este caso especial, que la mayoría de personas que se dedican al trabajo a domicilio, desconocen que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

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

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

contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación
presente Código.



La Ley regula las relaciones obrero patronal de carácter general, y también aquellas que por naturaleza del trabajo a desarrollar requieren de un tratamiento especial. Tal es el caso del trabajo a domicilio.



CONCLUSIONES

1. El trabajo a domicilio regulado en el Artículo 156 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no establece en forma taxativa la posibilidad de que el trabajador adquiera por su propia cuenta los útiles o material con que elabora su producto.
2. Al no contener dicho extremo en la legislación laboral guatemalteca, el Código de Trabajo no protege a los trabajadores a domicilio, de que la parte patronal pueda simular otro tipo de relación laboral con el fin de omitir el pago de prestaciones laborales.
3. El patrono del trabajador a domicilio, aparte de la simulación de la venta de los útiles o materiales, ha encontrado y utilizado otras formas de simulación como la simultaneidad de patronos, intermediarios, y la no estabilidad laboral.
4. De acuerdo al resultado de la encuesta realizada se observa claramente que más del 85% no sabe que tiene derechos como trabajador a domicilio que le garantiza nuestra legislación laboral.
5. Un 15% de los encuestados sabe de sus derechos laborales, pero prefieren ignorarlos para poder mantener un trabajo que le sirva de sostén económico para él y su familia.
6. De los patronos encuestados manifiestan que sí saben que el Código de Trabajo regula lo referente al trabajo a domicilio, pero manifiestan que en la práctica dicha



normativa no se aplica a la realidad, ya que trabajadores ganan muy bien, muy por encima del salario mínimo y, sin compromisos de horarios ni de una supervisión inmediata.

7. Se evita la simulación en un contrato de trabajo a domicilio, si contempla en su regulación legal, la posibilidad de que sea el mismo trabajador quién adquiera los útiles o materiales.



RECOMENDACIONES

1. Se debe evitar la simulación en un contrato de trabajo a domicilio, en cualquiera de sus acepciones, por medio de una correcta supervisión de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo.
2. Es preciso que el Congreso incluya en el contenido del Código de Trabajo, el Artículo 156, respecto a la posibilidad de que el trabajador a domicilio adquiera sus propios útiles o materia prima, para la elaboración de su producto que finalmente vende a un patrono.
3. Es necesario que el Organismo Legislativo actualice la regulación legal de los trabajadores a domicilio en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, conforme las regulaciones actuales en el derecho comparado y el avance de la doctrina del derecho del trabajo moderno.
4. El Ministerio de Trabajo debe crear una "Oficina Administrativa del Trabajo a Domicilio", adscrita a la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
5. El Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República dentro del capítulo tercero del título cuarto del Código de Trabajo que regula el trabajo a domicilio, debe legislar para que sean instituidas sanciones a los patronos que no declaren sus trabajadores a domicilio.



6. Por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe instruir a todos los trabajadores a domicilio, de cuáles son sus derechos y obligaciones frente a su patrono, ya sea por medio de volantes, por la prensa, por la radio, o por la televisión.

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



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. Tomos I y II, Buenos Aires, Argentina: Ediciones El Gráfico, 1971.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. S.R.L. 1983.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Ameba, 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México DF: Ed. Porrúa, 1985.

DUIT, LEON. **Manual de derecho constitucional**. Segunda Edición, Madrid, España: Ed. Príncipe, 1998.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª ed, Buenos Aires, Argentina: Ediciones Desalma. 1968.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 1998.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L. 1993.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.