

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

**EL TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y ASUETOS, UN TRABAJO
SUJETO A REGIMENES ESPECIALES Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN
LEGAL**

RICARDO ENRIQUE HERNÁNDEZ MORALES

GUATEMALA, JUNIO DE 2009

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

**EL TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y ASUETOS, UN TRABAJO
SUJETO A REGIMENES ESPECIALES Y LA NECESIDAD DE SU REGULACION
LEGAL**

Tesis

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

RICARDO ENRIQUE HERNÁNDEZ MORALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2009

**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. Marco Vinicio Villatoro López |
| VOCAL V: | Br. Gabriela María Santizo Mazariegos |
| SECRETARIO: | Lic. Avidán Ortíz Orellana. |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Juan Carlos Godinez Rodríguez |
| Vocal: | Lic. Otto Marroquin Guerra |
| Secretario: | Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora |

Segunda fase:

| | |
|-------------|---------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo |
| Vocal: | Lic. David Humberto Lemus Pivaral |
| Secretario: | Lic. David Sentes Luna |

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



Lic. Héctor Iván Fernández Hernández
Abogado y Notario



Guatemala, 25 de septiembre del 2008.

Señor:

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



Estimado Licenciado:

En atención a providencia de esa jefatura, en la que se me notifica nombramiento como Asesor de Tesis del Bachiller **RICARDO ENRIQUE HERNÁNDEZ MORALES**, y oportunamente proceder a emitir el Dictamen correspondiente; habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

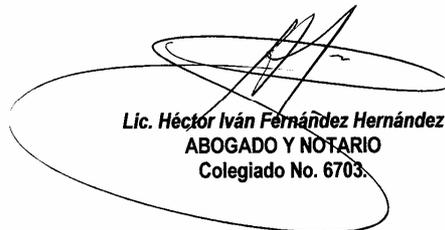
- a) El trabajo de tesis se intitula "EL TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y ASUETOS, UN TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN LEGAL".
- b) El tema que investiga el Bachiller **RICARDO ENRIQUE HERNÁNDEZ MORALES**, es un tema actual para quien gusta conocer del derecho, en especial sobre el Derecho Laboral, siendo el tema investigado un aporte jurídico científico con relación al trabajo en los días de descanso semanal y asuetos, en los regímenes especiales. Para la realización del tema se ha utilizado bibliografía y leyes existentes en el medio, que sirvieron de base para analizar jurídico-doctrinario de dicho estudio.
- c) Durante el tiempo en que duro la asesoría de la presente investigación, discutimos algunos puntos del trabajo, los cuales razonamos, así también, el contenido de la investigación es un gran aporte al estudio del Derecho Laboral con relación a la necesidad regular en el Código de Trabajo lo relativo de incorporar lo referente de los días de descanso semanal y asuetos, en los regímenes especiales.
- d) También comprobé que se hizo acopio de una Bibliografía bastante actualizada, se realizó con los métodos inductivo y deductivo y la técnica de investigación documental y de encuesta se encuentra acorde al mismo.
- e) Las conclusiones y recomendaciones están acordes y llenan su cometido, por ser un gran aporte al conocimiento del Derecho del Trabajo.
- f) En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedí a asesorar el trabajo encomendado y me es grato:

OPINAR:

- I) Que en el trabajo asesorado cumple con los requisitos legales exigidos, en especial el Artículo 32 del Normativo de elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público.
- II) Que resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, y en consecuencia nombrar Revisor de Tesis, para que oportunamente emita el dictame correspondiente.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:


Lic. Héctor Iván Fernández Hernández
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 6703.

Licenciado
Héctor Iván Fernández Hernández
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

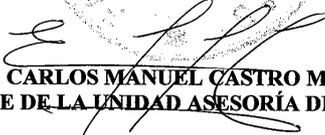
Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS DE LEÓN VELASCO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RICARDO ENRIQUE HERNÁNDEZ MORALES, Intitulado: "EL TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y ASUETOS, UN TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN LEGAL".

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


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

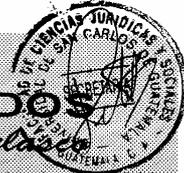


cc.Unidad de Tesis
CMCM/sllh



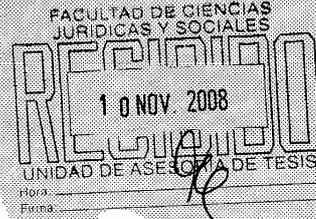
CORPORACION DE ABOGADOS

Licenciado Carlos Humberto de León Velasco



Guatemala, 7 de noviembre de 2008.

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



Distinguido Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por esa unidad de tesis, en donde se me nombra como Revisor de tesis del Bachiller RICARDO ENRIQUE HERNÁNDEZ MORALES, intitulada "EL TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y ASUETOS, UN TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN LEGAL". Para el efecto hago constar, que el sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, asimismo, realizó las investigaciones y correcciones que en el desarrollo de la revisión se formularon, obteniendo con ello, una investigación de suma importancia para la sociedad guatemalteca.

El contenido científico del trabajo que investiga es de carácter jurídico, en el cual se desarrolla lo concerniente al estudio del Derecho del Trabajo, en donde se realiza un estudio jurídico doctrinario con referencia al trabajo en los días de descanso semanal y asueto de un trabajador sujeto a regímenes especiales.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; se realizó con los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, ya que son un aporte a las personas que les gusta enriquecer sus conocimientos sobre la rama del derecho laboral, así como, la bibliografía utilizada. Por la importancia del trabajo y su contribución al estudio científico del derecho del trabajo, en especial, lo referente al análisis sobre la necesidad de regular lo referente al trabajo en días de descanso semanal y asuetos, para que no se de una violación a la tutelaridad del derecho del trabajo de regímenes especiales.

Así mismo, procedí a hacerle algunas modificaciones de forma y de fondo con el único objeto de mejorar el contenido de la investigación, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena todos los requisitos del Artículo 32 del Normativo de la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y Examen General Público, estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:


Lic. CARLOS HUMBERTO DE LEÓN VELASCO
ABOGADO Y NOTARIO

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, veintitrés de marzo del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RICARDO ENRIQUE HERNÁNDEZ MORALES, Titulado EL TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y ASUETOS, UN TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN LEGAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh

ÍNDICE

| | |
|-----------------------|-----------|
| Introducción. | Pág. i |
|-----------------------|-----------|

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. Trabajo. | 01 |
| 1.1. Definiciones. | 01 |
| 1.2. Clases de trabajo. | 05 |
| 1.3. El trabajo por cuenta propia. | 07 |
| 1.4. Denominaciones de leyes laborales. | 09 |
| 1.5. Clases de trabajo. | 11 |
| 1.5.1. Trabajo subordinado y dependiente. | 11 |
| 1.5.2. Trabajo asalariado | 12 |
| 1.5.3. Trabajo independiente y/o autónomo | 12 |
| 1.5.4. Tipos de trabajo. | 13 |
| 1.5.5. Rueda de tipos de trabajo margerison-McCann | 13 |
| 1.6. Cuestionario de perfil sobre tipos de trabajo. | 14 |
| 1.7. Sujetos de la relación laboral. | 16 |
| 1.8. Contenido del derecho de trabajo | 16 |
| 1.9. Fuentes del derecho laboral | 17 |
| 1.10. Contratos de trabajo. | 21 |
| 1.11. Principios generales del derecho laboral | 22 |
| 1.12. Principios básicos del derecho laboral. | 23 |
| 1.13. Materias de derecho laboral individual. | 25 |
| 1.14. Clasificación de los contratos de trabajo. | 25 |
| 1.15. Poderes del empleador | 26 |
| 1.16. Remuneración salario. | 26 |
| 1.17. Salario mínimo. | 27 |
| 1.18. Jornada de trabajo. | 28 |
| 1.19. Vacaciones y feriados. | 28 |
| 1.20. Seguridad laboral. | 29 |
| 1.21. Materias de derecho laboral colectivo | 29 |
| 1.22. Libertad sindical. | 30 |

CAPÍTULO II

| | |
|--|----|
| 2. El trabajo en la legislación guatemalteca. | 31 |
| 2.1. Ordenamiento jurídico laboral guatemalteco. | 34 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| 3. El trabajo sujeto a regímenes especiales. | 41 |
| 3.1. La cobertura en pensiones en América Latina. | 42 |
| 3.2. Regímenes especiales en Guatemala. | 42 |
| 3.3. Decreto número 27-2003 Ley de protección a la niñez y adolescencia. | 52 |
| 3.4. Relación con el código laboral. | 56 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| 4. Análisis del trabajo sujeto a regímenes especiales. | 65 |
| 4.1. Generalidades. | 65 |
| 4.2. Objeto de su regulación especial. | 66 |
| 4.3. Naturaleza jurídica. | 67 |
| 4.5. El Feudalismo. | 68 |
| 4.6. La revolución burguesa en Francia. | 69 |
| 4.7. Características. | 69 |
| 4.8. Denominaciones del vocablo trabajador. | 71 |
| 4.9. Concepto de trabajo de servicio doméstico. | 73 |

CAPÍTULO V

| | |
|--|----|
| 5. Análisis del trabajo como régimen en la legislación guatemalteca. | 75 |
| 5.1. Concepto de trabajador doméstico. | 75 |
| 5.2. Forma y contenido del contrato del servicio doméstico. | 76 |
| 5.3. Capacidad de las partes en general. | 78 |
| 5.4. Derechos y obligaciones de los trabajadores. | 79 |
| 5.5. Síntesis del trabajo sujeto a regímenes especiales. | 80 |
| 5.6. Régimen laboral guatemalteco. | 82 |
| CONCLUSIONES. | 89 |
| RECOMENDACIONES. | 91 |
| BIBLIOGRAFÍA. | 93 |

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo nace de la necesidad, en el que se enfrentan a la explotación laboral y toda una serie de abusos graves, que incluyen el maltrato físico y sexual, el confinamiento forzado, la falta de pago de salarios, la negación de alimentos y atención sanitaria, y el exceso de horas de trabajo sin días de descanso de los trabajadores sujetos a regímenes especiales.

El objetivo principal de este trabajo, en el cual los gobiernos excluyen habitualmente a los trabajadores de las protecciones laborales normales y no controlan las prácticas de reclutamiento en las que se imponen fuertes cargas de deuda o se desinforma a los trabajadores sobre sus empleos. Contrario de garantizar que los empleados sujetos a régimen especial, puedan trabajar con dignidad y libres de violencia, los gobiernos les han negado sistemáticamente garantías laborales fundamentales que se ofrecen a otros trabajadores, de la misma forma los adolescentes y niños trabajadores corren la misma regla.

El presente trabajo se realizó a través de métodos deductivo-inductivo para realizar el fondo analítico de la investigación de abusos contra las mujeres y las niñas trabajadoras domésticas y de maquilas recurren a diferentes trabajos, por ser una de las pocas oportunidades económicas con las que cuentan, los abusos tienen lugar con frecuencia en los centros de trabajo y están totalmente ocultos al público.

Están atrapados en situaciones de trabajo forzado en condiciones similares a la esclavitud. Es difícil estimar la preponderancia del abuso y violaciones debido a la falta de mecanismos de denuncia, la carencia de protecciones legales y las restricciones de la libertad de movimientos de los trabajadores sujetos a regímenes especiales. Sin embargo, existen muchas indicaciones de que los abusos son generalizados, con frecuencia rehenes de agentes laborales o empleadores, las instituciones gubernamentales tienen que regular mejor las condiciones de trabajo, detectar las violaciones e imponer sanciones civiles y penales significativas.

La presente investigación se encuentra contenida en cinco capítulos, el primero indica lo referente a las definiciones de trabajo así como a sus clases, tipos y modalidades, así mismo a los sujetos, contenido, fuentes, principios del derecho laboral, y del contrato de trabajo, las

materias, los poderes del empleador, del salario y jornadas de trabajo, materias del derecho colectivo y la libertad sindical; el segundo, se desarrolla al trabajo en la legislación guatemalteca y de su ordenamiento jurídico laboral de sus derechos y obligaciones; el tercero desarrolla al trabajo sujeto a regímenes especiales, la cobertura en América Latina, el Decreto número 27-2003. Ley Protección a la Niñez y adolescencia y la relación al Código de Trabajo: el cuarto indica un análisis del trabajo sujeto a regímenes especiales, sus generalidades, objeto de su regulación, naturaleza jurídica, antecedentes históricos del trabajo doméstico, del feudalismo a la revolución francesa, las denominaciones del vocablo trabajador y conceptos del trabajo doméstico; el quinto manifiesta sobre el análisis del trabajo como régimen en la legislación guatemalteca, concepto, forma y contenido del contrato del servicio doméstico, capacidad, derechos y obligaciones de los trabajadores, una síntesis del trabajo sujeto a regímenes especiales.

En general, la legislación laboral debe complementarse con leyes penales que permitan el enjuiciamiento de delitos tales como: el abuso físico, psicológico o sexual; el trabajo forzado, el confinamiento forzado; y el tráfico de personas. Al aumentar un significativo porcentaje al tiempo de condena normal por delitos como el asalto o el confinamiento forzado, si se cometen contra los trabajadores,

El gobierno y sus instituciones encargadas deben aumentar su cooperación y prevengan los abusos para los trabajadores sujetos a regímenes especiales a que extiendan ciertas protecciones laborales fundamentales a los trabajadores, establezcan normas regionales mínimas de empleo para impedir una competición de efectos negativos, y garanticen que los empleadores y los agentes laborales rindan cuentas por las prácticas abusivas. También deben dar prioridad a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, lo que incluye el trabajo de adolescentes y niños.

El pago de salarios, no abonados las horas extras adeudadas, niega el pago obligatorio de aguinaldos y vacaciones, y embolsan las contribuciones de seguridad social de los trabajadores, impidiendo que éstos accedan a servicios de salud. De manera más extendida aún, los empleadores se valen de numerosas tácticas con la finalidad de violar el derecho de los trabajadores a la libre asociación.

CAPÍTULO I

1. Trabajo

1.1. Definiciones

Etimológicamente trabajo deriva de una tortura medieval cuyo nombre en latín era tripaliūm (tres palos), se extendió el verbo tripaliāre como sinónimo de torturar o torturarse, posteriormente la palabra mutó en el castellano arcaico a trebejare ya con el significado de esfuerzo y luego surgió trabajar como sinónimo de laborar.

Toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

Acción de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Se usa como oposición de capital. Estudio, investigación.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. “Otros autores ubican la raíz en la palabra laborare o labrare que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros mas señalan que la palabra trabajo, proviene del griego thilbo, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir”.¹

¹ Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1994.

Teniendo en cuenta la acepción que el Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción.”²

Señalado el alcance genérico del término, es preciso tener en cuenta que existen, además, las vertientes económicas y la jurídica de ese concepto.

Si se atiende la primera de ellas se encuentra que el trabajo es concebido “como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario.”³ Por otra parte, el trabajo consiste en el “ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humano en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo un trabajo de carácter económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden”.⁴

En el mismo sentido, el trabajo es considerado como “uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por sus propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo”.⁵

Para identificar la vertiente jurídica del concepto, es necesario señalar que la Ley Federal del Trabajo mexicano en su artículo tres identifica al término como un principio de Derecho Social, al establecer que “el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de

² **Diccionario de la Real Academia Española**, Dirección Electrónica: <http://diccionario.terra.com.pe/cgi-bin/b.pl> (diciembre, 2005)

³ **Diccionario de administración y finanzas**, Editorial Océano, España, 1983.

⁴ José Piernas Hurtado, Vocabulario de Economía Política, Enciclopedia y Biblioteca Multimedia Virtual en Internet de Economía Universidad de Málaga, España, Dirección Electrónica: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/jph/T.htm>, (diciembre, 2005)

⁵ Carlos Sabino, **Diccionario de economía y finanzas, enciclopedia y biblioteca multimedia virtual en internet** de Economía, Universidad de Málaga, España, Dirección Electrónica: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/index.htm> (diciembre, 2005)

quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.⁶

En el mismo tenor, en el Artículo 8, de dicha normatividad se establece que trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”, señalándose por lo que se refiere al término trabajador que éste “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.⁷

Si se examina la vertiente económica del concepto se advierte que el trabajo es el principal de los elementos productivos, ya que hace efectiva la utilidad de las cosas, engendra capitales y ordena el proceso de producción. Si esa vertiente del concepto se examina bajo una óptica jurídica, tenemos que el trabajo al tener por finalidad la creación de satisfactores económicos, hace indispensable la función regulatoria del Estado, quien tutela y salvaguarda las actividades humanas que lo efectúan a través de disposiciones normativas e instituciones que protegen los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo resguardan la vertiente económica de este factor de la producción.

Desde el punto de vista del derecho laboral se señala la necesidad de proteger al trabajador “ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos y políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y deberes”.⁸ De esta manera, el trabajo requiere de una regulación que proteja los derechos de los empleados, por lo que se hace necesaria la regulación e intervención del Estado no solamente para velar por los derechos fundamentales, sino también para disponer de mecanismos para solucionar posibles contingencias como lesiones, enfermedades o fallecimiento y garantizar la protección del trabajador y su familia, es decir garantizar la previsión social.

⁶ Ley federal del trabajo. México, 2005

⁷ Ídem

⁸ María Luz Vega Ruiz, **La Reforma laboral en América Latina, un análisis comparado**, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Ginebra, 2001, página 12.

Para entender el concepto de “previsión social”, el primer término puede definirse como la “acción de prever lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles”, mientras que la palabra social “es un adjetivo y significa “perteneiente o relativo a la sociedad o a las contiendas entre unas y otras clases”⁹

Jurídicamente, el concepto previsión social se refiere al “apoyo económico que se otorga a obreros y empleados, así como a sus familiares, en el caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento”.¹⁰ Lo anterior se complementa si se considera también a la previsión social “como un conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular contra las contingencias y desastres que provienen de situaciones imprevistas”.¹¹

Por tanto puede entenderse a la previsión social, como la serie planificada de actividades del Estado que tiende a desarrollar la difusión, la asesoría y la capacitación del sector laboral así como a fomentar la formación y funcionamiento de instancias que permitan el adecuado cumplimiento de normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

El término trabajo se refiere a una actividad propia del hombre. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano. En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, en palabras de Karl Marx, con la materia de la naturaleza. La diferencia entre la araña que teje su tela y la del hombre es que este realiza en la materia su fin. Al final del proceso del trabajo humano surge un resultado previo a comenzar este proceso ya existía la mente del hombre. Trabajo,

⁹ **Diccionario de la Real Academia Española**, Op. Cit.

¹⁰ **Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social**, autores varios, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, primera edición, México, 1994, Dirección Electrónica: <http://www.bibliojuridica.org/libros/2/736/pl736.htm> (diciembre, 2005)

¹¹ **Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano**, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Porrúa, México 2001. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, "Definición", en Trabajo (Actualización: 1 de marzo de 2006), en www.diputados.gob.mx/cesop/

en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra deriva del latín tripaliare, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

Según el contexto, trabajo puede designar:

- a) En sociología y antropología, el trabajo es una de las principales actividades humanas y sociales;
- b) Para la Doctrina social de la Iglesia católica el trabajo implica asumir un rol co-creador y co-redentor;
- c) En economía, el trabajo es uno de los factores de la producción;
- d) En derecho, el trabajo está encuadrado por importantes instituciones jurídicas como la esclavitud o el contrato de trabajo. Es estudiado por el Derecho laboral;
- e) En física, el trabajo es una magnitud que da información sobre la diferencia de energía que manifiesta un cuerpo al pasar entre dos estados.
- f) Los trabajos y los días es el título de una célebre cosmogonía mitológica escrita por Hesiodo.

1.2. Clases de trabajo

El trabajo y las relaciones sociales que genera, es y ha sido objeto de múltiples encuadres jurídicos.

Históricamente, durante miles de años, la forma dominante de relación de las personas debido al trabajo fue la esclavitud. La esclavitud es una relación de propiedad; el trabajador es considerado una cosa (un esclavo), propiedad de una persona (el amo). El propietario, como dueño de la cosa, tiene el derecho de usarla y venderla por su sola voluntad, y apropiarse de los frutos de su trabajo. En un régimen de esclavitud no hay mercado de trabajo sino mercado de personas (trata de personas). A partir del siglo XIX, la esclavitud comienza a dejar de ser la forma

dominante de trabajo, proceso relacionado con el desarrollo del sindicalismo y la democracia. Sin embargo, contra lo que suele pensarse, la esclavitud no ha desaparecido y permanece bajo antiguas y nuevas formas de trabajo forzoso en amplios sectores del mundo del trabajo incluso en los países más desarrollados.

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

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

En las sociedades modernas los trabajadores se inclinan a unirse en grupos (sindicatos) con el fin de negociar colectivamente los contratos de trabajo (convenio colectivo de trabajo), ya sea directamente con el empleador para una sola empresa, o con un grupo de empleadores organizados para un sector o un oficio. Por otra parte el trabajo asalariado está especialmente protegido por el Derecho laboral, nacional e internacional, que establece contenidos mínimos obligatorios que deben ser incluidos en todos los contratos de trabajo.

Fuera del trabajo asalariado existe un amplio abanico de formas de trabajo con diferentes estatutos jurídicos.

1.3. El trabajo por cuenta propia

Denominado también autoempleo, en el que es el propio trabajador el que dirige y organiza su actividad, y que puede adoptar dos formas básicas:

- **El autoempleo individual o trabajo autónomo**

Que se regula habitualmente por el Derecho civil, bajo la forma de "contrato de locación de servicios" (profesiones liberales, oficios autónomos, etc.).

- **El autoempleo colectivo**

En el que el trabajador se desempeña en una organización de la que él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones (cooperativa de producción o trabajo, sociedad laboral, etc.).

- **El trabajo informal en relación de dependencia**

También llamado trabajo "no registrado", trabajo "en negro", o trabajo "sin contrato". Se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. Conforma relaciones laborales en las que habitualmente el trabajo se encuentra totalmente desprotegido frente al empleador, en una posición de máxima debilidad y mínima (o nula) capacidad de negociación, que lo ubican cerca de la esclavitud. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años. Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combina la manutención de un pequeño grupo "asalariado" formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores desempeñándose en empresas "mercerizadas" (outsourcing), muchas veces en condiciones de informalidad, sin protección laboral.

Una de las interpretaciones comúnmente aceptadas sobre la existencia de actividades informales se refiere al desarrollo de éstas al margen del sistema

regulatorio vigente. Es decir, se trata de labores que se desarrollan sin cumplir con los requisitos establecidos en las regulaciones, sean estas leyes o procedimientos. Asimismo, y en una visión más positiva, la exclusión se asocia con su falta de acceso a las políticas de fomento y, en particular, al crédito, la capacitación y los mercados. Esta aproximación al sector informal enfatiza su ilegalidad como característica primordial y tiende a visualizarlo como un conjunto de actividades encubiertas o sumergidas de la economía.

La realidad es, sin embargo, más matizada. Ni el sector informal opera absolutamente en negro, ni su opuesto, el sector moderno, lo hace con un irrestricto apego a la legalidad. Predominan en cambio las llamadas áreas grises que, en investigaciones sobre comienzos de los 90's (Tokman, 1992; Tokman y Klein, 1996), se han caracterizado como el cumplimiento parcial de ciertos requisitos legales o procesales, incluyendo la ilegalidad absoluta, pero también la legalidad plena. Sin embargo, el panorama prevaleciente en la informalidad es un área intermedia entre estas últimas: se cumple con ciertos requisitos de registro, pero no se pagan los impuestos; se observa parte de las regulaciones laborales, pero no todas.

- **El trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia**

Este tipo de trabajo no debe ser confundido con el anterior, aunque muchas veces en la realidad las fronteras son indefinidas. Este tipo de trabajo es de muy baja productividad y realizado por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros, etc.).

- **El trabajo del hogar perspectiva de género**

La definición jurídica clásica de "trabajo" esta profundamente afectada por una perspectiva no igualitaria de género, que considera "trabajo" a la actividad que se realiza mercantilmente en el ámbito público, pero no considera "trabajo" la actividad en el ámbito privado relacionada principalmente con la educación y cuidado de los

niños y la atención del hogar. Este trabajo es el que ha realizado históricamente la mujer y básicamente carece de todo encuadre jurídico. Las organizaciones de mujeres cuestionan enérgicamente esta marginación y exigen que la actividad del hogar y de educación y cuidado de los niños sea considerada como trabajo, protegida y adecuadamente valorada.

- **El Trabajo sexual perspectiva de género**

Vinculado con el anterior las organizaciones de mujeres han reclamado en forma creciente reconocer y proteger al "trabajo sexual" en igualdad de condiciones con los demás tipos de trabajo.

- **El Becario de investigación**

Trabajo agrupado bajo la forma jurídica de becario de investigación en el que el trabajador procedente de estudios universitarios mantiene una actividad normalmente investigadora. Es una figura derivada de la beca de estudios, mediante la cual se remunera por el trabajo realizado, pero a su vez el becario permanece fuera del estatuto de los trabajadores, careciendo de gran parte de los beneficios sociales. En ocasiones se pretende utilizar como un forma legal de contratación de jóvenes trabajadores disminuyendo los costes salariales derivados del alta en la Seguridad Social.

1.4. Denominaciones de leyes laborales

Al principio se denominan Leyes Obreras, en virtud que el Estado era una especie de gendarme laboral que corregía injusticias laborales: prohíbe el trabajo nocturno de mujeres, reduce la jornada de trabajo, etc. Luego dicta leyes relacionadas con la salud y vivienda: que se llaman leyes sociales.

Las denominaciones se dan en 3 etapas:

1° ETAPA

Llamadas Legislación Obrera, Legislación Social del Trabajo, Legislación Industrial. Es este último es rechazado porque es muy extensa, abarca también las marcas, patentes, etc.

2° ETAPA

Luego se denomina Derecho Nuevo que es abandonada por su denso desarrollo doctrinal.

3° ETAPA

Empieza la codificación, la legislación es clara, alcanza autonomía científica. Se denominan:

- a) Derecho Social, es abandonada porque todo Derecho en el fondo es social, es para la sociedad.
- b) Derecho Obrero, es muy restringido porque a medida que se desarrollaba fue protegiendo a trabajadores del agro, a los independientes, a los técnicos, etc. Es rechazado.
- c) Derecho de Clase alude a la clase obrera, pero hoy este Derecho es para todos los trabajadores. Es abandonado.
- d) En Italia el Fascismo lo denomina Derecho Sindical o Corporativo; por lo sindical estaría en el Derecho del Trabajo, por lo corporativo en el Derecho Público. Se promovía la alianza y cooperación entre el empleador y el trabajador, ambos organizarían sindicatos profesionales. Esta denominación es relegado al olvido.

e) Derecho del Trabajo, es aceptado universalmente porque defiende su objeto: la prestación de trabajo subordinado y dependiente. Derecho Laboral es usado como su sinónimo.

1.5. Clases de trabajo

1.5.1. Trabajo subordinado y dependiente.

Es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y privado de su libertad que sólo lo recobra cuando concluye la jornada de trabajo.

El vínculo de dependencia es sólo funcional, es decir, la ejecución de trabajo no puede ir más allá de lo pactado. No puede ordenarle afiliarse o no a un partido político o sindicato.

El Empleador da únicamente directivas:

- a) En función del trabajo,
- b) En función de la naturaleza de su labor y ,
- c) En tareas derivadas del contrato de trabajo.

1.5.2. Trabajo asalariado

Es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y por el cual recibirá como contraprestación, un emolumento económico llamado salario. Sus características son:

- a) Siempre se ejecuta bajo contrato verbal o escrito.
- b) Dependiente y subordinado al mando del empleador.
- c) Obligatoriedad de recibir un salario.
- d) Trabajo realizado sólo en la jornada laboral u horas extras pagadas.

1.5.3. Trabajo independiente y/o autónomo

Consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo.

Ejemplo gerentes, administradores, cooperativistas, gastronómicos. No están protegidos por el Derecho del Trabajo. Sus características son:

- a) El trabajo es realizado por cuenta propia, no hay dependencia.
- b) Los instrumentos de trabajo son del trabajador.
- c) El bien producido es directamente para el público.
- d) No existe horario de trabajo.

1.5.4. Tipos de trabajo

Al diseñar un nuevo puesto o cargo o al reestructurar uno ya existente, es imprescindible poder identificar las actividades esenciales o cruciales que el encargado de tal puesto deberá desempeñar. Según Team Management Systems cuando se analiza un puesto, este concepto de lo que se considera crucial para tal puesto o cargo es fundamental.

1.5.5. Rueda de tipos de trabajo margerison-McCann

Las investigaciones han demostrado que aún cuando muchas de las actividades cruciales de un cargo pueden ser desempeñadas por una gran variedad de individuos, es necesario ciertas actividades clave sean llevadas a cabo por personas con habilidades, preferencias y destrezas específicas. En la mayoría de los cargos, es muy posible haber dos o tres actividades que se consideren clave para un desempeño positivo. Si estas actividades se llevan a cabo con efectividad, ellas marcarán la diferencia entre el logro de un buen desempeño o un desempeño inferior. Sus características son:

a) **Asesorar**

Recolectar y presentar información

b) **Innovar**

Generar y experimentar con nuevas ideas

c) **Promover**

Explorar y presentar oportunidades

d) **Desarrollar**

Evaluar y comprobar la aplicabilidad de nuevos enfoques

e) **Organizar**

Establecer y poner en práctica maneras de hacer funcionar las cosas

f) **Producir**

Completar y entregar productos o resultados

g) Inspeccionar

Controlar y efectuar auditorías del funcionamiento de los sistemas

h) Mantener

Mantener y salvaguardar las normas y los procesos

i) Enlazar

Coordinar e integrar las labores de los demás

1.6. Cuestionario de perfil sobre tipos de trabajo

Está basado en 64 preguntas y se puede llevar a cabo ya sea como evaluación individual o a través de varios asesores. Ha sido diseñado para determinar las áreas de actividad (según han sido definidas por la rueda de tipos de trabajo) críticas para el éxito de una labor o un cargo en particular.

Además lo acompaña son herramientas versátiles que se pueden utilizar en cualquiera de las áreas siguientes:

- a) Análisis de puestos existentes
- b) Diseño y rediseño de puestos
- c) Evaluación individual de un puesto
- d) Diferentes aspectos del mismo puesto

La evaluación constante es un requisito indispensable para que un equipo de trabajo logre un máximo desempeño. El cuestionario de perfil sobre el desempeño del equipo y el Perfil que lo acompaña son herramientas diseñadas con este fin.

El cuestionario de perfil sobre el desempeño del equipo es una evaluación de asesores múltiples basada en cincuenta y cuatro preguntas y se concentra en

evaluar el desempeño de equipos de trabajo en función de nueve factores relacionados con equipos de alto desempeño que son:

- a) Brinda un punto de partida ideal en cuanto a la evaluación del desempeño de un equipo, ya que ofrece un lenguaje común y un entendimiento compartido de los factores considerados como claves para el alto desempeño.
- b) Actúa como catalizador en el desarrollo del equipo y para mejorar su efectividad, permitiéndole a los integrantes del equipo concentrarse en las áreas que necesitan atención o acción.
- c) Es una herramienta ideal para el desarrollo continuado de un equipo; el perfil inicial del equipo puede repetirse más adelante para evaluar cómo el equipo ha mejorado en su desempeño.

- **Antecedentes**

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad.

El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho

a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

1.7. Sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

1.8. Contenido del derecho de trabajo

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

- a) Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

- b) Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).
- c) Derecho de la seguridad social: dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
- d) Derecho procesal laboral.

1.9. Fuentes del derecho laboral

- **Constitucional**

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- a) Derecho al trabajo.
- b) Derecho al salario mínimo.
- c) Indemnización ante despido injusto.
- d) Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- e) Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- f) Estabilidad de los funcionarios públicos.
- g) Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- h) Derecho de sindicación.
- i) Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre.

Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.

j) Derecho a negociar colectivamente.

- **Tratados internacionales**

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

a) La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

b) Los pactos o convenios de las Naciones Unidas

c) Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

- **Leyes y convenios**

La ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.- La ley es la fuente mas importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendían que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

- **Códigos laborales**

Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El Código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularán las relaciones laborales, puesto que contendrán todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, A si como también estipulará todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

- **Leyes especiales**

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

- **Leyes no laborales**

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentran en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como Derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

- **Reglamentos**

Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

- **Jurisprudencia**

La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal. Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral. El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad.

El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

1.10. Contratos de trabajo

- **Contrato individual de trabajo**

Sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- a) Las partes, trabajador y empleador,
- b) El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- c) Los servicios personales realizados por el trabajador,
- d) La remuneración recibida por el trabajador.

- **Contratos colectivos de trabajo**

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los

empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

- **Reglamento interior de trabajo**

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores

1.11. Principios generales del derecho laboral

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- **Fuente supletoria**

Cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

- **Fuente interpretadora**

Sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

1.12. Principios básicos del derecho laboral

- **Principio protector**

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas:

- **Regla más favorable**

Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.

- **Regla de la condición más beneficiosa**

Una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.

- **Regla in dubio pro operario**

Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos**

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de doce horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante diez y ocho horas.

- **Principio de continuidad laboral**

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

- **Principio de primacía de la realidad**

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

- **Principio de razonabilidad**

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

- **Principio de buena fe**

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

1.13. Materias de derecho laboral individual

- **Contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de esta a cambio de una remuneración. Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos:

- a) Prestación personal de servicios.
- b) Remuneración.
- c) Subordinación jurídica. La subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar.

1.14. Clasificación de los contratos de trabajo

- **Contratos de tiempo determinado**

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado periodo de tiempo, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La

extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no supone responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, por aplica el principio de primacía de la realidad.

- **Contratos de tiempo indefinido**

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo.

1.15. Poderes del empleador

El empleador tiene poder de dirección de la empresa, poder de mando, disciplinario y sancionatorio, además del ius variandi.

1.16. Remuneración salario

El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal.

En algunos países existe la figura del aguinaldo. El aguinaldo es un ingreso extra que percibe el trabajador, adicional a su remuneración habitual. Algunos ordenamientos lo estipulan de desembolso obligatorio para una fecha única, mientras que otros lo hacen en dos fechas distribuidas en el año

1.17. Salario mínimo

- **Definición**

“Sométida la producción durante el imperio de la ideología liberal a la ley de la oferta y la demanda, no podrá admitirse una tasa mínima de la retribución de trabajo”.¹²

Y de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo “todo miembro se obliga a instituir o conservar métodos que permitan fijar una tasa mínima de los salarios para los trabajadores industriales, donde no existe régimen para la fijación eficaz de los salarios por vías de acuerdos colectivos y donde los salarios sean excesivamente bajos”.¹³

Comprender la fijación al salario mínimo es imprescindible razonar las necesidades de los trabajadores y de su familia, el costo de la vida y de la canasta básica, se explica como una cantidad mínima, que cubierta en efectivo, puede percibir el trabajador por sus servicios. Hay que determinar también las condiciones de cada región o zona económica y tomar en consideración la posibilidad de satisfacer los mínimos vitales del trabajador.

Es importante mencionar que en año de 1970, de acuerdo con el Convenio 99 de la Organización Internacional del Trabajo sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, es importante establecer los principios contemplados por los legisladores para fijar el monto de los salarios mínimos, se sugiere ponderar el costo de la subsistencia cotidiana del trabajador y el valor económico de su trabajo.

¹² Miguel Hernainz Márquez, **Tratado elemental de derecho del trabajo**; Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, Tomo I, Pág. 436.

¹³ *Ibíd.*, Pág. 437

1.18. Jornada de trabajo

La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas por semana. Es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día. El horario es simplemente la distribución de la jornada a través de las distintas horas del día.

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, que no puede sobrepasarse ni aún pagando el empleador el tiempo extra.

1.19. Vacaciones y feriados

Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas de trabajo.

Los feriados son días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle monetariamente bajo un régimen distinto.

Aunque el derecho de vacaciones anuales o por periodos a lo largo del año laboral tiene por objeto permitir la recuperación orgánica de las personas y su necesario espacio de recreación y convivencia familiar.

1.20. Seguridad laboral

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Asegurar contra riesgos del trabajo.
- b) Investigar los accidentes que ocurran.
- c) Denunciar los accidentes ante la autoridad administrativa designada.

El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:

- a) Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
- b) Prótesis y aparatos médicos.
- c) Prestaciones de dinero como indemnización por incapacidad.

1.21. Materias de derecho laboral colectivo

- **Negociación colectiva**

Es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

- **Organizaciones sindicales**

Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo.

1.22. Libertad sindical

El sindicato se explica como todo tipo de organización profesional constituida por los trabajadores o los patrones para defensa y promoción de sus respectivos intereses. Sin embargo el derecho de agruparse procesionalmente puede revestir una amplia gama de organizaciones.

Dentro del derecho mexicano, cabe mencionar primero la libertad de formar coaliciones, sindicatos federaciones y confederaciones, que son las especies institucionales de organización profesional. Sin embargo, se pueden constituir también, toda clase de agrupaciones que permitan la defensa y promoción de los intereses colectivos como las uniones, ligas, fraternidades y círculos. Así como los congresos, sociedades, organizaciones y todas las demás congregaciones que aseguran y promueven el interés profesional y colectivo¹⁴

¹⁴ Cfr. Néstor de Buen. **Derecho del trabajo**, Porrúa, México, 1997, T. II, Pág. 573 ss.

CAPÍTULO II

2. El trabajo en la legislación guatemalteca

Las autoridades gubernamentales no han realizado actuaciones serias contra las violaciones laborales, que menoscaba el derecho inherente de los trabajadores, despidos que violan el ordenamiento jurídico y los Acuerdo de Paz, así mismo los acuerdos colectivos. Dejando vulnerable la seguridad de los trabajadores y de sus familias.

Los trabajadores continúan sufriendo despidos, amenazas y discriminación en los centros de trabajo por parte de los patronos por todo el país.

La discriminación continúa siendo un problema mayor para los indígenas, que constituyen aproximadamente la mitad de la población guatemalteca. Los indígenas se enfrentan a desigualdades en el acceso a la educación, la justicia, la salud y otros servicios públicos. Según MINUGUA, los logros del gobierno en la implementación de los Acuerdos de Paz de 1996, fueron particularmente pobres en lo que se refiere a los derechos de la población indígena.

En octubre del año 2000, Guatemala ratificó el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos del niño, habiendo preocupación por el aumento de la violencia en contra los menores en Guatemala se insta al gobierno a adoptar una legislación que proteja los derechos de los niños. Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

A menudo, el Código de Trabajo de Guatemala, que protege a los trabajadores de regímenes especiales sufren de discriminación, no se aplica en el sector de las maquiladoras. Además, las trabajadoras mujeres y niñas que trabajan en casa particular no disponen de una protección legal adecuada y con frecuencia son víctimas de abusos, incluido el abuso sexual, a manos de sus patronos.

Los trabajadores en regímenes especiales en Guatemala, no reciben un trato justo, Las leyes laborales del país tienen importantes lagunas, y aunque en algunos casos existe la ley, ésta no se aplica. Las instituciones gubernamentales en materia laboral debe mejorar su trabajo respecto a la protección a los trabajadores.

Las trabajadoras de casa particular, que en su mayoría proceden de comunidades indígenas históricamente oprimidas en Guatemala, no tienen reconocimiento legal al derecho a recibir el salario mínimo. Tampoco se les reconoce el derecho a la jornada de ocho horas o a la semana laboral de cuarenta y ocho horas, y solamente gozan de ciertos derechos en cuanto al disfrute de los días festivos nacionales y el descanso semanal. A la mayoría de estas trabajadoras se les niega el derecho a recibir atención sanitaria dentro del sistema nacional de seguridad social.

Muchas trabajadoras de casa particular empiezan a trabajar de joven adolescente. La legislación laboral guatemalteca no da una protección adecuada a las trabajadoras de casa particular menores de dieciocho años. El derecho internacional requiere que Guatemala proteja a los niños de las formas más serias de trabajo infantil, incluyendo trabajo de largas horas y empleo que les expone a riesgo de abuso sexual.

Con la expansión del sector de ensamblaje para la exportación, miles de mujeres guatemaltecas, o bien de otro modo se convierten en trabajadoras domesticas, buscan trabajo en las maquilas: las fábricas de ensamblaje de ropa.

Aproximadamente el 80% de los 80,000 trabajadores de las maquiladoras guatemaltecas son mujeres.

Muchas veces, para obtener empleo en una fábrica, las mujeres deben comunicar si están o no embarazadas en entrevistas, solicitudes o exámenes médicos. A las trabajadoras que una vez contratadas quedan embarazadas a menudo se les deniega el disfrute de todos los beneficios que les garantiza la legislación guatemalteca y las maquiladoras impiden sistemáticamente el acceso de sus empleadas a la atención sanitaria a la que tienen derecho, influyendo así de manera directa en la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras.

Patronos ofrecen a miles de trabajadores un empleo, pero el precio a pagar por el puesto de trabajo no es acorde al desgaste físico, psíquico y moral, en empleos de regímenes especiales violando el derecho a la igualdad de los trabajadores.

Los patronos muy a menudo manifiestan a las trabajadoras no poder dar empleo, en virtud de estar en estado de gravidez, impedimento para no poder laborar horas extras, no darle un trabajo más atenuante y prolongables por la trabajadora.

Las trabajadoras de servicios domésticos, se enfrentan a largas jornadas de trabajo, salarios bajos, restricciones de movimientos, abusos verbales, precariedad laboral y desprotección sanitaria.

En esta era de progresiva globalización, los patronos tienen un importante papel para realizar en la promoción y protección de los derechos humanos universalmente reconocidos y en particular los derechos laborales.

2.1. Ordenamiento jurídico laboral guatemalteco

Dentro de nuestra legislación constitucional encontramos en la sección octava lo relativo al trabajo los siguientes artículos relacionados al desempeño laboral, así como, a la protección de los trabajadores sus derechos y obligaciones:

Manifiesta el Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Indica el Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;
- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la elación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año interrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una

prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizado por el Organismo Ejecutivo;
- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

De conformidad con los Considerandos del Código de Trabajo es tutelar hacia los trabajadores y la base legal la encontramos en el siguiente Artículo.

Manifiesta el Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Dentro de sus derechos el trabajador en conflicto con el patrono se encuentra establecido el derecho de huelga y se encuentra regulado en el artículo siguiente:

Reza el Artículo 104. Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

Dentro de las ventajas esenciales, el Estado y los patronos desarrollen un programa de vivienda como lo establece el artículo siguiente:

Manifiesta el Artículo 105. Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que

permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

El derecho más vulnerable que se da con el trabajador es recibir la liquidación por despidos, como se antoja al patrono, y evidentemente es contrario a la ley laboral como lo protege el siguiente artículo

Indica el Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

CAPÍTULO III

3. El trabajo sujeto a regímenes especiales

En virtud de los excesos y evidentes violaciones a los trabajadores inicio una lucha organizada del trabajo contra el individualismo liberal decimonónico, el trabajo de menores y mujeres dio lugar a un abanico importante de trabajos peculiares que reclamaron un trato u una reglamentación aparte, vistas sus condiciones específicas. Aparece entonces el régimen de los trabajos especiales como “un conjunto de normas que sin apartarse de las disposiciones comunes, opera con exclusividad en algún ramo de la industria, el comercio o el servicio público”.¹⁵

La magnitud de la cobertura de la seguridad social en cualquier país está determinada por un cierto número de factores diferentes, incluyendo el tipo de sistema o de régimen, el grado de madurez del mismo y el grado de desarrollo del país. Un régimen o programa de seguro puede cubrir a todos los residentes de un país, o a una parte específica de la fuerza laboral del mismo.

En general, en los países menos desarrollados la solidaridad familiar cuenta por buena parte en el suministro de los medios de vida de los ancianos. En esos países, como en los países desarrollados, la mayoría de los regímenes de pensiones son contributivos, de cobertura obligatoria o voluntaria, aunque existen regímenes de pensiones no contributivos para los sectores condicionados a la carencia de recursos, y de mayor o menor alcance en función del esfuerzo económico del Estado.

¹⁵ Santiago Barajas Montes de Oca, **Contratos especiales de trabajo**, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1992, Págs. 80 y 81.

3.1. La cobertura en pensiones en América Latina

Debido a las proporciones del sector informal en los países de la región, la mayoría de los trabajadores no se encuentran cubiertos por los regímenes de pensiones, ya sea porque la actividad laboral que ejercen no está cubierta por la ley o por que aún cubiertos legalmente, se evade el pago de las cotizaciones.

Todos los trabajadores asalariados se encuentran cubiertos en dos tercios de los países de la región. Los trabajadores independientes están cubiertos obligatoriamente en once países, mientras que solamente en dos (Argentina y Uruguay) los sistemas de cotizaciones definidas los incluyen obligatoriamente. La cobertura para los independientes es voluntaria en once países. Regímenes especiales se crearon y subsisten para grupos específicos de la población activa: empleados públicos, maestros, trabajadores de la industria petrolera, electricidad, bancarios, etc. Del mismo modo, un buen número de legislaciones excluyen de la cobertura a grupos específicos de la población activa, contemplando su futura integración gradual o creando programas especiales para ellos. Los porcentajes de la fuerza de trabajo cubierta por los regímenes nacionales varían de acuerdo al nivel de desarrollo económico y según la época en que los seguros sociales fueron introducidos.

A continuación se sintetiza la “información relativa a la cobertura legal (de jure), de los regímenes de pensiones nacionales en América Latina”.¹⁶

3.2. Regímenes especiales en Guatemala

Régimen general: asalariados, incluyendo algunos empleados públicos y los trabajadores agrícolas Régimen especial para otros empleados públicos.

Indicadores de cobertura efectiva

¹⁶ **Regímenes de Seguridad Social en las Américas**, Recopilación de las encuestas SSPTW en español, Américas 2003. AISS, Ginebra, 2004

Análisis de datos El problema de la cobertura es el problema endémico de la seguridad social latinoamericana. Uno de los argumentos en favor de la privatización de los sistemas de pensiones en la región fue, entre otros, que la relación que se establece en los sistemas de cuentas de capitalización individual entre cotizaciones y nivel de las pensiones habría aumentado considerablemente los incentivos para la afiliación. Los últimos datos consultados son los ofrecidos por la AIOS – Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones - referidos a diciembre de 2006 y para seis países con sistemas de Seguridad Social reformados:

Los porcentajes para Colombia son 33,3%; 51,9% y 17,3% respectivamente. Con este cuadro se puede observar directamente cómo quedan corregidos los índices de afiliación, y por lo tanto de cobertura real de los sistemas, al atender a aquellos afiliados que cumplen con la obligación de cotizar, es decir, que aportan regularmente sus cotizaciones y que por lo tanto mantienen sus derechos en los nuevos sistemas. Lo más preocupante, quizás sea que se está produciendo un proceso continuo de disminución en el número relativo de aportantes al nuevo sistema a lo largo del tiempo. Los datos aquí referidos, no obstante, sólo contemplan los niveles de aportantes sobre PEA de los sistemas de capitalización, ampliándose además la cobertura a otros tipos de beneficiarios por pensiones de viudedad y orfandad que aquí no aparecen incluidos.

Los regímenes llamados también de punta se integran y complementan dentro del derecho del trabajo con un cuerpo nutrido y polifacético de trabajos especiales que ensanchan la perspectiva del derecho de trabajo, en función de su carácter expansivo. Así puede decirse, en principio, que cuatro características esenciales distinguen a los regímenes especiales de trabajo:

- a) La naturaleza de la profesión u oficio que desempeña.
- b) La especialidad de la relación de trabajo.
- c) La particularidad de las condiciones de trabajo, variable de acuerdo con las

peculiaridades del trabajo mismo.

- d) “La nueva estructura orgánica del servicio, según las necesidades específicas de cada empresa.”¹⁷

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, en el Código del Trabajo Decreto 1441 se establecen los regímenes especiales y a continuación se mencionan:

En referencia con el título cuarto de trabajo, se encuentran los trabajos sujetos a regímenes especiales dentro del capítulo sexto. En el se encuentra el trabajo de aprendizaje.

Artículo 170. 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.

Artículo 171. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma. La Inspección General de Trabajo debe vigilar por que todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

Artículo 172. Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

¹⁷ Santiago Barajas Montes de Oca, **Conceptos básico del derecho del trabajo**. fondo de Cultura Económica, México, 1996, Págs. 81 y 82.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuela de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de educación primaria. Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

Artículo 173. El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

Artículo 174. El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el organismo ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

De conformidad con el Decreto Número 17-72, Ley orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) indica en el Capítulo I las Disposiciones fundamentales de los trabajadores y reza:

Artículo 1º. - Se declara de beneficio social, interés nacional, necesidad y utilidad pública, la capacitación de los recursos humanos y el incremento de la productividad en todos los campos de las actividades económicas.

Artículo 2º.- Para los efectos de esta ley deberá entenderse

1. Por capacitación de los recursos humanos: El aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores del país, en las diversas actividades económicas y en todos los niveles ocupacionales.

2. Por incremento de la productividad: El aumento del producto por unidad de recurso empleado. Se considerarán medios para el logro de tal finalidad: Los estudios, métodos, labores, normas técnicas y disposiciones legales que conduzcan al mejor aprovechamiento de los recursos naturales, financieros y humanos, con miras a obtener un mayor rendimiento de la producción, con menor esfuerzo, reducción de tiempo y de costos.

Artículo 3º.- Se crea el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad que podrá designarse con las siglas "INTECAP", que actuará por delegación del Estado, como entidad descentralizada, técnica, no lucrativa, patrimonio propio, fondos privativos y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, operando dentro de las prescripciones de esta ley. La coordinación de sus actividades con la política general del Estado se hará por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como órgano competente y de comunicación con el Ejecutivo, señalará al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, los lineamientos de la política gubernativa en lo que se refiere al aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos.

Para los efectos de esta ley y de sus reglamentos, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad se denominará "El Instituto".

Artículo 4º.- Dentro de las prescripciones de esta ley y de sus reglamentos, el Instituto desarrollará sus actividades fundamentalmente en los campos agropecuario, industrial, comercial, servicios, artesanal y en todos los niveles ocupacionales.

Dentro del Capítulo II, del se encuentra de Decreto Número 17-72, los Objetivos, funciones y actividades del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad los cuales son:

Artículo 5º.- Los objetivos y funciones del Instituto son los siguientes:

1. Constituir el organismo técnico especializado del Estado, al servicio de la Nación y con la colaboración del sector privado, para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad, sin perjuicio de las labores que realizan otros organismos y dependencias estatales en estos campos y otros afines.
2. Colaborar con los planes de desarrollo del gobierno en la consecución de las metas de formación y capacitación de la mano de obra.
3. Constituir un vehículo de armonía entre el sector privado y el público, propiciando una relación de trabajo y una cooperación más estrecha entre ambos sectores, en las materias que le competen.
4. Promover y fomentar el incremento de la productividad, en todos sus aspectos y niveles, y atender al desarrollo de los recursos humanos. Cuando otras personas o entidades realizaren estas funciones, el Instituto prestará la asesoría u orientación necesarias, para mantener en ellas un alto grado de efectividad y coordinación.
5. Colaborar con las entidades que promuevan el desarrollo económico social del país, como organismo especializado en el incremento de la productividad y en la capacitación de los recursos humanos.
6. Emitir opinión y proporcionar asesoría al gobierno de la República y a las entidades privadas en el campo de los objetivos, funciones y actividades que esta ley asigna, cuando le sea solicitada.

Artículo 6º.- El Instituto realizará las siguientes actividades:

- **Con relación a los recursos humanos**

1. Con relación a los recursos humanos:

- a) Estudios cuantitativos y sistemáticos de las necesidades de adiestramiento de los trabajadores, para establecer el déficit de mano de obra calificada, en los diversos niveles de los sectores agrícola, industrial, comercial y de servicios, y sus requerimientos futuros; así como de los medios existentes o necesarios para remediar dichos déficits;

- b) programas de capacitación con énfasis en la formación profesional acelerada, de acuerdo con un orden de prioridades, para capacitar fundamentalmente a los trabajadores del nivel primario y en especial a aquellos que carezcan de ocupación;

- c) programas de actualización y de perfeccionamiento en todos los niveles de trabajo, inclusive becas y viajes de investigación y de estudio.

Cuando la capacitación se lleve a cabo dentro de las empresas, será con su anuencia. Las condiciones en que se realice serán acordadas voluntariamente entre el Instituto y la empresa que preste su colaboración.

- **Con relación a las empresas**

2. Con relación a las empresas:

Ayuda o asesoría técnica, investigación en administración científica en diferentes tipos de programas; el Instituto podrá facilitar a las empresas los servicios de sus técnicos y expertos para efectuar estudios e investigaciones relacionadas con la productividad, organización científica, y la capacitación laboral, inclusive pruebas psicotécnicas y de aptitud. Estas actividades las desarrollará el Instituto a solicitud de las empresas,

- **Con relación al aprendizaje**

3. Con relación al aprendizaje:

Realizar dentro de la ley, en todo el territorio nacional, actividades para el aprendizaje de menores de diez y ocho y mayores de catorce años, no solo fuera, sino principalmente dentro de la empresa y contando con su anuencia, creando, instalando, equipando y operando los centros necesarios.

- **Con relación a la seguridad e higiene laboral**

4. Con relación a la seguridad e higiene laborales:

Enseñar los principios y adiestrar en las técnicas de la prevención de accidentes a los trabajadores y a los patronos efectuando esta labor tanto dentro como fuera de las empresas, contando con su anuencia, en todos los sectores de la economía y a todos los niveles, en colaboración con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

- **Con relación a la venta y mercadotecnia**

5. Con relación a la venta y mercadotecnia:

Contribuir a la realización de la formación técnico - administrativa en todos los niveles del personal necesario para el fomento, planificación y realización del mercado.

- **Con relación al nivel ocupacional medio**

6. Con relación al nivel ocupacional medio:

Organizar y desarrollar carreras técnicas cortas, en los diferentes sectores de la economía, quedando facultado el Instituto para otorgar títulos, diplomas o certificados, con plena validez legal. Queda entendido que el Instituto no asume ninguna función en el campo de la enseñanza superior, ni de la educación

profesional universitaria, pero podrá suscribir convenios de mutua colaboración con la Universidad de San Carlos de Guatemala, universidades privadas que funcionen legalmente en el país, u otros organismos nacionales o extranjeros de reconocida categoría, para el cumplimiento de los objetivos, funciones y actividades que le señala esta ley.

- **Con relación al personal del instituto**

7. Con relación al personal del Instituto:

Labores, entrenamiento o becas que sean necesarios para formarlo al más alto grado.

- **Con relación al comercio y servicio**

8. Con relación al comercio y servicios:

En colaboración con las entidades nacionales de fomento y promoción de las exportaciones, estudios de la demanda o de los mercados existentes o potenciales, nacionales, centroamericanos o extranjeros; medios y métodos de promoción, publicidad, exhibición y ventas; asesoría técnica, adiestramiento o preparación de personal.

- **Con relación a las industrias de construcción**

9. Con relación a las industrias de la construcción:

Estudios, indagación y divulgación de los materiales de construcción, en uso o potenciales, y de los métodos y técnicas de planeamiento y ejecución de obras, desde el punto de vista de la productividad.

- **Con relación a aspectos económicos**

10. Con relación a aspectos económicos:

Realizar, por grupos de actividad industrial, estudios relacionados con la organización, producción, distribución, rendimiento y otros aspectos de las

empresas, pudiendo efectuar estudios individuales cuando así lo soliciten los interesados.

- **Con relación a la divulgación**

11. Con relación a la divulgación:

Desarrollar una amplia difusión de los objetivos, funciones y actividades, dentro de los diversos sectores de la opinión pública, con el propósito de lograr comprensión y colaboración en el desarrollo de sus planes de trabajo.

Artículo 7º.- Relaciones Interinstitucionales. El Instituto mantendrá estrechas relaciones con las siguientes entidades y dependencias:

1. Consejo Nacional de Planificación Económica;
2. Ministerios y sus dependencias, municipalidades y entidades del Estado descentralizadas, autónomas y semiautónomas;
3. Centros de productividad y de formación profesional o instituciones similares del exterior;
4. Organismos de integración económica centroamericana;
5. Universidades y escuelas técnicas o facultativas;
6. Entidades privadas u oficiales, extranjeras o internacionales, relacionadas con el desarrollo de la economía, de los recursos humanos, y de la organización científica del trabajo y de las empresas;
7. Cámaras y asociaciones representativas de la iniciativa privada o de los grupos económicos, profesionales y culturales, sus gremiales o de federaciones.

Artículo 8º.- Colaboración. El Instituto podrá solicitar la colaboración a todas las entidades y dependencias estatales, descentralizadas, autónomas y semiautónomas, en el campo de sus objetivos y funcionamiento, dentro de las prescripciones legales que la rigen para el logro de sus objetivos.

Artículo 9º.- Coordinación. El Instituto establecerá permanente coordinación con el Servicio Nacional del Empleo, para asegurar una óptima utilización de la mano de obra calificada que se obtenga mediante los programas del Instituto.

Artículo 10º.- Uso de medios. El Instituto usará de todos los medios existentes de ilustración, demostración y docencia a su alcance, en aula, taller o campo: inclusive programas, cursos, conferencias, demostraciones, becas o viajes de estudios y participación en reuniones o congresos.

Artículo 11º.- Logro de sus Fines. Para el logro de sus fines, el Instituto podrá contratar, dentro de sus posibilidades, normas legales y reglamentarias, los técnicos y expertos que se estime necesarios.

El gobierno podrá dar preferencia al Instituto, si así lo estima conveniente, cuando la cooperación técnica internacional ponga a disposición del país expertos y becas de estudio o especialización en campos relacionados con sus objetivos.

3.3. Decreto número 27-2003 Ley de protección a la niñez y adolescencia

En el Título IV, versa sobre los adolescentes trabajadores, específicamente en el Capítulo único, de las Disposiciones Generales, sección I, manifiestan las Consideraciones Básicas.

Artículo 63. Definición. Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela.

Artículo 64. Sector formal. Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescente trabajador al mayor de catorce años de edad, que tenga como patrono a un empleador individual o jurídico, o que labore para una empresa de acuerdo

con las normas del Código de Comercio; en ambos casos, en virtud de una relación directa de subordinación y dependencia, dentro de un horario determinado y sujeto a un contrato individual de trabajo.

Artículo 65. Sector informal. Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescente trabajador del sector informal al mayor de catorce años, que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades comerciales sin sujetarse plenamente a la legislación tributaria y comercial del país especialmente en lo que se refiere al registro, sede, contabilidad entre otros elementos que caracterizan la formalidad del comerciante.

Así mismo, en la Sección II del mismo contexto, encontramos la Profesionalización y Protección a la Niñez y a la adolescencia y dice:

Artículo 66. Prohibición. Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas.

Artículo 67. Protección. La protección a los adolescentes trabajadores será, además de las normas contenidas en esta ley, la que dispone la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y los tratados, convenios, pactos y demás instrumentos internacionales en esa materia ratificados por Guatemala.

Artículo 68. Aprendizaje. Se considera aprendizaje a la formación técnico-profesional impartida según las pautas y bases de la legislación de educación en vigor.

Artículo 69. Principios. La formación técnico-profesional obedecerá a los siguientes principios:

1. Garantía de acceso y asistencia obligatoria a la educación regular.
2. Actividad compatible con el desarrollo de los adolescentes.
3. Horario especial para el ejercicio de las actividades.

Artículo 70. Garantías. Al adolescente aprendiz mayor de catorce años se le aseguran los derechos laborales y de previsión social.

Artículo 71. Discapacidad. Al adolescente con discapacidad se le asegura trabajo protegido.

Artículo 72. Prohibición. Al adolescente empleado, aprendiz, en régimen familiar de trabajo, alumno de escuela técnica, con asistencia en entidad gubernamental o no gubernamental, le es vedado el trabajo:

1. Nocturno, realizado entre las veinte horas de un día y las ocho horas del día siguiente.
2. Peligroso, insalubre o penoso.
3. Realizado en locales perjudiciales a su formación y a su desarrollo físico, psíquico, moral y social.
4. Realizado en horarios y locales que no le permitan comparecer en la escuela.

Artículo 73. Capacitación. El programa social que tenga como base el trabajo educativo, bajo la responsabilidad de entidad gubernamental o no gubernamental sin fines lucrativos, deberá asegurar al adolescente que participe en él, condiciones de capacitación para el ejercicio de actividad regular remunerada.

1. Se entiende por trabajo educativo la actividad laboral en las que las exigencias pedagógicas relativas al desarrollo personal y social del alumno prevalecen sobre el aspecto productivo.
2. La remuneración que el adolescente recibe por el trabajo realizado o por la participación en la venta de los productos de su trabajo no desvirtúa el carácter educativo.

Artículo 74. Garantías. El adolescente tiene derecho a la profesionalización y a la protección en el trabajo, observándose los siguientes aspectos, entre otros:

1. Respeto a la condición peculiar de persona en desarrollo.
2. Capacitación profesional adecuada al mercado de trabajo

Nuestro ordenamiento jurídico establece además de las garantías constitucionales, la protección de los menores de edad, el horario, y el trabajo que desempeñara y o bien se les instruirá en un lugar específico para el aprendizaje, pero no habiendo fuente de trabajo para los mayores de edad, corre por cuenta de los adolescentes iniciar una relación laboral en el cual por la necesidad misma acepta el poco ingreso que se le ofrece y nace ahí la explotación de los menores de edad no solo ellos sino de los trabajos de regimenes especiales como la agricultura.

En consecuencia a las leyes ordinarias y reglamentarias no se hacen efectivas debido a la gran cantidad de patronos que desobedecen las mismas leyes y la poca intromisión de los aparatos del Estado designados para evitar los atropellamientos de los trabajadores en general.

Dentro del mismo contexto en el Título V de las disposiciones especiales del Capítulo II, encontramos las obligaciones del Estado, Sociedad. Padres, tutores o encargados para la protección de los trabajadores menores de edad.

Artículo 76. Obligación estatal. Son obligaciones del Estado, a través de sus órganos competentes cuando exista amenaza o violación a los derechos de la niñez y la adolescencia, las siguientes:

En virtud del Artículo 2 de la Constitución de la Republica del Capítulo único que manifiesta Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

6. Establecer con participación comunitaria, programas de capacitación para el trabajo calificado de adolescentes que viven en extrema pobreza a efecto de brindarles una opción de superación económica.

Que el Estado no solo vele por el trabajo de los adolescentes y niños sino que ejecute programas de desarrollo educacional.

Artículo 94. Creación. Se crea la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora, para ejecutar los proyectos y programas que emprenda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del viceministerio respectivo, teniendo en cuenta asimismo los lineamientos que la Comisión Nacional de la Niñez y Adolescencia establezca, comunicará a las autoridades competentes de cualquier incumplimiento que al respecto tengan conocimiento, para su debida investigación y sanción si fuere el caso.

Artículo 95. Coordinación. La Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora coordinará acciones con la Inspección de Trabajo y la Dirección General de Trabajo.

3.4. Relación con el código laboral

Dentro del Título tercero en el Código de Trabajo encontramos los artículos referentes a salarios, jornadas y descansos.

Artículo 116. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.

Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

Artículo 118. La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.

Artículo 119. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 120. Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana,

tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Artículo 121. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Artículo 122. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Artículo 123. Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de los trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 124. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) los representantes del patrono;
- b) los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El organismo ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

Artículo 125. Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el organismo ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tenga características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el organismo ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

Capítulo cuarto. Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales

Artículo 126. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

Artículo 127. Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1.º de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1.º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1.º de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

Artículo 128. En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

Artículo 129. El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.

Artículo 130. Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

Artículo 131. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

Artículo 132. El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

Artículo 133. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Artículo 134. Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

Artículo 135. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Artículo 136. Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar

posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años.

Artículo 137. De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador. Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

Artículo 137 bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñan.

CAPÍTULO IV

4. Análisis del trabajo sujeto a regímenes especiales

4.1. Generalidades

Para ubicar exactamente al trabajo sujeto a regímenes especiales, se hace necesario referirse en primer plano al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene que tener una idea clara de lo que es el trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el trabajo es definido como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".

Así entonces, se tiene, en los primeros años del siglo XX se percibió la posibilidad de diferenciar los contratos de trabajo en general, en virtud, según dice Guillermo Cabanellas, "Lotmar percibió en su base científica la posibilidad de diferenciar las diversas relaciones jurídicas laborales, fijando tantos contratos de trabajo como caracteres distintos existían en las varias actividades profesionales.

La diferenciación entre las diversas clases de trabajo y de relaciones de dependencia laboral han forzado a la legislación a adoptar desde un eje o centro común, varias orientaciones o especialidades; nuestro Código de Trabajo en el Título IV regula específicamente los trabajos considerados como sujetos a regímenes especiales, atendiendo especialmente a su naturaleza, a las condiciones en que debe prestarse y a las personas que deben desempeñarlos.

Así, del Artículo 138 al 145 se regula el trabajo agrícola y ganadero; del Artículo 147 al 155, el trabajo de mujeres y menores de edad; del Artículo 156 al 160, el trabajo a domicilio; del Artículo 161 al 166, el trabajo doméstico; del Artículo 167 al 169, el trabajo de transporte; del Artículo 170 a 174, el trabajo de aprendizaje; del Artículo

175 a 190, el trabajo en el mar y vías navegables y del Artículo 191 a 193, el régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.

Por lo anteriormente expresado se puede decir que debido a la naturaleza de ciertos trabajos, han sido fijadas reglamentaciones singulares, relativas a contratos también especiales, que son variaciones del tipo general del contrato; de donde se puede apreciar que el trabajo marítimo es considerada en forma distinta del agrícola; el servicio doméstico, del de los demás asalariados; el trabajo a domicilio, del realizado con vínculo de subordinación directa y efectiva del trabajador "en presencia" del empleador.

4.2. Objeto de su regulación especial

El objeto de su regulación especial, según el jurista Juan D. Pozzo, obedece a la razón de sus circunstancias o condiciones de sus actividades que adquieren tipicidad. Por lo que el Estado en la promulgación de leyes, ha regulado a este trabajo como específico, por presentar caracteres que lo hacen distinto de los contratos de trabajo en general, tomando en cuenta factores que son determinantes para tal regulación, de lo que deviene que nuestra legislación laboral clasifica a este contrato de trabajo como sujeto a regímenes especiales aplicándole las normas del contrato en general y las específicas de su regulación.

Sin duda, se puede concluir expresando que toda prestación de servicios subordinados presenta ciertas particularidades, de ahí que el objeto de la regulación especial del contrato de trabajo del servicio doméstico obedece a sus especiales condiciones, pues en esta clase de contrato tiene gran importancia la costumbre, principalmente en lo relativo a las prestaciones concretas de los servicios; suelen estas no determinarse previamente, por admitirse las impuestas por la costumbre, de carácter local. Así por ejemplo, es habitual dejar libre a los

domésticos la tarde del domingo. Su jornada de trabajo no esta limitada legalmente, aunque prevalece la costumbre de que su labor no termine después de las diez de la noche; o incluso se llega en ciertas circunstancias a excluir la compensación pecuniaria, lo cual resulta inadmisibile en cualquier contrato de trabajo, incluso en el de trabajo doméstico.

4.3. Naturaleza jurídica

Previamente a llegar a establecer la esencia del contrato de trabajo del servicio doméstico, es decir, descubrir cual es su naturaleza jurídica, es menester dejar asentado que, la orientación que los contratos de trabajo en general tienen responden a la estructura de la formación social en que se aplican ya que según lo señala el autor Nestor de Buen en su Tratado de Trabajo en un sistema capitalista reviste un carácter clasista, en tanto que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar paralelamente una función tutelar sobre los trabajadores.

En este sentido lo importante es ubicar en donde se encuentra la naturaleza jurídica del contrato de trabajo del servicio doméstico. Alrededor del tema los autores y legisladores lo han situado como un contrato especial de trabajo, contrato con principios generales de los contratos y como un arrendamiento de servicios.

Claro esta que cada Autor y Legislador tiene diferentes enfoques que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, pero estudiar pormenorizadamente dichos autores y legisladores queda fuera del objetivo del presente trabajo, lo importante es conocer que la legislación laboral, ubica al trabajo del servicio doméstico, como un contrato especial dentro del tipo general de los contratos de trabajo. Aunque trae como consecuencia una

fragmentación del contrato laboral y un trato discriminatorio o inconstitucional para los trabajadores dentro de esta actividad, pues citando a manera de ejemplo y para reforzar lo anteriormente expresado, los preceptos establecidos en el Artículo 164 del Código de Trabajo, se oponen y tergiversan a lo estipulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en lo referente al descanso que debe proporcionarse a los trabajadores.

- **Antecedentes históricos del trabajo doméstico**

La presentación del trabajo del servicio doméstico se revela tan antiguo como la formación de los primeros estados esclavistas, en donde esta actividad se traducía en el trabajo prestado en forma gratuita, y en este sentido fue utilizado por diferentes tribus y pueblos bárbaros para gobernar y mantener marginados a los pueblos sometidos, dada la marcada dependencia y la obligación de ejecutar tareas opuestas a la dignidad que debe guardarse a la persona humana.

4.5. El Feudalismo

Se caracterizó por la fidelidad, dependencia y sobre todo una servidumbre personal que se prestaba por los siervos o vasallos con respecto a los señores. Las actividades consistían en hacer limpieza en el hogar de los señores, ayuda en preparación de alimentos, cuidar niños, quehaceres por los cuales no recibían ningún pago en dinero en vista del vasallaje a que se encontraban sometidos, todo lo cual dio nacimiento al principio de desigualdad de clases.

4.6. La Revolución burguesa en Francia

Trae como consecuencia del afianzamiento de la época capitalista. El apareamiento de la burguesía como clase dominante, e implanta su poderío a través del Estado, el derecho pasa a ser instrumento de esta nueva clase y de ahí que los trabajadores del servicio doméstico presten sus servicios sin que para el efecto les sea cancelado un salario mínimo, ni se les encuentre sujetos a los límites de la jornada de trabajo. Hecho que indudablemente repercute en el bajo status social de los trabajadores de esta actividad, pues se les han estancado en la consecución de ventajas económicas y sociales y en donde también se da el caso de que el trabajo se efectúe bajo condiciones que desdican de la evolución y progreso de los pueblos y tienda a hacerlos más pobres.

Por lo que se puede concluir diciendo que siempre han existido individuos y familias que, para evitar las faenas inherentes a la conservación de sus personas, y de sus casas, se han valido del trabajo ajeno; y siempre han existido, igualmente, quienes se prestan a ellas, para satisfacer sus necesidades elementales.

4.7. Características

Que según el Diccionario de la Real Lengua Española es la cualidad que da carácter o sirve para distinguir una persona o cosa de sus semejantes.

En el caso que nos ocupa, o sea el contrato de trabajo del Servicio Doméstico, nos encontramos frente a un contrato sui-generis, en donde se dan además de las características que le son propias y lo identifican como tal, las del contrato en general, pues se da la bilateralidad, la capacidad, la actividad personalísima, la subordinación, el salario y la licitud.

- **La bilateralidad**

Porque son dos partes las que se obligan o se vinculan.

- **La capacidad**

Pues tiene capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer los derechos y acciones que las leyes laborales les concede, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más.

- **La actividad personalísima**

Ya que se refiere a la persona individual o física que celebra el contrato, no dando lugar en ningún momento a la sustitución.

- **La subordinación**

Pues quien presta sus servicios ha de estar directa o indirectamente bajo la dirección de quien recibe dichos servicios. Entendiéndose esta, como la limitación de la autonomía del trabajador que se encuentra sometido a la potestad patronal, por razón de un contrato de trabajo y en el desempeño de sus servicios.

- **El salario**

O sea la retribución económica por parte del patrono, como consecuencia de los servicios prestados por la persona denominada trabajador.

- **La licitud**

El objeto del contrato debe estar sometido en forma expresa o tácita por la ley.

Y en cuanto a los elementos específicos que son más peculiares a este contrato, el Código de Trabajo señala como tales los siguientes:

- a) La convivencia: Puesto que el trabajador prácticamente reside en la casa del patrono;
- b) La continuidad, carente del horario, ya que desde la mañana a la noche suele estar el doméstico a las órdenes del dueño de la casa con pequeños intervalos y ciertas salidas;
- c) Predominio de la prestación femenina, y dentro de ellas de las solteras y jóvenes;
- d) Mayor rigor en la subordinación del trabajador, sobre todo a medida que la diferencia social sea más grande;
- e) La clase de labores desarrolladas: Pues los trabajadores dentro de esta actividad se dedican en exclusividad a las labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular; y
- f) La ausencia de lucro o negocio para el patrono, puesto que la prestación del servicio que se recibe, no debe importar lucro para el empleador, ya que este es el elemento característico del contrato.

Todas estas características específicas ponen de manifiesto los elementos jurídicos peculiares del contrato de trabajo del Servicio Doméstico, que lo diferencian del contrato de trabajo en general y lo hacen uno de los más singulares, dado el nexo entre las partes y la tipicidad laboral del contrato, a causa del contrato tan personal y directo que existe entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

4.8. Denominaciones del vocablo trabajador

Numerosas denominaciones se han dado a este vocablo y dentro de las que encontramos las siguientes: domésticos, servidores, sirvientas, criados y criadas,

cocineras y cocineros, doncellas, lacayos, porteros, asistentes, ayudas de cámara, pinches, amas, niñeras, ayos, y tantas especies más.

Ante la necesidad de mencionar de manera clara y usual al sujeto que presta sus servicios en el contrato de trabajo del servicio doméstico resulta indudable que el mejor término es el de TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMESTICO, pues es relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa.

Dentro de la doctrina Gallar entiende por trabajador el que "verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea". Es importante hacer notar que la institución de un contrato de un trabajador no proviene exclusivamente de la celebración de un contrato de trabajo, sino para adquirir dicha calidad basta con que se inicie la relación laboral, lo cual presupone la existencia de aquél.

En nuestra legislación laboral, la denominación que se conoce es la de trabajador, pues el artículo 161 del Código de Trabajo estipula que "trabajador doméstico 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."

Por lo que se reitera que trabajador del servicio doméstico es la persona que presta sus servicios en la misma casa de su patrono, en el cuidado y atención del hogar y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamente la prestación de sus servicios.

4.9. Concepto de trabajo de servicio doméstico

Como punto introductorio al concepto de lo que es trabajo del servicio doméstico, es menester exponer que toda actividad del hombre encaminada a una función económica, o que produce este resultado sin aquel propósito, constituye TRABAJO. Sin coincidencia plena, pero sin discrepancias importantes, el vocablo trabajo y sus próximos parientes el travail francés, el travaglio italiano y el trabalho portugués deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos provino de trabs, trubis: Traba; porque el trabajo es la traba del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino; de tripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos.

En significado muy general puede entenderse por TRABAJO el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la terna, el tiempo de rendimiento, igualmente la ocupación de conveniencia social o individual, practicada dentro de la licitud.

Ahora bien, dentro del objeto de nuestro estudio, Doméstico procede del latín; domus, y trabajo del servicio doméstico es aquel por el cual una de las partes se obliga, respecto a la otra a la prestación de trabajos materiales en relación con el hogar, para asistencia del mismo; y la otra parte, a su vez se obliga a abonar por dichos servicios un salario. El primero es doméstico, servidor, criado, el segundo, el amo, señor o dueño de la casa.

El trabajo del servicio doméstico se caracteriza por la convivencia en la comunidad familiar; pero utilizando el término comunidad familiar para distinguir entre la familia estrictamente considerada y el concepto de familiares integrado por todas las personas que viven en familia. En esta, y formando parte de la comunidad familiar,

pueden vivir personas extrañas a la misma, ni tan ligadas siquiera por vínculos de parentesco; y, sin embargo constituyen parte de esa comunidad.

De donde resulta que el concepto anteriormente indicado toma en consideración los elementos indispensables para llegar a comprender el contenido del trabajo del servicio doméstico, como son los siguientes:

- a) Una persona física o individual denominada trabajador;
- b) Una persona física individual denominada patrono;
- c) La habitualidad y continuidad para la prestación de los servicios;
- d) Que el trabajo a desempeñar, sean labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de un hogar u otro lugar de residencia o habitación; y
- e) Que no haya lucro para el patrono.

CAPÍTULO V

5. Análisis del trabajo como régimen en la legislación guatemalteca

5.1. Concepto de trabajador doméstico

Dentro de la doctrina, María Alvarado S. y Ariaselva Ruz D. entienden por Trabajador del servicio doméstico a la persona que se dedica en forma continua y para un solo patrono a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como llaveros, sirvientas, niñeras, etc. Resulta aceptable el concepto, porque menciona la continuidad relacionada con los trabajos en el hogar, adoleciendo únicamente del defecto de no mencionar si hay lucro para el patrono.

En la legislación, el decreto 1441, Código de Trabajo de Guatemala, en su artículo 161 por su parte prescribe que TRABAJADORES DOMÉSTICOS son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propia de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importen lucro o negocio para el patrono.

En relación al anterior concepto, se puede decir que nuestra legislación laboral sigue los lineamientos del Código de Trabajo Español de 1926, con la única diferencia de quien es el que contrata, pues en el Guatemalteco es el patrono y en el Español el amo de casa; y además que comprende a totalidad el contenido formal de lo que es un trabajador del servicio doméstico, puesto que se refiere a sus elementos, como es la existencia de la persona que se contrata para que preste el servicio o sea el trabajador; la habitualidad y continuidad dentro del servicio del hogar; y, que no haya lucro para el empleador.

Por lo que cuando se habla de trabajador del servicio doméstico se le refiere a aquellas personas que prestan un servicio de aseo, asistencia y demás propias de

un hogar, con continuidad de vida hogareña, bajo idéntico techo, donde el doméstico sirve a un dueño de casa y no a un empresario, pues en el caso que el patrono obtenga un lucro económico directo con el trabajo del doméstico, este reviste calidad de obrero, tales serían aquellos que prestan sus servicios en hoteles y bares, etc.

De lo anteriormente expresado, se puede decir que las leyes protectoras del trabajador en cuanto a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y jubilación, junto con las normas concernientes a los seguros sociales en general, suelen excluir de su amparo al trabajador del servicio doméstico e incluso actualmente los legisladores intervienen con muy pocas medidas a favor de esta clase de trabajadores, dado que las tareas domésticas se desenvuelven en la esfera familiar.

5.2. Forma y contenido del contrato del servicio doméstico

La identificación y exigencia de los requisitos esenciales de los contratos en el trabajo sitúan a este en aquella "familia" obligacional. Corresponde ahora aquilatar la "individualidad" del contrato de trabajo del servicio doméstico, por lo que al referirme a su forma, me permito remitir a lo que para el efecto prescribe el artículo 27 literal b) del Código de Trabajo Guatemalteco al indicar que se presta en forma VERBAL, es decir que para que exista y se perfeccione, basta con que se Inicie la relación de trabajo o sea el hecho mismo de la prestación de los servicios.

No obstante lo anteriormente expresado, soy del criterio que por la naturaleza de este contrato y por sus especiales particularidades es menester que sea en forma ESCRITA, puesto que de esta forma se protegería de una manera más eficiente a los trabajadores dentro de esta actividad al quedar bien definido el servicio a prestar, derechos y obligaciones de los contratantes.

En lo referente al contenido del contrato de trabajo del servicio doméstico, el precepto legal anteriormente citado señala que no obstante este contrato es de forma verbal, el patrono debe proporcionar al trabajador únicamente una tarjeta o constancia, que contendrá la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, al vencimiento de cada período de pago, se anotara el número de días y jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas, debiéndose asimismo observar las disposiciones especiales contenidas en los artículos 162 y 164 del referido cuerpo legal, tales como que la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención y, que los trabajadores domésticos deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias. de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y durante los días domingos y feriados que se señalan en el Código deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

En todo caso y en virtud de que el contrato del Servicio Doméstico es una modalidad del contrato de trabajo en general considero que le es aplicable lo que prescribe el artículo 28 del Código de Trabajo en el caso de imputarse siempre al patrono la falta de contrato escrito y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador, ya que son estas las autoridades quienes en última instancia se encargan de velar porque se cumplan los términos del mismo.

Todas estas notas, sin desconocer evoluciones en ciertos aspectos, están proclamando la singularidad del nexo entre las partes y la tipicidad del contrato de trabajo del servicio doméstico. Esto se refuerza porque en este contrato predomina la dependencia familiar sobre una genuina subordinación al patrono. Además aunque el patrono cuando utiliza habitualmente el trabajo ajeno en su propio beneficio o en el de su familia, lo haga sin deseo o ánimo de lucro, no escapa a su aprovechamiento, pues el servidor doméstico ejecuta, en realidad, las faenas

caseras que podría efectuar por si mismo el dueño de la vivienda en que se prestan, el ama de casa o sus hijos u otros parientes que en ella habitan; pero ellos por su sobrados recursos y para su comodidad descargan en otros dispuestos a cumplirlas para obtener una retribución.

5.3. Capacidad de las partes en general

En general, capacidad, es el espacio, hueco susceptible de contener algo. Dentro del campo estrictamente jurídico, es la suficiencia para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas.

La capacidad es, por tanto, la aptitud de obrar validamente por si mismo, en tal contexto patrono, es de conformidad con el artículo 2o. del Código de Trabajo de Guatemala, toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo y, en cuanto a su capacidad laboral, se puede decir que es la misma de la civil, puesto que para ser sujeto activo en el contrato de trabajo, o sea ser patrono, debe haber alcanzado la mayoría de edad (18 años) y estar en el goce de sus derechos civiles, tal y como lo prescribe el Decreto Ley 106 en su artículo 8.

En cuando a la capacidad de los TRABAJADORES del servicio doméstico, es la misma que se requiere para los trabajadores de cualquier contrato en general, y al respecto el Código de Trabajo de nuestro país prescribe "tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno y otro sexo que tengan 14 años o mas y los insolventes y fallidos."

No obstante lo anteriormente expresado, para que un menor de 14 años pueda trabajar es necesario contar con autorización escrita extendida por la Inspección General de Trabajo, siendo necesario para tal efecto probar los extremos a que alude el artículo 150 del Código de Trabajo Guatemalteco.

A manera de observación, es valedero decir que los citados preceptos legales, son producto de los bajos salarios que devengan los trabajadores del servicio doméstico mayores de edad, y los jefes de familia, que no les permiten el mínimo vital, como para cumplir con darle satisfacciones materiales y espirituales a sus hijos menores de edad, lo que obliga a que los menores de edad se incorporen a la producción para complementar la cobertura de las necesidades básicas de su familia.

La capacidad, es el elemento esencial del contrato de trabajo y se regula por la capacidad de ejercicio, por consiguiente la capacidad para ser trabajador es a los 14 años y para ser patrono a los 18 años, pues a esta edad pueden celebrar contrato de trabajo, recibir su salario y recurrir tanto ante las autoridades administrativas y judiciales en forma directa en demanda de las prestaciones que les otorgan las leyes laborales del país.

5.4. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Si filosóficamente, en las palabras de BOECIO, persona es la substancia individual de naturaleza nacional, en lo jurídico escrito se esta ante el ser humano capaz de derechos y obligaciones. Por lo que ante tal contexto al celebrarse toda relación laboral, las partes contratantes adquieren derechos y obligaciones, no siendo la excepción el trabajador del servicio doméstico, quien al ser contratado para la prestación de sus servicios adquiere derechos que vienen a traducirse en su protección económica y social, mismos que no solamente aparecen contemplados

en el Código de Trabajo Guatemalteco, sino que también pueden surgir de la propia costumbre y usos locales.

Por lo que para una mejor comprensión de la situación real del ejercicio de los derechos y cumplimiento de las obligaciones del trabajador del servicio doméstico en la ciudad Quetzaltenango, presento los siguientes cuadros estadísticos, producto de las entrevistas realizadas:

| | |
|---|-----|
| Gozan de vacaciones..... | 28% |
| Se les cancela aguinaldo..... | 12% |
| Les proporcionan asistencia médica..... | 8% |
| Gozan de un descanso semanal..... | 36% |
| En caso de enfermedad se les cancela medio salario..... | 4% |
| En caso de maternidad, se cancela pre y post natal..... | 12% |

Fuente: Investigación de campo.

De los porcentajes consignados en el cuadro estadístico anteriormente presentado, nos podemos dar cuenta que la parte patronal en nuestro medio, no cumple con otorgar a los trabajadores del servicio doméstico sus prestaciones laborales. No esta demás hacer notar que este incumplimiento viene a incidir en que el trabajador dentro de esta actividad se vea afectado en sus relaciones familiares y por ende con repercusión en la sociedad en general.

5.5. Síntesis del trabajo sujeto a regímenes especiales.

A principios del siglo XX, surgió la idea de diferenciar las diversas relaciones jurídicas, y en virtud de lo cual el Código de Trabajo dentro del título denominado: Trabajo sujeto a regímenes especiales regula los siguientes: El trabajo agrícola y

ganadero; trabajo de menores de edad y mujeres; trabajo a domicilio; trabajo doméstico, trabajo de transporte; trabajo de aprendizaje; trabajo en el mar y las vías navegables; régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.

El trabajo del servicio doméstico por su naturaleza jurídica es considerado como un contrato especial, dentro del tipo general de los contratos de trabajo, dado sus características afines.

Según la doctrina y la ley, trabajo doméstico, es aquel trabajo por medio del cual el trabajador de uno y otro sexo, desempeña en forma habitual y continua labores propias del servicio interior de un hogar u otro lugar de residencia o habitación, sin que exista importe de lucro para el patrono.

Según la doctrina y la ley, trabajador del servicio doméstico es aquella persona que habitual y continuamente desempeña labores en el interior de un hogar o lugar similar, sin que para el efecto el patrono perciba lucro alguno.

No solamente el Código de Trabajo regula los derechos y obligaciones de los trabajadores del servicio doméstico, puesto que estos también surgen de la costumbre y usos locales donde prestan sus servicios.

La forma del contrato del servicio doméstico es en cuanto a su constitución en forma verbal.

En lo referente al contenido del contrato del servicio doméstico, en la tarjeta o constancia que el patrono debe proporcionar al trabajador se debe indicar la fecha de inicio de la relación laboral y el salario estipulado, al vencimiento de cada período de pago, se anotara el número de días y jornadas trabajadas o el de tareas

realizadas, debiendo asimismo contener los preceptos contenido en los artículos 162 y 164 del Código de Trabajo.

La capacidad de ejercicio del patrono es a los 18 años y la de los trabajadores del servicio doméstico a los 14 años, pues a esta edad pueden celebrar contratos de trabajo, recibir salario y recurrir ante las autoridades administrativas y judiciales en forma directa en demanda de las prestaciones que les otorgan las leyes laborales del país.

Se observa un notorio incumplimiento de las leyes laborales del país, por parte de los patronos, pues no otorgan a sus trabajadores las prestaciones laborales a que están obligados a cancelar.

En términos generales se puede decir que el Código de Trabajo Guatemalteco no se ajusta a la realidad del trabajador del país, en virtud de la inconstitucionalidad de algunos de sus preceptos que inciden en el atraso cultural y social de los trabajadores del servicio doméstico.

5.6. Régimen laboral guatemalteco

En Guatemala las relaciones laborales son reconocidas en la Constitución Política de la República y están reguladas por el Código de Trabajo, leyes especiales y tratados internacionales.

La Constitución de la República de Guatemala recoge que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. La Ley de trabajo es tutelar de los trabajadores incluyendo diversas garantías mínimas para todos ellos que no pueden ser pasadas por alto.

- **Sueldos y salarios**

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos. De conformidad con el Artículo 88 del Código de Trabajo.

Los sueldos y salarios están sujetos a convenio mutuo entre el trabajador y el patrono. El Ministerio de Trabajo establece los salarios mínimos, a través de la Comisión Nacional de Salarios. Existe un listado de salarios mínimos que son establecidos para cada actividad del sector productivo por comisiones especiales, compuestas por empleados y patronos.

- **Aguinaldo**

Se deriva del idioma Celta, de la palabra “Guimau”, la cual quiere decir: regalo de año nuevo. Este ha sido llevado a la ley por costumbre, y donde no hay disposición legal constituye una liberalidad dada al criterio al empresario, aunque sea concedida tradicionalmente. Sin embargo en la legislación guatemalteca, existe el Decreto 76-78, del Congreso de la República que es la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, e indica que todo patrono queda obligado a otorgar a los trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual, que devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. Así mismo señala que la forma de pagar la prestación será el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero del año siguiente.

- **Días de asueto**

Son aquellos que gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales, regulado dentro de la legislación contemplados en el Artículo

127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado, y en el Artículo 69 de la Ley del Servicio Civil para el sector público.

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el diez de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto para el mismo asueto, para las madres trabajadoras. Los asuetos con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son las siguientes:

- 1 de enero
- Jueves, viernes santos y sábado de Gloria
- 1 de mayo
- 30 de junio
- 15 de septiembre
- 20 de octubre
- 1 de noviembre
- 24 de diciembre, medio día
- 25 de diciembre
- 31 de diciembre, medio día
- Además el día de la fiesta de la localidad

- **Vacaciones**

Tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco periodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo, por el Artículo 8 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

Así mismo este Decreto, supero el cómputo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del Código de Trabajo. En virtud de generalizar a quince días, suprimiendo la discriminación que había para los trabajadores de empresas

industriales y agropecuarias. Aunque la constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i) del Artículo 102, constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a quince días. En caso del sector público por disposición del Artículo 61 de la Ley del Servicio Civil, los trabajadores estatales, gozan de veinte días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

- **Bono de Incentivo**

Esta prestación ha motivado una serie de interpretaciones y aplicaciones dispares y sobre todo ha fortalecido la práctica viciada de asignar el rubro; Bonificaciones, la mayor parte de salario distorsionando los cálculos de las prestaciones salariales y afectando básicamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y entidades similares, cuya cuota depende del salario mensual. El factor productividad que fue la inspiración del Decreto, prácticamente nadie lo toma en cuenta, viene a ser un simple aumento de salario con ventaja que no está afecto a las cuotas paralelas ni al cálculo de las prestaciones laborales. La aplicación de esta norma se reduce, en todo caso, a sumar al salario la cantidad de Q. 2.40 al día en la ciudad.

Este bono corresponde a empleados del sector privado y tiene como fin estimular e incrementar su productividad y eficiencia.

- **Bono 14 para empleados del sector público y privado**

Esta prestación es similar al aguinaldo en casi todos los aspectos. En primer lugar no aparece en texto del Código de Trabajo, en virtud que ambas emanan de un Decreto Legislativo uno del año de 1978 y el otro del año de 1992.

Esta bonificación viene a hacer el catorceavo salario, por esta razón se le conoce como bono 14. Esta comprendido en el Decreto 42-92 del Congreso de la República.

Los patronos del sector público y del sector privado deben pagar a sus empleados un bono anual adicional e independiente, equivalente a un mes de salario ordinario cuando el empleado haya prestado servicios al mismo patrono durante un año interrumpido, pero si la relación ha durado menos de un año, el bono deberá ser proporcional al período de tiempo de servicio.

- **Huelgas**

La suspensión legal y abandono temporal del puesto de trabajo, convenida, ejecutada y mantenida pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores puede darse y está autorizada en la Constitución y en las Leyes de Trabajo, pero previamente debe cumplirse con los siguientes requisitos:

1. Debe haberse agotado todos los procedimientos conciliatorios
2. Los empleados huelguistas deben ser por lo menos dos terceras del número total de trabajadores en un solo negocio o industria
3. La huelga sólo puede realizarse con el fin de mejorar o defender los intereses económicos comunes de los trabajadores

- **Sindicatos**

De acuerdo con Artículo 206. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

Todo trabajador tiene derecho, por la Constitución y por las Leyes de Trabajo, a establecer o a formar parte de un sindicato.

- **Paros**

De acuerdo con Artículo 245. Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

Así mismo el Artículo 246 manifiesta El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los Artículos 245 y 241, inciso *b*) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

La ley permite que los patrones dispongan, en contra de sus empleados, el abandono temporal o suspensión de trabajo de manera pacífica con el fin de defender los intereses económicos de la empresa.

CONCLUSIONES

- 1) Que el derecho laboral es una rama del derecho, el cual tiene como fin primordial estudiar y comprender las diferentes fuentes del derecho laboral, doctrinas, conceptos, definiciones, aún la propia jurisprudencia, y así comprender los diferentes tipos de trabajo, leyes, tratados, códigos, reglamentos, para aplicarlos en los contratos de trabajo y sus principios fundamentales que hacen al derecho del trabajo una rama especial.
- 2) Que con relación a la legislación guatemalteca con respecto al trabajo, es imperioso iniciar políticas en donde se den a conocer dichas normas, especialmente en mujeres menores de dieciocho años, las que se emplean en servicios domésticos, o regímenes de punta, que a pesar estar regulado sufren de violaciones en sus derechos constitucionales como también laborales.
- 3) El trabajo sujeto a regímenes especiales, se encuentra constituido en todo el mundo, es necesario que el ordenamiento jurídico lo contemple en una forma más profunda en donde exista una institución que le da seguimiento para la obtención de conocimientos relativos al trabajo y los de a conocer.
- 4) Los regímenes especiales de trabajo, no nacen por si solos, nacen de la necesidad de que las personas deben de trabajar y por carecer de mano de obra calificada; estos tiene una generalidad que los hace propio, por tanto tiene un objetivo de regulación, una naturaleza jurídica, por su mismo antecedente histórico del trabajo, una regulación casi parecida a todos los trabajos.
- 5) Que el trabajo como régimen en la legislación guatemalteca, tiene sus propios conceptos, su forma, su contenido, su contrato es especial, así mismo, se debe de dar a conocer los derechos y las obligaciones de los

trabajadores y patronos, con el fin de que el trabajador pueda saber que prestaciones laborales tiene derechos.

RECOMENDACIONES

- 1) Que el Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Educación, realicen políticas con el fin que se de a conocer en que consiste el derecho laboral, los derechos y obligaciones que tienen todo trabajador, y en especial el trabajo en el régimen especial.
- 2) Que el Organismo Legislativo, debe de impulsar modificaciones a la normativa laboral existente, así también crear nuevas leyes que regulen lo relativo al trabajo en régimen especial, en donde se tome en cuenta cuales son los derechos y obligaciones de los trabajadores, en especial a las mujeres menores de dieciocho años, adolescentes y niños.
- 3) Que siendo que el trabajo de régimen especial no se de únicamente en el país, se solicite a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) una cooperación para superar los inconvenientes que se desarrollan en este tipo de trabajo, y que el Estado y sus Ministerios ayuden a las instituciones creadas para el efecto a impartir las diferentes clases trabajo.
- 4) Que el Ministerio de Trabajo, por medio de la iniciativa de ley que goza el Estado, elabore un ordenamiento unificado para la regulación de todos los trabajadores sin discriminación, como lo establece la Constitución de la República, en donde todos son iguales, y a la libertad individual del guatemalteco.
- 5) Que el Ministerio de Trabajo debe manifestar su interés en los trabajadores del régimen especial, y haga las inspecciones necesarias a los centros de trabajo, manifestando así su preocupación a las altas violaciones de estos trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- BAYÓN CHACÓN, y Pérez Botija E. **Manual de derecho del trabajo**, 5ª. Ed.; Madrid, España. (s.e.) 1964.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, 14ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratados de derecho laboral**, 1t., 2 vol.; 3ª.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Hiliasta S.R.L., 1987.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**, 1t., 2 vol.; 3ª.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del Trabajo**, 2da. Ed.; Guatemala: (s.e.) 1998.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª. Ed.; México: Ed. Porrúa, 1998
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**, 2 t. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, 1989.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**, 2ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1984.
- Diccionario de la lengua española**, Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe S.A., 1970.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, 35ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, 1984.

GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho de trabajo**, Buenos Aires, Argentina; ed. Porrúa S.A. 1984.

MUÑOS RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo**, 2t., 2 vol.; México: ed. Porrúa, 1983.

PERCH, Herman. **Derecho del trabajo**, traducido al español por Ernesto Krotoschin. 5ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina. Ed. Desalma, 1961.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo**, 1t. 1 vol.; Managua: Ed. Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. 1970.

SOMAVIA, Juan, **Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT**, documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC (30 nov.- 3 dic. 1999),

OIT de **Principios y derechos fundamentales en el trabajo**, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998.

OIT, **Trabajo decente y protección para todos**. Prioridad de las Américas, Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima 1999, pág. II

Legislación:

Constitución Política de la República, Asamblea Nacional Constituyente 1986.

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

Código Civil, Decreto Ley número 106.

Ley de Protección a la niñez y adolescencia, Decreto número 27-2003. del Congreso de la República

Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Decreto número 17-72