

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

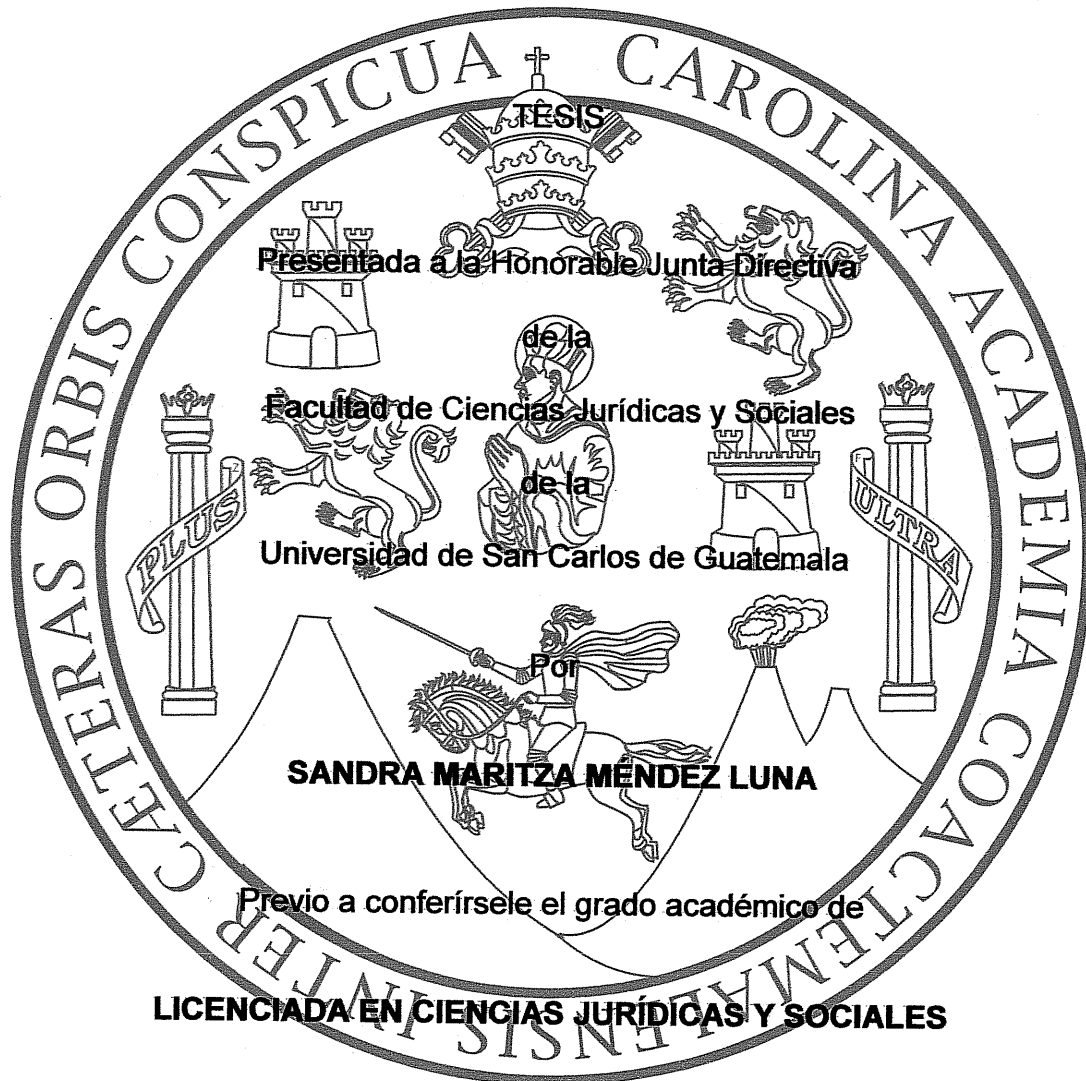
**EL TRABAJO A DOMICILIO DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 177 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU NECESIDAD DE SU
ADECUACIÓN JURÍDICA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

SANDRA MARITZA MÉNDEZ LUNA

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**EL TRABAJO A DOMICILIO DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 177 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU NECESIDAD DE SU
ADECUACIÓN JURÍDICA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**



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

Por
SANDRA MARITZA MÉNDEZ LUNA

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente: Lic. José Luis De León Melgar
Vocal: Licda. Marta Lidia Nij Patzán
Secretario: Lic. Guillermo Díaz Rivera

Segunda Fase

Presidente: Licda. Eneida Victoria Reyes Monzón
Vocal: Licda. Griselda Patricia López
Secretaria: Licda. Dora Renné Cruz Navas

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

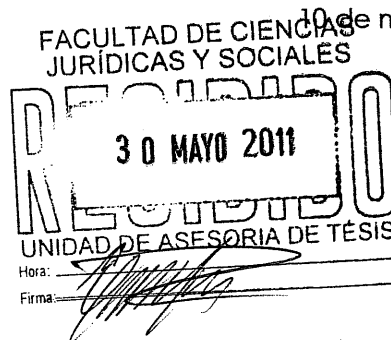


LIC. JORGE NEPTALI ARREAGA CIFUENTES
ABOGADO Y NOTARIO
BUFETE PROFESIONAL
 6^a Avenida 11-43, Zona 1, Edificio Panam.
 Oficina 203, 2do. Nivel Guatemala Ciudad



Guatemala:

10 de mayo del año 2011.



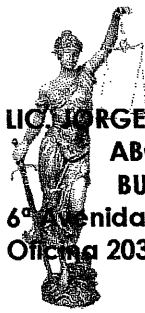
Licenciado: Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.

Me place saludarte deseándole los correspondientes éxitos en ese Despacho y demás labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Asesor del Trabajo de tesis de la Bachiller **SANDRA MARITZA MENDEZ LUNA**, intitulado **“EL TRABAJO A DOMICILIO DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 177 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU NECESIDAD DE SU ADECUACIÓN JURÍDICA EN EL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**, precedente resulta dictaminar respecto a la Asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones.

- i. La estudiante **SANDRA MARITZA MENDEZ LUNA**, en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y la doctrina, sobre la realidad de las violaciones que ha sido objeto los trabajadores a domicilio y que ellos tienen derecho a todas las prestaciones a que tienen derecho todos los trabajadores. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina, conclusiones y recomendaciones, así como la regulación legal así como el convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo, además apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho comparado aplicable a nuestro derecho positivo, lo que hace de esta investigación un documento de consulta y utilidad a quien necesite, siendo el trabajo un aporte técnico y científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema del derecho al trabajo.
- ii. Aunado a lo expuesto, se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala ya que las técnicas que se utilizaron fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló la información actual y relacionada con la investigación.

LICENCIADO
JORGE NEPTALI ARREAGA CIFUENTES
ABOGADO Y NOTARIO

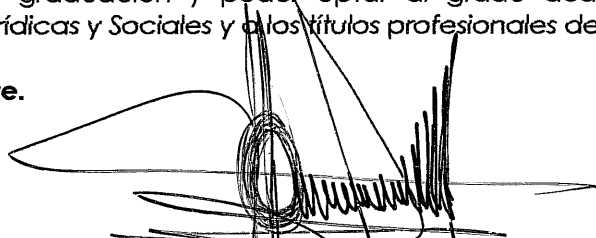


LIC. JORGE NEPTALI ARREAGA CIFUENTES
ABOGADO Y NOTARIO
BUFETE PROFESIONAL
6^a Avenida 11-43, Zona 1, Edificio Panam.
Oficina 203, 2do. Nivel Guatemala Ciudad



- iii. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos. Al sustentante, le sugerí ampliar sus capítulos, introducción y bibliografía, bajo el respeto de su posición ideológica; quien se encontró conforme con llevarlas a cabo, la referida investigación no contiene cuadros estadísticos ya que no fue necesario y por último pude constatar que la bibliografía era la adecuada para la elaboración del tema.
- iv. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño y personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y los métodos analíticos y sintéticos; con lo cual se comprobó la hipótesis que determina que se violan los derechos inherentes a los trabajadores a domicilio por falta de conocimiento de los mismos.
- v. Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis de la bachiller **SANDRA MARITZA MENDEZ LUNA**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías análisis y aportes tanto de orden legal como académica, ello en atención a los preceptos del normativo en mención regulados para el efecto, resultando como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.
- vi. En consecuencia en mi calidad de **Asesor** de tesis me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Atentamente.



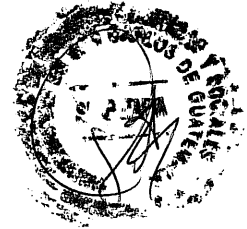
Lic. Jorge Neptali Arreaga Cifuentes
Asesor.
Colegiado 8089.

LICENCIADO
JORGE NEPTALI ARREAGA CIFUENTES
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, dieciséis de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **BYRON VINICIO MELGAR GARCÍA** para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **SANDRA MARITZA MÉNDEZ LUNA**, Intitulado: **“EL TRABAJO A DOMICILIO DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 177 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU NECESIDAD DE SU ADECUACIÓN JURÍDICA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**.

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

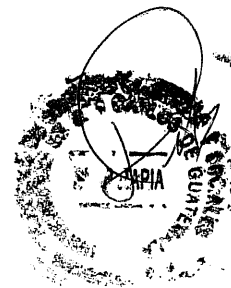
M.A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
LEGM/ slh.

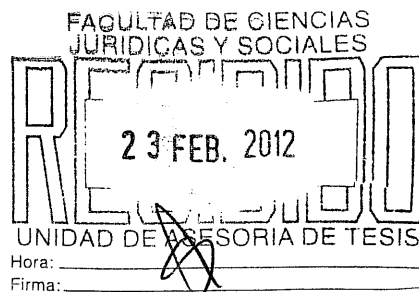


Melgar & Melgar Asociados
Abogados y Notarios
Bufete Corporativo



Guatemala, 23 de febrero de 2012

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



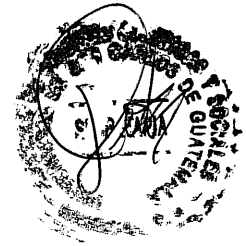
Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el oficio de fecha veinte de junio del año dos mil once, me permito a informar a usted que he revisado el trabajo de tesis de la estudiante **SANDRA MARITZA MENDEZ LUNA**, intitulado **“EL TRABAJO A DOMICILIO DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 177 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU NECESIDAD DE SU ADECUACIÓN JURÍDICA EN EL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**, procedente resulta dictaminar respecto a la **Revisión** del mismo debido a las siguientes justificaciones.

1. La tesis abarca un contenido científico y técnico, analizando jurídicamente lo fundamental de la violación de los derechos que tienen los trabajadores que realizan su trabajo a domicilio.
2. Los métodos y técnicas utilizadas para la realización del trabajo de tesis fueron acordes para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico, con el cual se determinó la importancia de la protección del trabajador que realiza su trabajo a domicilio; el sintético señaló lo fundamental de las normas aplicables; el inductivo estableció la normativa vigente, relacionada con la protección especial de Convenios sobre Derechos Humanos especialmente el convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo. Durante el desarrollo del trabajo se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y la documental, debido a que con las mismas se obtuvo la información acorde para la elaboración de la tesis con datos de actualidad.
3. La bachiller **SANDRA MARITZA MENDEZ LUNA**, en la elaboración de su trabajo de investigación utilizó un lenguaje correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca. Siendo el trabajo un aporte científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema del derecho del trabajo, especialmente en el derecho del trabajo a domicilio. Dicho aporte bien merece ser tomado en cuenta por ser de impacto social, que afecta al trabajador, el cual no recibe los beneficios que otros trabajadores tienen tales como seguridad, higiene y especialmente aguinaldo, vacaciones y otras prestaciones al cual tienen derecho.
4. No fueron necesarios cuadros estadísticos, debido a que la investigación no lo ameritaba.
5. Las conclusiones y recomendaciones planteadas por la sustentante son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis, en virtud que dejan evidenciado que el trabajo a domicilio, es una modalidad de empleo que está tomando auge en la actualidad en los diferentes países del




Melgar & Melgar Asociados
Abogados y Notarios
Bufete Corporativo



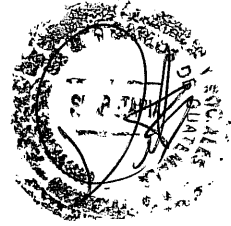
mundo; se considera una alternativa para las personas que no pueden trabajar a tiempo completo en un empleo formal ordinario, que requiere la presencia en el centro de trabajo y bajo la inmediata dirección de patrono.

6. La bibliografía utilizada es la adecuada y actualizada. De manera personal me encargue de guiar a la estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada.
7. El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente


Byron Vinicio Melgar García
Revisor
Col. 6.030

Lic. Byron Vinicio Melgar García
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiocho de febrero de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SANDRA MARITZA MÉNDEZ LUNA titulado EL TRABAJO A DOMICILIO DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 177 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU NECESIDAD DE SU ADECUACIÓN JURÍDICA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh



DEDICATORIA



A DIOS:

Por sobre todo, agradecimiento a ti mi Dios, al permitirme alcanzar este logro, en el momento correcto.

A MIS PADRES:

A usted mami, por su incondicional apoyo y compromiso de madre, por estar siempre atenta y dispuesta a llenar mi existencia de bienestar.
A mi padre, porque sin lugar a dudas, la influencia que ejerció en mi vida, contribuyó a formar la mujer que soy.

A MIS HIJOS:

Italo, Franco y Guiliano Teza Méndez, por inspirarme cada día y llenar mi vida de tantas satisfacciones.

A MIS HERMANAS:

Luvia Coralia Méndez de Rodríguez y Silvia Patricia Méndez de García a quienes admiro y amo profundamente.

A MIS ABUELOS,

Por los valores transmitidos y cobertura proporcionada, en especial, don Francisco Luna, hombre sabio y honorable.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por forjarme como profesional.



CAPÍTULO III

| | |
|--|----|
| 3. Razones que determinan que la normativa relacionada al trabajo a domicilio conforme el Código de Trabajo, es vigente pero no positiva y la necesidad de incluir las normas del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo..... | 47 |
| 3.1. Aspectos considerativos..... | 47 |
| 3.2. El Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo..... | 48 |
| 3.3. El trabajo a domicilio y la realidad nacional..... | 50 |
| 3.4. Las similitudes y diferencias en el trabajo a domicilio conforme a la realidad, el Código de Trabajo y el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo..... | 53 |
| 3.5. Consecuencias para el trabajador..... | 55 |
| 3.5.1. Económicas..... | 58 |
| 3.5.2. Jurídicas..... | 59 |
| 3.5.3. Sociales..... | 59 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. Necesidad de que se adecue el trabajo a domicilio en el Código de Trabajo... | 61 |
| 4.1. Las condiciones laborales en el trabajo a domicilio, la realidad nacional y la necesidad de su regulación..... | 62 |
| 4.2. Regulación efectiva..... | 65 |
| 4.3. Determinación exacta para una regulación efectiva..... | 66 |
| 4.4. Adecuación del trabajo a domicilio en el Código de trabajo de Guatemala de acuerdo a las normas del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo..... | 70 |
| 4.5. Suscripción del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo..... | 78 |
| 4.5.1. Fases de la suscripción y ratificación del convenio..... | 78 |



| | |
|--|----|
| 4.5.2. Obligaciones que se derivan de la ratificación..... | 81 |
| 4.5.3. Análisis..... | 85 |
| CONCLUSIONES..... | 87 |
| RECOMENDACIONES..... | 89 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 91 |

INTRODUCCIÓN



Esta investigación tiene como propósito, el estudio sobre la igualdad de trato, entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio; es por ello que, la ponencia estriba en reflejar la necesidad de ratificar el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo con la intención de que el Estado de Guatemala, como miembro del mismo quede obligado a adoptar, aplicar y revisar periódicamente, la política nacional en materia de trabajo a domicilio, destinada a mejorar la situación de los trabajadores, sometidos a ese régimen.

Los objetivos que se plantean en esta investigación son: realizar un análisis jurídico, para determinar si el trabajo a domicilio conforme al Código de Trabajo y el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo, se aplica para el sector laboral dentro de esta materia. Los objetivos específicos son: analizar la doctrina y la legislación comparada, respecto a qué es el trabajo a domicilio y cómo se regula; determinar cuál es la interpretación que de acuerdo a la realidad guatemalteca respecto al trabajo a domicilio; estudiar el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo y elaborar bases para adecuarlo a la realidad concreta, conforme las normas relacionadas al trabajo a domicilio en el Código de Trabajo.

La tesis quedó contenida en cuatro capítulos: en el primero, se aborda el tema del derecho de trabajo en general, sus antecedentes, denominación y naturaleza jurídica; el segundo capítulo, sobre el trabajo a domicilio en la doctrina y la legislación guatemalteca, definición, características; el tercer capítulo, se refiere a las razones que determinan que la normativa relacionada al trabajo a domicilio conforme el Código de



Trabajo, es vigente pero no positiva y la necesidad de incluir las normas del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo; y el cuarto capítulo, trata la necesidad de que se adecue el trabajo a domicilio en el Código de Trabajo, las condiciones laborales en el trabajo a domicilio, la realidad nacional y la necesidad de su regulación.

Los métodos empleados en la investigación fueron: el análisis de la situación laboral y económica de los trabajadores que prestan sus servicios a domicilio, luego de lo cual se eligieron los temas más importantes, a través de la síntesis y la deducción. La técnica empleada fue la bibliográfica, que permitió la consulta y recopilación de la información.

CAPÍTULO I



1. El derecho laboral

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho, la rama del derecho del trabajo que no es mas que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, aunque se relaciona bastante con ellas.

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que pasa por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos. En la actualidad se posee legislación abundante en relación al derecho de trabajo, como los convenios internacionales ratificados por Guatemala y la legislación interna.

1.1. Antecedentes

El derecho de trabajo, históricamente surge con la organización del ser humano en



sociedad, y se perfila como tal cuando el ser humano cambia su sistema de producción y adquiere libertad legal, esto es cuando aparece en escena el obrero, pero no se regula como derecho de trabajo, sino hasta que se empiezan a dar las luchas por los derechos que hoy se conocen ampliamente en esta materia. Esto es cuando el contrato de trabajo surge a la vida jurídica.

De acuerdo con los autores Ulloa Royo y Regidor Umaña: “El Derecho laboral o Derecho del Trabajo, se empieza a conformar como lo conocemos hoy día a finales del siglo XIX, pero en la historia del Derecho, podemos localizar algunas regulaciones que son muy antiguas, como es el caso de los romanos, referidas a los colegios de artesanos de Roma que desaparece con el artesano por el trabajo de los esclavos, o la lex julio que permitió de nuevo la formación de estos colegios, pero que para su formación requería de autorización previa, pero es con la industrialización que el derecho se perfila definitivamente, no es raro escuchar que al derecho del trabajo se le llama legislación industrial, derecho del obrero, leyes del trabajo industrial, derechos del trabajo, derecho social.”¹

El derecho del trabajo, en sus inicios fue una derivación del derecho civil, pero con la Primera Guerra Mundial, el aspecto civil de dicha rama del derecho empieza a cambiar radicalmente, de hecho empiezan a desarrollarse aspectos humanizantes dentro de la relación obrero patronal, regida inicialmente por la ley de la oferta y la demanda, para generar principios propios, totalmente alejados de los principios civiles, y que con las doctrinas políticas y posición social de la Iglesia Católica, a través de las encíclicas papales, fortalecieron el desarrollo de un aspecto del derecho, que generó el derecho de trabajo o laboral, que hoy se tiene, y que involucra aspectos que van más allá del fenómeno del trabajo mismo, como es la seguridad social, la tranquilidad en la vejez, el

¹ Ulloa Royo, Frank y Jorge Emilio Regidor Umaña. **Introducción al derecho laboral.** Pág. 12.

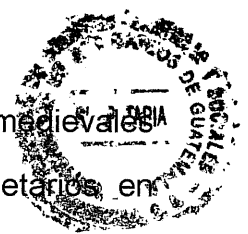


derecho a la salud, entre otros; todos conceptos elaborados y desarrollados teniendo como norte al ser humano que está detrás del trabajo, que hace el trabajo y el que con la participación de poseedor del capital, genera más capital pero que solo tiene su fuerza personal como medio de subsistencia para él y su familia.

Es así como para beneficio de todos y fundamentalmente de la paz social que nace la legislación laboral, que en el medio guatemalteco actual representó toda una lucha de las organizaciones sindicales en la década de los años cuarenta del siglo XX que a la fecha requiere ajustarse para alcanzar los niveles sociales debidos, y requiere que los actores sociales actuales la conviertan en algo todavía más justo y con servicios aún más sociales, sin permitir el retroceso.

El derecho del trabajo tiene sus antecedentes en la historia universal desde que el ser humano tomó la piedra, la moldeó e hizo el primer instrumento para cultivar la tierra, pues es el producto de su esfuerzo el que le dio sustento y posibilidad de vivir sedentariamente en sociedad; sin embargo, en todos los miles de años de existencia del ser humano sobre la tierra, han sido pocas las normas que se dieron en el pasado, ya que en la época del Imperio Romano hubo algunas, también las hubo en la Edad Media, y todas esas normas antiquísimas tienen como fundamento la organización de los grupos, así como los artesanos romanos se unieron en colegios de artesanos, las normas que se pueden reconocer en la Edad Media relativas al trabajo, se relacionan también con agrupaciones de trabajadores, las llamadas corporaciones, todos estos grupos son antecedentes claros de los sindicatos, pues en la unión es que éstos, claramente se encuentra la idea de que solo en la unidad está la fuerza del grupo para poder desarrollarse.

Hay que comprender que los colegios de artesanos de Roma, o las corporaciones



medievales, en sí no son sino intentos organizativos, que en el caso de las medievales representaron más bien la organización de sectores de poseedores, de propietarios, en tanto las organizaciones sindicales de los trabajadores básicamente son organizaciones de lucha para mejorar su condición, que no es precisamente la de poseedores, la corporación o gremio de la edad media, eso sí un principio de libertad que a fin de cuentas cambió en definitiva el sistema de producción y que precipitó la era moderna. Los gremios medievales tenían básicamente tres componentes, el maestro, los compañeros y los aprendices, los talleres que podían conformar eran totalmente especializados, no se permitía pertenecer a más que un gremio, y dentro del gremio la función era específica, pues no se podía desempeñar trabajos que eran propios de otro oficio, no terminar trabajos que otro hubiera empezado.

El número de oficios correspondía estrictamente a las necesidades de la ciudad en la que se desarrollaban, lo que produjo que no se restringiera el ingreso de las personas a los gremios y a los talleres, con esto, los oficios se hicieron hereditarios, que el aprendizaje se alargara, y un gran período de práctica en la condición de compañero y con el tiempo, llegar a ser maestro era cada vez más difícil, hasta el punto de que se les exigía a los aspirantes a maestro grandes pruebas incluso hacer una obra maestra. A la vez, existía una gran cantidad de personas que no formaban parte de esos talleres, y que eran los siervos de la gleba, con labores de agricultura, ganadería y similares, como pastoreo de animales domesticados propios o de los dueños de talleres o del señor feudal.

1.2. Definición

En primer lugar se puede entender al derecho de trabajo como el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores

y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. Asimismo se puede afirmar con toda seguridad que no se presume la gratitud del trabajo.



La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

Mario de la Cueva, autor mexicano, indica por derecho del trabajo lo siguiente: “Es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones de trabajo; fijar los derechos y obligaciones de los trabajadores (as) y de los patronos y señalar las normas particulares para las formas de prestación del trabajo.”²

Cabanellas, refiere que es: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.”³

1.3. Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico práctico, evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 10.

³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 577.

El tema ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:



- a. Publicista, tendencia según la cual el derecho del trabajo pertenece al derecho público;
- b. Privatista, teoría que sostiene que el derecho laboral pertenece al campo del derecho privado;
- c. dualista, esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado, también se ha afirmado que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Por lo que se le asigna por tanto una naturaleza sui géneris.

Para efectos del presente trabajo considero que el derecho del trabajo es una rama de la ciencia jurídica enmarcada dentro del derecho público ya que la mayoría de los principios y las disposiciones normativas son de obligatorio cumplimiento, tomando en cuenta también que por ser dichas normas de carácter tutelar para el trabajador y que además son irrenunciables los derechos mínimos, es una rama eminentemente del derecho público.

1.4. Características

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala denomina características ideológicas, que deben inspirar la legislación laboral, los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis de dicho cuerpo normativo. Sin embargo, se considera que los enunciados aludidos constituyen los principios rectores de esta rama del derecho.



El Código de Trabajo vigente, en el tercer considerando, les denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, las cuales, se encuentran contenidas en los considerandos cuatro, cinco y seis, enumerados de la manera siguiente: tutelaridad; irrenunciabilidad de las garantías mínimas; imperatividad; realismo y objetividad; democrático; sencillez, desprovisto de mayores formalismos; y conciliatorio.

En la actualidad, el derecho laboral sólidamente estructurada como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica. Dichos caracteres se enuncian de la forma que sigue.

Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente, primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas como los trabajadores que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran, o sea los empleadores y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y

especialización legislativa, independiente del derecho común. A pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.



Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

Está destinado a superar la lucha de clases. El derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obstruía el principio de la igualdad jurídica.

Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Esto se debe a razones predominantemente económicas, la estructuración de un derecho universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

Otras características que pueden citarse son: es dinámico, porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista; es de gran fuerza expansiva, porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados; es imperativo, como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse por convenios particulares.

1.5. Contenido

El contenido del derecho del trabajo es el resultado de reivindicaciones históricas de los



trabajadores, que oprimidos por la falta de protección a su tarea, considerada como una mercancía, lucharon a partir del siglo XIX para lograr la protección legal.

El derecho del trabajo contiene normas que regulan las relaciones entre empleados individuales con su o sus empleadores, estableciendo condiciones a los contratos de trabajo, que no pueden alterar ciertas disposiciones que escapan a la autonomía de la voluntad, en defensa de los trabajadores. Por ejemplo, no podría pactarse un contrato de trabajo de más horas que las establecidas por la ley, sin abonarse horas extras; o suprimirse las vacaciones, el régimen de licencias, o la contratación de menores de 14 años.

En general, el contenido del derecho del trabajo trata sobre los sujetos del derecho del trabajo, es decir, los empleadores y empleados, sus derechos y deberes, el contrato y la relación laboral, las jornadas y descansos, de las modalidades del contrato de trabajo, y de su extinción.

En cuanto al derecho colectivo del trabajo trata de las relaciones entre los sujetos colectivos del trabajo, es decir, gremios o sindicatos que representan al trabajador, y quienes negocian con ellos, que puede ser el empleador individual, un grupo de ellos, o una entidad que los represente. Se regula en este caso normativamente a las asociaciones gremiales, a los convenios colectivos de trabajo y el derecho de huelga.

El derecho procesal del trabajo contiene las regulaciones legales sobre la manera de actuar ante los tribunales laborales y el derecho internacional del trabajo las normas que dictan organismos a nivel supranacional como la Organización Internacional del Trabajo.



1.6. Autonomía del derecho de trabajo

El derecho del trabajo es una rama del derecho en general, nacida como tal a partir del siglo XIX, diferenciada del resto de las ramas del derecho por su particular contenido, que lo ubica dentro del derecho público, con principios que limitan la autonomía de voluntad de las partes al realizar sus contratos, y con intervención estatal para asegurar el cumplimiento de ciertas normas administrativas. Además contiene en su aplicación normas procesales específicas y tribunales especiales para su juzgamiento. Se diferencia de los contratos regulados por el derecho civil que se basan en que las partes se encuentran en un plano de igualdad. En el ámbito laboral, el empleado se halla subordinado al empleador, y por eso necesita ser protegido.

Las especiales características de su objeto, que es el trabajo humano en relación de dependencia, dan origen a una serie de principios particulares para esta rama, además de la aplicación de los principios generales del derecho como la equidad, legalidad, igualdad en el trato de los trabajadores, buena fe; en este campo se aplican otros principios que son, el principio protectorio o in dubio pro operario, el de la primacía de la realidad, que da validez a la relación de trabajo por sobre la existencia del contrato laboral, el de irrenunciabilidad, por el cual el trabajador no puede renunciar a los derechos legalmente concedidos; el de la justicia social; y el de continuidad de la relación laboral.

También tiene la peculiaridad de posibilitar la creación normativa a través de los convenios colectivos de trabajo.

Posee, además autonomía didáctica, siendo una materia diferenciada en los planes de estudio de la carrera de Abogacía.



1.7. Principios fundamentales

En el derecho laboral, el Estado se involucra en relaciones privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, precisamente en atención a tal tutela, la ley ordinaria recoge y establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de principios generales por la doctrina, que se encuentran entrelazados entre sí por una genérica función tutelar del trabajador. Hoy pareciera apropiado señalar que esa tutela que se reconoce a los principios generales del derecho laboral, obedece también a la consolidación de un modelo de desarrollo que propugna por relaciones laborales definidas y controladas en contenido y ejecución por el Estado.

Como principios generales pueden citarse el principio protector, principio tutelar, el principio de la irrenunciabilidad; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

a). El principio protector. Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador.

El autor costarricense Blanco Vado, se refiere a este principio de la siguiente manera: "Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. Sin embargo, un objetivo adicional también importante, y no expresamente declarado parece ser -como se indicó- el mantenimiento de un modelo de desarrollo que presuponía un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado."⁴

⁴ Blanco Vado, Mario A. **Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica, los principios del derecho laboral, su regulación y sus tendencias.** <http://www.cesdepu.com>. (consultada el 20/01/11).



En este sentido, cabe señalar que en la actualidad efectivamente la ley laboral tiende a la protección de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector del derecho laboral, contiene reglas específicas que lo implementan, como es la interpretación más favorable al trabajador, el indubio pro operario, la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.

La importancia del principio protector es tal, que en realidad se le llega a ubicar como diseminado en todo el contenido de la ley laboral; trasciende por así decirlo, un ámbito restringido.

En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección o tutela del trabajador pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos, el trabajador, es la parte más débil.

Este principio se manifiesta en el Código de Trabajo vigente en el Artículo 14, así: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas de cualquier naturaleza que sean existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad...”

Otra forma de manifestación de este principio se encuentra en el Artículo 90 del mismo código cuando se refiere que: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.”

Asimismo, este principio del derecho laboral se encuentra consignado en el Artículo 106

de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador."

Al mencionar la interpretación, busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; al referirse al alcance, se desea establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo. Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos concededores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

b). Principio de irrenunciabilidad. A este principio, Blanco Vado lo define como: "La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio."⁵

Fernández Molina, indica que: "Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos derechos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo."⁶

⁵ **Ibíd.**

⁶ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 11.

Relacionado con la naturaleza de orden público que reconoce a las normas laborales, se encuentra la más conocida y unánime expresión del principio de irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a las cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el considerando cuatro, inciso b), establece: "El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste..."

En ese sentido, son irrenunciables todos aquellos beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores y considerados de orden público. Este principio se justifica con los argumentos siguientes: a) El trabajo es una función social; b) el trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos intereses no cabe comprometer; c) la renuncia a estos derechos perjudicaría a terceros que pueden ser los demás trabajadores, cuya remuneración y consideraciones serían envilecidas por la competencia; d) por el carácter de orden público que las leyes de trabajo presentan.

Este principio del derecho del trabajo adquiere especial importancia porque va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, cuanto tal, es susceptible de renunciarse. En el campo laboral y en cuanto a los trabajadores, tal principio no tiene cabida y con esto se explica que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores, si son un mínimo observable, no procederá su renuncia.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir que, aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral,

dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Lo que con ello pretende el derecho de trabajo es proteger al trabajador en caso de aceptar una renuncia en un estado de necesidad o que renuncie por algún engaño o ardid del empleador.



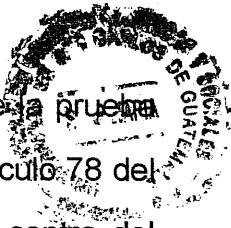
c). El principio tutelar. A este principio se refiere el autor guatemalteco Fernández Molina de la siguiente manera: "El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia."⁷

El derecho del trabajo es tutelar, porque trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. La tutelaridad consiste en que el ordenamiento jurídico laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora que es la parte más débil en la relación trabajador patrono.

Este principio se manifiesta con mayor preeminencia en algunas de las ramificaciones del derecho laboral; en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva. Ha fortalecido la posición de los trabajadores procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista, como algo subsidiario. Las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación colectiva en lugar de expedir reformas legales.

En materia procesal cabe destacar beneficios como el impulso de oficio establecido en el Artículo 321 del Código de Trabajo, por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela

⁷ *Ibíd.* Pág. 5.

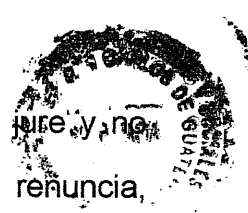


también por los intereses del trabajador; la llamada inversión de la carga de la prueba que releva de prueba al trabajador en caso de despido, establecido en el Artículo 78 del Código de Trabajo; la declaración de confeso y sentencia que se dicta en contra del patrono por incomparecencia establecido en el Artículo 359 del Código de Trabajo.

d). Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. Este es un principio aceptado en forma unánime en la doctrina; significa que el derecho laboral existe sobre la base de los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen un mínimo que debe reconocerse sin perjuicio de que pueden ser mejoradas a través de la contratación individual y colectiva, pero nunca pueden ser negados ni reducidos.

Se les denomina sociales porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquélla.

En este sentido, el Artículo 106 de la Constitución Política de la República establece: "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."



Asimismo, el Artículo 12 del Código de Trabajo establece: “Son nulos ipso iure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

e). Reivindicador de la clase trabajadora. Es reivindicatorio porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista.

f). Evolutivo. “El derecho que nos ocupa está imbuido de una dinámica muy característica que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos:

- a. Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b. Como una tendencia a regular cada vez mas relaciones.”⁸

No es la disciplina laboral una que puede llamarse pretensionista cuyo código pretenda regular el quehacer total de la materia, por el contrario, sus postulados positivos constituyen un derecho sencillo, hasta cierto punto, humilde, que admite que sus normas sean inmediatamente superadas, si con ello se favorece al trabajador.

g). Derecho imperativo. La literal “c” del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde

⁸ *Ibíd.* Pág. 17.



se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.”

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe de ser aplicado en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se impone unos límites independientemente de los acuerdos contractuales.

h). Real y objetivo. Este es un principio que se encuentra plasmado en el cuarto considerando del Código de Trabajo, en la literal “d” el cual indica: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hecho concretos y tangibles.”

i). Es un derecho democrático. Esta idea parte de que todo derecho debe ser expresión del ejercicio de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f) establece: “El derecho del trabajo es un derecho honradamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha



contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación por un lado y por el otro la libertad jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.”

j). Derecho sencillo y antiformalista. El quinto considerando del Código de trabajo establece que: “Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”



CAPÍTULO II



2. El trabajo a domicilio en la doctrina y la legislación guatemalteca

Cabe destacar que en la actualidad, en la doctrina guatemalteca existe muy poca información sobre el trabajo a domicilio, esto quizás derivado de la escasa regulación que se tiene sobre esta modalidad de empleo en el país.

De las numerosas categorías de trabajadores informales, los trabajadores a domicilio suelen ser los que tienen menos seguridad y los más bajos ingresos, especialmente si se refiere a Guatemala en donde no existe una estadística relacionada al análisis de la protección de sus derechos por parte del Estado. De acuerdo con la organización Mujeres en Empleo Informal Globalizando y Organizando, WIEGO, (por sus siglas en inglés), que indica: "El trabajo a domicilio es un fenómeno global en crecimiento, con más de 100 millones de personas trabajando desde sus hogares, tanto en los países ricos como en los pobres. La gran mayoría son mujeres, que a menudo enfrentan la doble carga de tener que trabajar en el mercado remunerado y el trabajo no remunerado del cuidado familiar en sus hogares."⁹

Se pueden identificar dos tipos de trabajadores a domicilio. Trabajadores a domicilio propiamente, también conocido como trabajador industrial o trabajadores externos subcontratados, quienes llevan a cabo el trabajo para la empresa o sus intermediarios, y los cuales por lo general, son pagados en base al precio por pieza; y el trabajador autoempleado o trabajador por cuenta propia que produce de manera independiente o bien vende productos orientados hacia el mercado de bienes o servicios desde sus hogares.

⁹ Mujeres en Empleo Informal Globalizando y Organizando, www.wiego.org consultado el 22/01/11.



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

Con el aumento de las complejas cadenas globales de producción durante el último medio siglo, el trabajo a domicilio ha crecido exponencialmente. El crecimiento del trabajo a domicilio para la industria manufacturera, en particular, puede ser vinculado a la lógica de la competencia global que primero impulsó el volumen de la manufactura de los países desarrollados a los países en desarrollo, y después de las fábricas a los trabajadores a domicilio, a medida que los empleadores bajaron los costos al pasar la responsabilidad de alquiler, electricidad, equipos y otros costos operacionales a los trabajadores.

El trabajo a domicilio, lejos de haber sido marginado por la globalización, ha conocido un nuevo apogeo debido a la generalización de prácticas de subempleo industrial. Los trabajadores a domicilio ofrecen un medio privilegiado para adaptar la producción a las fluctuaciones del mercado; no constituyen una carga permanente para las empresas y no requieren ninguna inversión de capital.

En América Latina, el crecimiento del trabajo a domicilio está asociado a la apertura de los mercados nacionales, a la competencia internacional y a la reestructuración de las empresas luego de esta apertura, como es el caso de la industria del calzado, la textil y la del vestuario. Según la revista Global Hoy: "En México la industria del vestuario utiliza complejos esquemas de subempleo, en el cual los sistemas modernos e



informales están estrechamente ligados.”¹⁰

De la misma manera, se dice que: “En Brasil, el trabajo a domicilio en el rubro del calzado está muy extendido, con pequeñas empresas familiares, subempleadas de grandes empresas, que utilizan este sistema como recurso productivo. En Panamá, luego de la apertura comercial, el proceso de reestructuración de la industria del vestuario provocó despidos colectivos, dándose el fenómeno de que, posteriormente, las empresas que han subsistido, han subempleado a mujeres despedidas para el montaje de vestuario.”¹¹

Ya en 1992, en Italia se decía que: “Los trabajadores a domicilio suponen aproximadamente el 4 por ciento de la población activa.”¹² La explicación posible de los cambios que se daban en ese entonces es el aumento al desempleo. Los que buscaban trabajo estaban en una posición más débil y por ello los empleadores pueden ofrecer trabajos menos interesantes.

Pero también es posible que muchos empleadores no estaban en condiciones de elegir los trabajos que ofrecen. La privatización por ejemplo, había dado la dirección de muchas empresas europeas a personas diferentes y más preocupadas por los costos. Al intensificarse la competencia internacional, era necesario que muchos empleadores eviten los costos inherentes a una plantilla de personal fijo.

Además, en ese entonces habían cambiado la índole de las propias empresas. Habían desaparecido muchas grandes fábricas y habían surgido otras muchas más, pequeñas, en particular en el sector de los servicios, y más propensas a emplear a un personal de

¹⁰ Revista Global Hoy. www.gloobal.net. consultada el 24/01/11.

¹¹ *Ibíd.*

¹² Oficina Internacional del Trabajo. *El trabajo en el mundo*. Pág. 35.



dedicación parcial.

Hasta las empresas manufactureras habían cambiado sus métodos de trabajo. Muchas de ellas se rigen por el principio de la empresa flexible, es decir, funcionan con un núcleo estable de personal y una periferia en régimen precario de temporeros, trabajadores externos o subcontratados. Con ello, pueden adaptarse a los momentos de producción máxima o mínima sin tener que soportar los costos de un personal permanente.

Asimismo, se puede hablar de la magnitud del trabajo a domicilio en América Latina para tener una idea de la situación nacional, aunque los datos disponibles sobre la magnitud del trabajo a domicilio en la región son bastante limitados y difícilmente comparables, en la medida que las definiciones utilizadas para captar esta forma de empleo varían dependiendo de los países.

Rosignotti, presenta los siguientes detalles de la situación en algunos países: "El trabajo a domicilio (entendido como la suma del trabajo dependiente y aquel por cuenta propia ejercido en el domicilio o en otro local distinto del local de trabajo del empleador) absorbe el 26% del empleo no agrícola en Guatemala (2000), el 18% en Venezuela (1997) y el 17% en México (1995)."¹³

Asimismo, se indica que: "En otros países la incidencia del trabajo a domicilio en el empleo no agrícola se encuentra en niveles inferiores: 5% en Brasil (1995), Costa Rica (1997) y Perú (1993), aunque en esos países sólo se consideró a los independientes."¹⁴

Sin embargo, los sistemas de remuneración por unidad, que predominan en el trabajo a

¹³ Rosignotti, Giovanna. **Género, trabajo a domicilio y acción sindical en América Latina**. Pág. 5.

¹⁴ **Ibid.**



domicilio, no garantizan necesariamente remuneraciones justas o adecuadas, a pesar del número de horas consagradas a estas tareas. Los plazos impuestos suelen generar periodos largos, que imponen horarios excesivamente extensos, obligando a los trabajadores a recurrir a todos los miembros de la familia, incluyendo a los niños. Además, las condiciones de higiene y de seguridad no son objeto de ningún cuidado ni control. Este tipo de empleo es excesivamente frágil, ya que muchas veces no reposa sobre ninguna base contractual y depende de la buena voluntad del empleador o del intermediario, implicando que el trabajador no disponga de ninguna protección social.

Por otro lado, el trabajo a domicilio no está presente sólo en los sectores tradicionales, como el de los textiles, vestuario y calzado, sino que también en actividades dinámicas orientadas hacia la exportación, como son la manipulación de alimentos, la pesca y la electrónica, además de otras actividades de servicios, como la venta de productos, bienes o servicios, ingreso de datos, dactilografía, encuestas telefónicas, entre otras actividades laborales, ya que se afirma que: "En las actividades de servicios con un nivel tecnológico superior, y que demandan niveles elevados de calificación, se ha observado el caso de trabajadores a domicilio que mantienen con el empleador un contrato de trabajo regular, que les garantiza los mismos beneficios y prestaciones sociales que los trabajadores industriales."¹⁵

El trabajo a domicilio constituye entonces una forma de empleo flexible que está cobrando auge en la región como resultado de los procesos de flexibilización de las relaciones laborales y de la proliferación de las cadenas de subcontratación a nivel nacional e internacional.

Aun cuando una gran parte del trabajo a domicilio sigue estando invisible en los

¹⁵ **Ibíd.**



sistemas de registro estadístico, por lo cual no se dispone de datos precisos sobre la magnitud y las características de esta forma de trabajo en el país, hay indicios de su vigencia y probable expansión, tales como el aumento del número de talleres familiares que operan en régimen de subcontratación y de la cantidad de trabajadores que se desempeñan como autónomos en el domicilio.

El trabajo a domicilio es una modalidad de empleo que puede ser objeto especial de preocupación en los tiempos actuales y los próximos años. Este modelo de trabajo se aborda dentro de la dinámica de desconcentración productiva, dispersión de las unidades económicas y fragmentación de las empresas, que caracteriza el orden actual de la organización del trabajo y la producción.

Lo importante es que las relaciones que entre ellas se entablan, no son sólo comerciales, sino que involucran el empleo, la organización del trabajo y las condiciones laborales, generándose redes de subcontrataciones de trabajo que adoptan distintas formas, tienen diferentes características y muchas veces se producen en cadena.

En este cuadro, la organización del trabajo, obviamente, ha experimentado variaciones. Quizás el rasgo central sea que muchos empleos salen a situarse fuera de la empresa para la cual producen y dejan de participar en el régimen laboral de aquélla.

La preocupación por detectar y caracterizar con precisión estas formas nuevas de inserción laboral, así como las variaciones de los antiguos empleos obedece, principalmente, a que se ha ido revelando una tendencia de precarización de éstos, y por lo tanto se puede advertir que hay una gran cantidad de empleos de baja calidad.

En este patrón actual de organización de la producción y de la empresa, las formas de



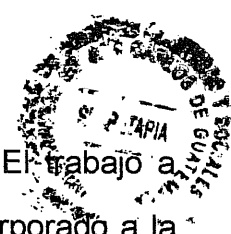
protección al trabajo, legal e informal, que han estado vigentes por largos años, se revelan, hoy en día, insuficientes y, sobre todo, inadecuadas. Surge, por consiguiente y así es reconocido la necesidad y el desafío de una regulación de esta modalidad del empleo.

2.1. Antecedentes

El trabajo a domicilio se remonta a los mismos orígenes de la actividad laboral, ya que ésta se presenta inicialmente como realizada en el seno del hogar; más esta industria familiar o doméstica difiere de lo que en el presente se entiende por trabajo a domicilio, en que el trabajador, en su propio hogar, con fines no domésticos y con propósitos puramente económicos, realiza un trabajo que le procura medios necesario para subsistir.

No se trata, por tanto, de la actividad productora familiar, ni de la venta de aquello que constituye un excedente dentro de esa fabricación doméstica, sino de una producción económica que se realiza dentro del círculo familiar y que tiende a obtener los ingresos necesarios para que subsistan o mejoren su nivel de vida quienes componen ese núcleo.

Cabanellas de Torres, expone con detalle el aparecimiento de este modelo de trabajo, así: "Con la aparición del maquinismo a mediados del siglo XVIII, se produce un fenómeno de transformación económica, como consecuencia del cual desaparecen los pequeños talleres familiares que servían a la concentración de los trabajadores en reducidos lugares fabriles. Frente a ese sistema industrial de concentración se produce no la supervivencia del viejo sistema de trabajo que constituía el taller familiar sino una nueva modalidad, que consiste en que algunos de los trabajadores que se incorporan a



la industria lo hacen produciendo para ésta dentro del propio domicilio. El trabajo a domicilio reaparece; pero no como medio de producción familiar, sino incorporado a la actividad productora, a la gran industria, que se esparce y alcanza a grandes sectores de trabajadores que en su misma casa, trabajan para aquélla, generalmente a destajo. Esa dimensión ha llevado a que LE PLAY hable de la fábrica colectiva; y a que GIDE la califique de fábrica dispersa.”¹⁶

“La circunstancia de que el trabajador a domicilio puede atender, junto con su actividad laboral, las obligaciones del hogar y el no estar sometido a horario alguno ni a la vigilancia directa del empresario, hizo que esta forma de trabajar tuviera gran desarrollo durante el siglo XIX y gran parte del XX.”¹⁷

Puede decirse que esa posibilidad de un trabajo remunerado y cumplido en la propia vivienda satisfacía ciertos conceptos de la moral y de la estructura familiar de la época, herencia secular de la evolución humana.

Así la mujer se convertía en pieza activa del presupuesto hogareño, sin tener que abandonar la casa y sin compartir su jornada con trabajadores masculinos extraños, circunstancia enjuiciada como peligrosa por la honestidad femenina.

Además, en la esfera de lo material, los ratos de ocio casero, los cortos intervalos en los quehaceres domésticos de limpieza, comida, cuidado de los hijos eran explotados también por las amas de casa para conseguir un suplemento que aliviara el presupuesto de los obreros.

¹⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 1081.

¹⁷ **Ibíd.**



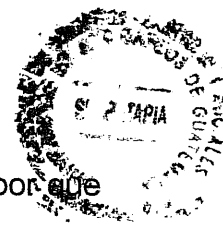
El trabajo domiciliario o doméstico, se perfecciona a principios del proceso de industrialización y se estableció como una continuación del trabajo artesanal y familiar existente desde finales de la Edad Media. Este a pesar de ser una modalidad antigua de inserción laboral, permanece vigente y se ha tornado como la gran estrategia flexibilizadora para el manejo de la mano de obra fuera de la organización empresarial. Dado que se trata de una de las formas más flexibles de empleo, el trabajo a domicilio ha surgido como un componente esencial de la reestructuración de la economía global. El trabajador a domicilio suele ser el último eslabón en la cadena de comercio internacional que se extiende entre continentes, y produce artículos que luego son vendidos por grandes cadenas comerciales.

En la primera década del Siglo XX, Inglaterra inicio la serie de leyes que buscaron una defensa mínima de los trabajadores a domicilio. “Un poco antes, en esa misma década, el programa del partido liberal, valioso precedente de nuestra revolución, dijo en uno de sus párrafos:

La reglamentación del servicio domestico y del trabajo a domicilio se hace necesaria, pues a labores tan específicos como estas, es difícil aplicarles el término general del máximo de trabajo y el mínimo del salario que resulta sencillo para las demás labores. Indudablemente, deberá procurarse que los afectados por esta reglamentación obtengan ganancias equivalentes a las de los demás trabajadores, Antes de que naciera el pensamiento actual que se tiene sobre este tema, destaco una argumentación que defendía a los niños explotados de Nottingham.”¹⁸

“En dicha argumentación se desprendió de la idea de derecho del trabajo como un derecho de clase, el trabajador a domicilio trabaja siempre para otro, nunca para el, o

¹⁸ <http://www.buenastareas.com/ensayos/Trabajo-A-Domicilio/632899.html>. consultada el 25/01/2011.



como dice Marx, el trabajo que ejecuta no es su trabajo, sino el trabajo de otro, por ende nunca entra en contacto con el consumidor y por que es la empresa para la que labora quien entra en contacto con el publico o expresando en una de las formulas que usaron los defensores primeros del trabajo a domicilio, en la relación natural trabajador productor y consumidor se interpone una persona del empresario explotador, esto es, el trabajador a domicilio entrega el producto de su trabajo al empresario, con lo que pierde la oportunidad de intervenir en los mercados para le regulación de los precios.”¹⁹

De ahí que el trabajador no obtenga un precio por sus productos, sino un salario, pues el valor de su producto no se regula de conformidad de las leyes y principios que rigen el mercado de los precios, sino en concordancia en lo que norman la fijación de los salarios.

2.2. Concepto

El trabajo a domicilio ha sido utilizado desde siempre en las relaciones laborales y ha merecido, como una especialidad en cuanto a su forma de desarrollo, aunque las consideraciones precisas y necesarias por parte del legislador es aun deficiente en Guatemala y a donde no ha llegado ha hacer cumplir el juzgador.

El autor Landelino Franco al abordar el concepto de esta modalidad de empleo, indica que: “Se entiende por trabajo a domicilio aquel en el que aparece la figura del trabajador que elabora o produce artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por él, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.”²⁰

¹⁹ **Ibíd.**

²⁰ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Pág. 630.



Por su parte, Cabanellas de Torres, en cuanto al trabajador a domicilio indica que es el que presta sus servicios por cuenta ajena, pero donde o en otro lugar que no pertenece laboralmente al empresario, y que por lo tanto, sin sujeción a horario ni a la inmediata dirección patronal.²¹

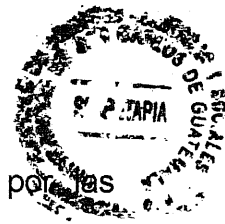
Se puede entender entonces que el trabajo a domicilio es la producción subcontratada de bienes y servicios por trabajadores que realizan su trabajo en un lugar de su propia elección, a menudo en su hogar, y que habitualmente son pagados a tanto la unidad producida. Al no hallarse bajo el control directo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

Por contrato de trabajo a domicilio se entiende aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario. En cuanto a la duración del contrato puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.

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

Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales e instrumentos propios o suministrados por el

²¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Pág. 648.



patrono o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo y los convenios o tratados ratificados por Guatemala relacionados al derecho de trabajo.

2.3. Características

Para poder abordar las características de esta modalidad de trabajo, es preciso referirse al autor Guillermo Cabanellas quien señala: "Los aspectos más característicos del trabajo a domicilio son estos:

- a. Exclusión del horario de trabajo, porque el trabajador empieza y termina cuando quiere e interrumpe la labor a voluntad.
- b. Inexistencia de la jornada de trabajo, ya que el trabajador cumple cada día las horas que quiere o puede y lo mismo al cabo de la semana.
- c. Ausencia de dirección inmediata del patrono aunque éste fije qué quiere y para cuando lo quiere;
- d. La capacidad del trabajador no es absorbida totalmente por el empresario, quien puede encomendarle labor que concluya aquél en poco tiempo de cada día, contra la preocupación de procurarle quehacer al que trabaja en local patronal, para no tener que pagar la jornada sin haberla ocupado por completo;
- e. Posibilidad de que el trabajador haga su tarea ayudado e incluso que descargue la misma en otra persona, ocasional o permanente, si se convierte en pequeño contratista;
- f. El aislamiento profesional, sin contacto con otros colegas o compañeros sin conocimiento exacto de la extensión de la labor cumplida;
- g. Al faltar el contacto profesional, éstos trabajadores se encuentran desunidos, sin la fuerza que la solidaridad y la convivencia crean; y



h. Suelen carecer de relaciones directas con los empresarios que se valen de intermediarios.²²

Se puede enumerar otras características principales del trabajo a domicilio como las siguientes:

1. En la mayoría de los países, los trabajadores a domicilio, generalmente mujeres, son los trabajadores más explotados.
2. Reciben menos del salario mínimo,
3. No gozan de cobertura por parte de la Seguridad Social ni tienen seguridad en el empleo.
4. Muchas personas recurren al trabajo a domicilio porque no encuentran trabajo fuera de sus casas, o debido a responsabilidades familiares o a la falta de guarderías infantiles.
5. El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

También se puede hablar de causas o modalidades del trabajo a domicilio, los cuales son los factores económicos, sociales, psicológicos que actúan a favor del trabajo a domicilio.

Dichas modalidades, Cabanellas las enumera así: "Las principales son:

- a. El predominio del sexo femenino y la preferencia del mismo por las tareas en el hogar y al margen de la disciplina laboral de fábricas y talleres;
- b. La reducción de numerosos gastos patronales, en dimensiones de local, mobiliario, herramientas y materia prima;

²² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 1082.



- c. La eliminación de cargas sociales;
- d. La posible baratura de los productos, por rendir más el trabajo a destajo;
- e. La posibilidad de que personas impedidas de concurrir a locales ajenos, por razones físicas, familiares o escaso tiempo disponible, puedan incorporarse a la actividad productora;
- f. La oportunidad empresarial de regular mejor el paralelismo entre demanda de productos y ocupación de mano de obra.”²³

En América Latina, la regulación del trabajo a domicilio en algunos países contempla la exigencia de registro y otras formas de control, que en la práctica no se cumplen. Las jornadas están en general asimiladas al trabajador ordinario, pero su aplicación práctica no es viable.

Guatemala no es la excepción ya que la regulación contenida en el Código de Trabajo vigente podría decirse muy precaria. El tema de remuneraciones puede ser el más complejo, ya que en este tipo de trabajo suele pagarse por rendimiento, y no se puede calcular el valor de la hora de trabajo, dado que no están contemplados los gastos por cuenta del trabajador.

Además, podría suponerse en el tema de la estabilidad regulación prevé algunas normas, pero en la práctica es difícil de aplicar, porque el despido es la falta de entrega de trabajo. Seguridad y salud son temas prácticamente inexistentes para este tipo de trabajadores. Otros aspectos del derecho del trabajo, como el convenio colectivo, no son aplicables.

En relación a la fiscalización del trabajo a domicilio por parte del Estado, podría ser muy

²³ *Ibíd.* Pág. 1082.



difícil identificar a los trabajadores insertos en él por su dispersión y porque no siempre se reconocen como tales. Los desafíos que enfrenta la regulación del trabajo a domicilio, en primer lugar, es la necesidad de adaptarse a la realidad y superar la inaplicabilidad de la legislación en este ámbito. Algunas de las formas de alcanzar soluciones efectivas es lograr la autoidentificación de los trabajadores a domicilio y de sus derechos, y la creación de redes de protección mínimas.

Algunas obligaciones de los trabajadores a domicilio son las siguientes:

- a. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciba del patrono;
- b. Realizar un trabajo de la calidad convenida o acostumbrada; y
- c. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos

Algunas obligaciones del patrono con el trabajador a domicilio son las siguientes:

- a. Fijar en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo, las tarifas de salarios;
- b. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;
- c. Recibir el trabajo y pagar los salarios en forma, tiempo y lugar convenidos;
- d. Proporcionar a las autoridades laborales los informes que les soliciten.

2.4. Naturaleza jurídica

Se puede afirmar que en oposición al típico contrato laboral, no hay en el trabajo a domicilio subordinación total y efectiva; la subordinación que en él subsiste es sólo parcial, referida al deber de fidelidad y, en ocasiones, al de rendimiento, cuando se exige cierta cantidad de obra en un tiempo determinado. Sin embargo la subordinación económica si existe, ya que los trabajadores a domicilio se encuentran apremiados por



la necesidad de conseguir un salario, es decir, se hallan sometidos económicamente al patrono, por el carácter alimentario que la retribución tiene. Los trabajadores a domicilio son sujetos del derecho del trabajo, aunque la naturaleza contractual de sus prestaciones no revista el carácter común de los vínculos jurídicos laborales regulados especialmente por dicho derecho.

Franco López, indica al respecto: “De tal cuenta que el trabajo a domicilio se realice sin la inmediata fiscalización del empleador no implica en ningún caso que se trate de labores que no se encuentran sujetas a régimen del trabajo subordinado. La relación de subordinación trasciende de tal manera en el contrato de trabajo a domicilio, que incluso el empleador puede, en el caso de establecer que la ejecución ha sido defectuosa, retener un porcentaje del salario del trabajador, por tal motivo, lo que demuestra que la supervisión del resultado de la ejecución del trabajo se da al momento de la entrega del producto.”²⁴

2.5. Sujetos o personas comprendidas en el trabajo a domicilio

Generalmente en un contrato individual de trabajo intervienen dos personas para su perfección, el trabajador y el empleador. Pero en el caso del trabajo a domicilio pueden intervenir otras más aunque no de manera directa en el contrato, como se detalla a continuación.

Cabanellas identifica varios sujetos de este modelo de trabajo los cuales se enumeran: “Los protagonistas y personajes secundarios del trabajo a domicilio:

a. Patrono, el que se dedica a la elaboración o venta de mercaderías, con fin de lucro o

²⁴ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 631.



- sin él, y que encarga trabajo a un obrero a domicilio, tallerista o intermediario;
- b. Intermediario, el que por encargo de un patrono hace elaborar mercaderías a talleristas u obreros a domicilio;
 - c. Tallerista, el que participando en las tareas, o no, hace elaborar con obreros a su cargo, en una habitación o local, mercadería recibida de un patrono o intermediario o mercadería adquirida por él para elaborarla por encargo de aquéllos;
 - d. Tallerista intermediario, el que actúa a la vez con uno u otro carácter;
 - e. Dador de trabajo a domicilio, cualquiera de los cuatro anteriores;
 - f. Obrero a domicilio, el que por su propia dirección ejecuta, en habitación o local elegido por él, tareas destinadas a elaborar mercaderías por encargo de un patrono o intermediario, y que puede contar con la ayuda de miembros de su familia, de un aprendiz o de un ayudante extraño;
 - g. Miembro de la familia, el que sea ascendiente, descendiente, cónyuge o hermano del trabajador a domicilio, e incluso sus pupilos o los parientes hasta el cuarto grado, si reciben alojamiento y comida del obrero;
 - h. Aprendiz, el mayor de 14 años y menor de 18 que practica dirigido por el obrero domiciliario;
 - i. Ayudante de obrero a domicilio, el que sin ser aprendiz, ni miembro de la familia del obrero, trabaja junto a él y bajo su dirección.”²⁵

2.6. Diferencia entre la industria doméstica y trabajo a domicilio

La industria doméstica se desenvuelve para satisfacer las necesidades de la familia; constituye una modalidad de trabajo, en tanto que el trabajo a domicilio se ejerce por cuenta de un comerciante o fabricante que, con medios técnicos peculiares de la pequeña industria, utiliza a un intermediario. El trabajo a domicilio es, en realidad una

²⁵ **Ibíd.** Pág. 1086.



variante del trabajo industrial; en tanto que la industria doméstica o familiar constituye una reminiscencia de ciertas formas laborales que son ajenas al sistema de producción económica que rige el típico concepto de industria.

Ampliando esa diferenciación puede afirmarse que existe completa antítesis para el operario entre el trabajo a domicilio, que lo efectúa en su vivienda, el trabajo o industria domésticos, en que se cumplen las tareas en la vivienda del patrono. En la primera modalidad, el taller se trasplanta a la morada del trabajador; en la segunda, la fabrica se instala en la vivienda del patrono.

En lo que coinciden ambas manifestaciones es en que se superponen el local del trabajo y el lugar de residencia; en la fácil custodia que de los elementos de labor puede cumplirse fuera de la jornada, sin total abandono nocturno por lo general o sin precisión de guardián en las horas y en los días de descanso.

2.7. Diferencia entre intermediarios y talleristas

Aunque ya se ha abordado al respecto anteriormente, Cabanellas, define de manera mas detallada al intermediario de la siguiente manera: "En materia de trabajo a domicilio, el intermediario, es un creador de trabajo para los obreros y un reclutador de mano de obra para el empresario principal, sirve de eslabón entre el patrono y los subcontratistas, tales como los talleristas y faconiers."²⁶

Sin embargo, indica: "El tallerista constituye una figura jurídica muy peculiar; efectivamente, es obrero domiciliario con respecto al dador de trabajo, y patrono en cuanto a sus obreros. Definido como aquel que elabora en su local o vivienda, por

²⁶ **Ibíd.** Pág. 1088.



obreros a su cargo, la mercadería recibida de un patrono o de un intermediario, o mercaderías adquiridas por él para tareas accesorias de las principales accesorias por cuenta ajena, el tallerista no es realmente trabajador a domicilio, porque no elabora por sí, sino que le hace elaborar a otros; por tanto, constituye un subempresario o un subcontratista.”²⁷

Con respecto al empresario o intermediario, la relación jurídica del tallerista encuadra en la contratación civil o mercantil. Para tipificar un contrato de trabajo tendría que no existir la discontinuidad frecuente en los encargos, que pueden cortarse a voluntad, frente a la permanencia del nexo laboral genuino. Su actividad difiere también de la del artesano, porque no mantiene relaciones con el público ni coloca directamente su producción en el mercado. El tallerismo se integra por establecimientos industriales modestos, subordinados económicamente a empresas de determinada importancia, que delegan parte de su producción en subcontratistas, según planes y convenios concertados en cada caso.

2.8. Legislación guatemalteca

En la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentran contenidos los principios que deben regir al derecho de trabajo, específicamente en el Artículo 101, se establece así: “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.”

Tomando en cuenta lo anterior se puede decir que el derecho de trabajar, es la facultad de toda persona individual de elegir la actividad que le servirá de medio de subsistencia y es también el derecho a exigir al empleador el cumplimiento de las prestaciones

²⁷ **Ibíd.**



sociales que se derivan del trabajo, establecidas por la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias que se consideran irrenunciables. El trabajo es un derecho de la persona individual en el sentido de que ninguna persona podrá ser privada del trabajo, ni objeto de discriminación respecto al mismo. Es una obligación social en el sentido de que toda persona tiene el deber de procurar su subsistencia y bienestar por medio del trabajo.

El autor guatemalteco Castillo González al hacer su crítica sobre el derecho al trabajo, expone lo siguiente: "Una Constitución mejor concebida debe referirse a la libertad de trabajo, de comercio y de industria, o sea, a la posibilidad de escoger determinada actividad, oficio o profesión remunerada o lucrativa, permitida o regulada por la ley ordinaria y por reglamentos laborales denominados reglamentos interiores de trabajo. La libertad de trabajo como toda libertad no puede considerarse absoluta, puesto que puede ser objeto de restricciones por diversos motivos o condiciones."²⁸

Los principios de justicia social están contenidos y desarrollados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República. Dicho artículo tiene una larga lista de derechos y prestaciones laborales que deben de observar obligatoriamente los autores de la legislación ordinaria o reglamentaria laboral, las autoridades administrativas y los tribunales de justicia y sala de trabajo y presión social. En este artículo los derechos se declaran mínimos en el sentido de que por ningún motivo serán objeto de disminución, negociación, tergiversación o desconocimiento.

La Constitución Política en ningún momento establece o regula el trabajo a domicilio, limitándose a preceptuar en el Artículo 102 inciso t), que. "El Estado participará en

²⁸ Castillo González, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretación jurídica, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad.** Pág. 240.



convenios y tratados internacionales que se refieren a asuntos de trabajo que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considera como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

El claro ejemplo de los convenios y tratados que preceptúa la Carta Magna, en cuanto a la materia tratada en este trabajo de tesis es el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual se establecen los derechos mínimos sobre el trabajo a domicilio, el cual debe ser aplicado como parte del derecho positivo en Guatemala.

Ahora bien el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo y sus reformas establece algunas normas relativas al trabajo a domicilio. De esa cuenta, el Artículo 156 define así: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

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

Las obligaciones preliminares para los patronos en cuanto a esta modalidad de trabajo lo regula el Artículo 157 de la siguiente manera:

“Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, en el que se debe anotar:



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

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

El Artículo 158 preceptúa sobre la forma de resolver preliminarmente algunos inconvenientes que surjan de principio a la entrega del producto o trabajo de la manera siguiente: “Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.”

El Artículo 159 dispone: “Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.



El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.” Este artículo preceptúa en relación al salario mínimo que debe percibir el trabajador a domicilio, el cual en ningún momento debe ser menor al que reciben trabajadores que laboren en la empresa del empleador o al que recibiría si dicha tarea lo realiza en el taller del patrono.

Finalmente en lo que respecta a la salud de los trabajadores, el Artículo 160 establece: “Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

El patrono o quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa.”

Es en este sentido que el Código de Trabajo de Guatemala regula de forma simple a esta modalidad de trabajo, que cada vez más toma mayor importancia en el país, sin que hasta el momento se le incorpore las demás normativas que establece el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo para asegurar los intereses y derechos que tienen los trabajadores, que en muchos casos son mujeres.

Para comprobar este extremo, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional expone: “La mayor parte de la legislación



sobre trabajo a domicilio existente en la región lo define como un trabajo subordinado. Sin embargo, tanto por razones de desregulación normativa, como por falta de capacidad de aplicación de ésta, una muy alta proporción de estos trabajadores queda fuera de los sistemas de protección.

Producto de una compleja red de eslabonamientos productivos y de la existencia de una gran heterogeneidad de empleadores o dadores de trabajo, es frecuente, además, que la relación de trabajo dependiente quede encubierta y sin protección social. Empieza incluso a ser una práctica habitual el requisito de la inscripción previa del trabajador a domicilio en el registro de trabajadores autónomos, eximiendo así al empleador de cualquier obligación en materia de remuneraciones y prestaciones hacia el trabajador.”²⁹

Asimismo la organización aludida externa su preocupación sobre otros aspectos tan importantes en una relación laboral como la salud, seguridad social, prestaciones laborales que no se dan en la práctica en nuestro medio, así: “En América Latina la regulación del trabajo a domicilio contempla la exigencia de registro y otras formas de control que en la realidad no se cumplen casi nunca. La jornada de trabajo está en general definida de forma similar a las del conjunto de los trabajadores dependientes, pero la aplicación práctica de este dispositivo no es viable.

El tema de las remuneraciones es más complejo, ya que el pago se realiza por rendimiento, y no se puede calcular el valor de la hora de trabajo, dado que no están contemplados los gastos realizados por cuenta del trabajador. La regulación prevé, en algunos casos, la estabilidad, pero en la práctica es una norma casi imposible de aplicar, por el despido equivale a la no entrega de trabajo. Seguridad y salud son derechos

²⁹ Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional www.ilo.org. Consultada el 27/01/2011.



prácticamente inexistentes para este tipo de trabajadores. Otros aspectos del desarrollo del trabajo, como el convenio colectivo, no son aplicables.”³⁰

Lo que respecta a dicho convenio se analizará en el siguiente capítulo de la presente investigación.

³⁰ **Ibid.**

CAPÍTULO III



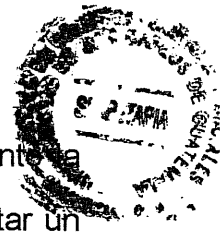
3. Razones que determinan que la normativa relacionada al trabajo a domicilio conforme el Código de Trabajo es vigente pero no positiva y la necesidad de incluir las normas del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo

3.1. Aspectos considerativos

Las normas internacionales del trabajo se sitúan en el núcleo de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo. A lo largo de los años, los gobiernos de los estados miembros y sus organizaciones de empleadores y de trabajadores han elaborado normas internacionales que se refieren a todos los ámbitos laborales.

Los ejemplos concretos son, la abolición del trabajo forzoso, la libertad de asociación, la igualdad de oportunidades y de trato, la promoción del empleo y de la formación profesional, la seguridad social, las condiciones de trabajo, la protección de la maternidad, la edad mínima para acceder al empleo, la protección de los trabajadores migrantes y de categorías de trabajadores como la gente de mar, los trabajadores a domicilio, entre otros aspectos importantes del ramo laboral.

Todos los años se reúnen en Ginebra, Suiza, los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los Estados Miembros, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, para adoptar o revisar normas que se convertirán en convenios o recomendaciones laborales internacionales. Estos instrumentos internacionales se refieren siempre al ser humano en el desempeño de su trabajo. Los convenios son aplicables en los países que los ratifican.



La Organización Internacional del Trabajo se ocupa de supervisar en todo momento la aplicación de estas normas. Cada estado miembro tiene la obligación de presentar un informe periódico a la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas de orden legal y práctico adoptadas para aplicar los convenios que ha ratificado.

Los informes de los gobiernos son examinados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, integrada por una veintena de personalidades independientes, que poseen un elevado nivel de cualificación en el terreno jurídico o social y que están especializadas en cuestiones laborales. Dicha comisión presenta un informe anual a la Conferencia Internacional del Trabajo, que se somete al examen de un comité tripartito integrado por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

3.2. El Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo

Desde hace algunos años el trabajo a domicilio ha estado en el debate internacional debido principalmente a la iniciativa tomada por la Oficina Internacional del Trabajo, que ha calificado a los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad como una categoría especialmente vulnerable debido a su insuficiente protección jurídica, a su aislamiento y a su escaso poder de negociación.

“En 1993, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo inscribió este tema en el orden del día de la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebraría en 1995, y en esa ocasión fue cuando se discutió por primera vez. Sobre la base de esta discusión, la Oficina Internacional del Trabajo elaboró un informe con un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación, que envió a los gobiernos, invitándolos a que lo devolvieran con observaciones o enmiendas.



Se preparó un nuevo informe con los textos propuestos corregidos según las observaciones de gobiernos, asociaciones de empresarios y trabajadores, que sirvió de base a la segunda discusión en la 83ª reunión de la Conferencia Internacional en 1996. Allí se aprobó el Convenio 177 y la recomendación 184 sobre trabajo a domicilio.³¹

La orientación central de este convenio, que figura en su Artículo 3, es lograr, en la medida de lo posible, que las políticas nacionales promuevan igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados. Se enumeran las materias en las cuales debe fomentarse la igualdad de trato: a) afiliación a organizaciones; b) protección de la discriminación en el empleo; c) protección en seguridad y salud; d) remuneración; e) protección por regímenes legales de seguridad social; f) acceso a la formación; g) edad mínima para admisión al empleo; h) protección a la maternidad.

Se estimula a los Estados a tomar medidas para el registro estadístico del trabajo a domicilio; a aplicar al trabajo a domicilio la legislación sobre seguridad y salud; a regular las prohibiciones de determinados trabajos y sustancias en el trabajo a domicilio, por razones de seguridad y salud; a definir con precisión las responsabilidades de empleadores e intermediarios, cuando éstos estén permitidos. Se plantea, también, la necesidad de incluir el trabajo a domicilio en el sistema de inspección.

El Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo, fue adoptado en La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra, Suiza, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión. Dicho convenio consta de 18 artículos entre los que destacan los referentes a la

³¹ Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60342_temalab_9.pdf. consultada el 08/02/11.



definición del trabajo a domicilio, las obligaciones del Estado de promover políticas que aseguren los derechos sociales de los trabajadores en dicha modalidad.

3.3. El trabajo a domicilio y la realidad nacional

En Guatemala el desempleo afecta duramente a toda la población, pero especialmente a la población más joven, ya que suele andar en busca de su primera plaza de trabajo. Además, la mayoría de jóvenes recién egresados de la universidad deben competir con personas que cuentan con mayor experiencia, lo que dificulta aún más su posibilidad de encontrar una oferta de trabajo.

Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2010, se indica que: “De una población de 14.5 millones de habitantes, 10.6 millones de personas están en edad de trabajar. Sin embargo, solo el 40% de estos, es decir 5.8 millones de personas, trabajan o buscan trabajo (población económicamente activa, PEA), mientras que 202,876 personas están desempleadas.”³²

“De las personas desempleadas, 166,387 se encuentran despedidas y 36,489 son aspirantes a un puesto laboral. Generalmente se trata de los recién graduados, así como de personas que andan en busca de su primer trabajo remunerado.”³³

Dentro de estas circunstancias se encuentran los trabajadores a domicilio; pero hay otro aspecto más, estos trabajadores han sido invisibles para las estadísticas nacionales, porque el trabajo a domicilio aún no está reconocido como una categoría de trabajo diferenciada en las estadísticas de empleo y trabajo, y en general la legislación laboral

³² Instituto Nacional de Estadística. **Encuesta Nacional de Empleos e Ingresos 2010**. www.ine.gob.gt. Consultada el 04/02/11.

³³ *Ibíd.*



interna no contempla de manera eficiente sus derechos los trabajadores de esta modalidad o no ha sido muy clara al respecto. Prueba de ello es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cuenta con un registro de cuantas personas trabajan bajo esta modalidad.

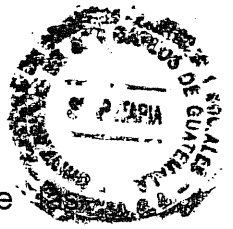
Rossignotti, se refiere al caso de esta manera: "En América Latina, la regulación de esta forma de empleo contempla la exigencia de registro y otras formas de control, que en la práctica no se cumplen. El asunto de las remuneraciones es el más complejo, ya que el cálculo correspondiente se realiza en función del rendimiento y no del tiempo de trabajo. A menudo la legislación no especifica los parámetros que se deben tomar en cuenta para dicho cálculo."³⁴

En materia de protección social, la legislación contempla la inclusión en el registro de seguro social de todos los asalariados o la inclusión de los trabajadores en el sistema nacional de pensiones y en el régimen de prestación de salud, lo que debe aplicarse por extensión a los trabajadores a domicilio. Sin embargo, en la práctica dificultades de orden administrativo o los trámites onerosos de inscripción provocan que estas normas no se apliquen a los trabajadores a domicilio. Las materias de seguridad y salud son prácticamente inexistentes para este tipo de trabajadores.

Se sabe que es integrado ampliamente por mujeres con escasos ingresos y baja capacitación, que necesitan compaginar sus responsabilidades familiares y tareas domésticas con actividades que les proporcionen ingresos.

Rossignotti indica al respecto que: "Esta forma de empleo absorbe mayoritariamente mano de obra femenina. La posibilidad de combinar el trabajo remunerado con las

³⁴ Rossignotti, Giovanna. **Ob. Cit.** Pág. 7



tareas domésticas –lo que refleja prácticas consolidadas en la división de responsabilidades familiares– y la posición relativamente más desfavorecida de las mujeres en el mercado laboral son algunos factores que explican la feminización del trabajo a domicilio. Las mujeres tienden a concentrarse en aquellas actividades que exigen menores niveles de calificación y se caracterizan por bajos niveles de productividad e ingresos.³⁵

En Guatemala, este sector de trabajadores a domicilio se caracteriza por recibir una remuneración pequeña e irregular y carecer de los beneficios de la seguridad social. Otro de los aspectos desfavorables actualmente es que, como quienes forman el índice de este empleo, trabajan aislados, no pueden organizarse en asociaciones representativas.

Sin embargo, puede decirse que el número de estos trabajadores va en aumento como resultado de la partición y reubicación de los procesos de producción mediante la creación de cadenas de producción que operan en diversos puntos de un país o incluso entre países y que utilizan el trabajo femenino disponible y barato.

La novedad del trabajo a domicilio es que ya no está confinado a las industrias de trabajo intensivo tales como industrias del calzado y vestido, por ejemplo, como lo estuvo en otros tiempos ya que surge hoy también en las industrias de alto coeficiente de capital y en el sector de los servicios.

Tal como lo señala Rossignotti: “El desafío más importante que enfrenta la regulación del trabajo a domicilio radica en su adaptación a la realidad con miras a superar los obstáculos que dificultan su aplicación frente a un fenómeno en evolución constante. En

³⁵ *Ibíd.* Pág. 6



la práctica, el subregistro del trabajo a domicilio, su carácter aislado y a menudo informal, así como la debilidad ocupacional y económica de los trabajadores constituyen una realidad común en la mayoría de los países y un obstáculo importante para que se llegue a la efectiva reglamentación de esta forma de empleo.³⁶

3.4. Similitudes y diferencias del trabajo a domicilio conforme la realidad, el Código de Trabajo y el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo

Ahora bien, como se anotó en apartados anteriores, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República contempla y define el trabajo a domicilio. Además establece algunas normas en cuanto a la contratación, pero no desarrolla más aspectos como la obligatoriedad que las autoridades lleven un registro de los trabajadores ni que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda verificar el cumplimiento de los contratos, como generalmente se establece para las empresas en donde los empleados trabajan bajo la dirección inmediata del empleador.

Con esto se puede decir que el trabajo a domicilio es una modalidad de trabajo jurídicamente reconocido. Sin embargo, las normas que lo regulan en el Código de Trabajo son vigentes, más no positivos puesto que no se aplican.

De acuerdo con el Convenio Número 177 de la Organización Internacional del Trabajo de 1996, la expresión trabajo a domicilio designa el trabajo que una persona realiza: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de

³⁶ **Ibíd.** Pág. 7



quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

Dicha definición se concentra exclusivamente en aquellos trabajadores que se encuentran en una situación de subordinación o dependencia laboral, excluyendo a las personas que trabajan en su vivienda como independientes.

La legislación guatemalteca del trabajo no ha logrado adaptarse a las nuevas realidades laborales. A diferencia de la mayoría de las normas internacionales del trabajo que están concebidas para ser aplicadas a todos los trabajadores, la legislación laboral sigue aplicándose en general a los asalariados.

Ante la ausencia de criterios nítidos para identificar la relación de trabajo, puede ser difícil determinar si el trabajador a domicilio es un empleado o un auténtico trabajador independiente. En la práctica se observa el fenómeno frecuente de trabajadores que en realidad son empleados, pero que carecen de los beneficios de la protección que brinda una relación de trabajo. De hecho, muchos trabajadores a domicilio pueden considerarse asalariados encubiertos, más que verdaderos trabajadores independientes.

La aplicación deficiente de la ley o su inobservancia están igualmente relacionadas con la inadecuación de las instituciones abocadas a su control, incluso en términos de personal. Las administraciones del trabajo y sus servicios tienen un papel primordial que desempeñar, tanto en las fases iniciales de redacción de las leyes y reglamentos que abordan los problemas relativos a los trabajadores a domicilio, como en lo que se refiere a la fiscalización de la correcta aplicación de la ley.



3.5. Consecuencias para el trabajador

La desprotección por parte del Estado de Guatemala de este modelo de empleo, trae consigo varias consecuencias para el trabajador que está inmerso en el mismo. Tomando en cuenta que el trabajador visible en las estadísticas, o la masa de trabajadores que prestan sus servicios directamente en la empresa o en centros de trabajo designados por el patrono y bajo la dirección inmediata de éste, puede gozar de todas las prestaciones o beneficios que otorga la ley o un convenio colectivo de trabajo.

En este sentido, es más probable que al trabajador en este ámbito, tenga mejoras en su economía familiar o personal, producto del esfuerzo y de las prestaciones por su empleo. Mientras que el trabajador a domicilio, difícilmente podrá obtener más beneficios adicionales a los que obtiene por los productos que elabora o los servicios que presta; ésto, como consecuencia de la falta de regulación y protección jurídica por parte del Estado.

Se pueden citar algunos beneficios o prestaciones laborales para las personas que laboran formalmente en una empresa de la iniciativa privada o del Estado.

Aguinaldo. De acuerdo con el Artículo 1 del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado: "Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente."

El Artículo 2 del mismo cuerpo normativo indica: "La prestación a que se refiere el



artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbre o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.”

Bonificación incentivo. Ésta regula en la Ley de Bonificación Incentivo, Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala. En el Artículo 1 de este cuerpo normativo se establece: “Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 250.00) que deberán pagar a sus empleados junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República.”

El Artículo 2 de la ley citada preceptúa: “Se incrementa en la cantidad de cincuenta quetzales (Q. 50.00) la bonificación mensual a favor de todos los trabajadores del Organismo Ejecutivo, presupuestado con cargo a los renglones 011 “Personal Permanente”, 021 “Personal Supernumerario”, 022 “Personal por Contrato” y 031 “Jornales”, otorgado a través del Acuerdo Gubernativo 66-2000 de fecha 26 de enero del 2000, quedando en consecuencia dicho bono en doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) mensuales.”

Bonificación anual. Esta bonificación está regulada en la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92 del Congreso de la República



de Guatemala. Reafirma el deber del Estado garantizar las condiciones de vida del trabajador, así como mejorar su situación económica y social, estableciendo una remuneración anual adicional a sus sueldos y salarios que le permita complementar la satisfacción de sus necesidades y que la misma le permita al patrono su cumplimiento oportuno sin afectar el desarrollo empresarial. Esta bonificación es conocida comúnmente como Bono 14.

En el Artículo 1 del citado cuerpo normativo se establece lo siguiente: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.”

Asimismo, en el Artículo dos se preceptúa: “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere de menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.”

Derecho a la sindicalización. Reconocido principalmente por la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, para trabajadores del sector privado. Para los trabajadores del sector público se encuentra



regulado en la Ley de Sindicalización Regulación de Huelga de los trabajadores del Estado, la cual en su Artículo uno establece: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.”

Además de las prestaciones indicadas, existen otras como las siguientes: vacaciones, Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

Despido e indemnización: la ley establece casos de despido justificado, para dar por terminada la relación laboral con un trabajador, estos están enumerados en el Código de Trabajo. La renuncia voluntaria es otra forma de terminar la relación laboral, sin responsabilidad por parte del patrono. Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

3.5.1. Económicas

Como se dijo anteriormente, la falta de regulación del trabajo a domicilio conlleva muchas consecuencias para el trabajador que se desempeña en este ámbito, entre ellas, la de carácter económico ya que al no garantizarse las prestaciones a que tiene derecho como trabajador, se verá afectado su economía personal o familiar por falta de ingresos económicos derivado de su trabajo.



3.5.2. Jurídicas

Como consecuencia jurídica, está la incapacidad de reclamar ante los tribunales de justicia, las prestaciones a que tiene derecho derivado de un contrato de trabajo a domicilio, si no existe la regulación que lo ampare en sus especiales características.

3.5.3. Sociales

Las consecuencias sociales que conlleva la falta de atención y regulación que garantice el pleno goce de todos los derechos laborales en el trabajo a domicilio, pueden ser muchas, tomando en cuenta de que la persona se verá limitado en el goce de otros derechos como la recreación, a lo cual tienen derecho los trabajadores de forma gratuita en los centros de recreación creados para tales fines.



CAPÍTULO IV



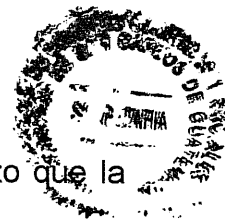
4. Necesidad de que se adecue a la realidad el trabajo a domicilio en el Código de Trabajo

Las características particulares que tiene la industria textil en el marco normativo especial que la regula, y en muchos casos, la clandestinidad de las actividades, la precariedad de los establecimientos, la reducción a la servidumbre de los trabajadores, la presencia de inmigrantes no habilitados para trabajar y de niños hacen necesaria la implementación de acciones específicas de fiscalización de la modalidad de trabajo a Domicilio.

Dentro de los objetivos se encuentra la fiscalización de toda la cadena de producción de la industria textil en el ámbito de competencia de este organismo, manteniendo un control permanente sobre la actividad en cuestión con la finalidad de obtener el cumplimiento a la normativa vigente en protección de los trabajadores intervinientes.

a) Inspecciones de trabajo a domicilio

El principio rector que orienta a la presente investigación es la protección integral del trabajador a domicilio. En virtud de aquel, se llevan a cabo diversas acciones a través del ejercicio del poder de vigilancia, irrenunciable y consagrado y amparado en el Artículo 44 de la Constitución de la República, que no concuerda con la normativa vigente, especialmente el Código de Trabajo. Expresa que la autoridad encargada de proteger a los trabajadores especialmente a los que ejecutan su trabajo a domicilio es el Ministerio de Trabajo es la encargada de promover y llevar las actuaciones que correspondan por verificación de incumplimientos de las normas legales y



convencionales del trabajo y de la seguridad social, mediante el procedimiento que la norma determina y aplicando las sanciones que la ley establece, siendo la Inspección General del Trabajo quien tiene dentro de sus misiones y funciones la obligación de realizar las acciones de fiscalización y control en esta materia. Este accionar, ejercitando las funciones de inspección, es preventivo y educativo en miras a obtener el cumplimiento adecuado de las normas laborales, pero si esta no existen es necesario de adecuarlas y especialmente recurrir a otras aunque no figuren expresamente pueden ser utilizadas según mandato constitucional.

4.1. Las condiciones laborales en el trabajo a domicilio, la realidad nacional y la necesidad de su regulación

El trabajo a domicilio es una modalidad de empleo que debe ser objeto especial de preocupación en los tiempos actuales. Este tipo de empleo puede ser abordado dentro de la dinámica de desconcentración productiva, dispersión de las unidades económicas y fragmentación de las empresas, que caracteriza el orden actual de la organización del trabajo y la producción. De modo muy distinto al modelo de organización de alta concentración, el panorama muestra, hoy en día, un nuevo diseño de relaciones entre las unidades productivas.

En este modelo de trabajo se advierte la importancia de que produce numerosos bienes o servicios por encargo de otras empresas, sin comercializarlos directamente. Lo importante es que las relaciones que entre ellas se entablan, no son sólo comerciales, sino que involucran el empleo, la organización del trabajo y las condiciones laborales, generándose redes de subcontrataciones de trabajo que adoptan distintas formas, tienen diferentes características y muchas veces se producen en cadena.



Esto sería una forma de verlo desde un punto de vista positivo. El Estado debe regularlo, desde estos puntos de vista, nunca restringir ni poner trabas para la realización satisfactoria, sino regular los aspectos básicos de protección de trabajador y facilitar la contratación de manera que todos los trabajadores puedan gozar de los derechos mínimos que produce una relación patrono trabajador.

La organización del trabajo, obviamente, puede experimentar variaciones. Quizás el rasgo central sea que muchos empleos salen a situarse fuera de la empresa para la cual producen y dejan de participar, por tanto, del régimen laboral de aquélla. Hay que precisar que este puede ser una forma nueva de inserción laboral en el futuro inmediato, y que puede variar los antiguos empleos realizados, pero lo que debe hacer el Estado es evitar una precarización de éstos y no generar al mismo tiempo, una cantidad de empleos de baja calidad.

“Es preciso afirmar que el modelo actual imperante de organización de la producción y de la empresa, las formas de protección al trabajo, legales e informales, que han estado vigentes por largos años se revelan, hoy en día, como insuficientes y, sobre todo, inadecuadas. Surge, por consiguiente y así es reconocido la necesidad y el desafío de una regulación innovativa. El trabajo a domicilio forma parte de este nuevo orden.”³⁷ A pesar de ser una modalidad bastante antigua de inserción laboral, permanece vigente y hay indicios para pensar que se expande en algunos países, entre estos, sin duda, Guatemala.

Es entendible, si se tiene presente que el modelo de trabajo en estudio aporta un factor tan valorado en la actualidad como es la flexibilidad para el manejo de la mano de obra en las empresas. Sin embargo, recientemente se ha abierto una discusión de interés en

³⁷ <http://www.buenastareas.com/ensayos/Trabajo-A-Domicilio/632899.html>. consultada el 25/01/2011.



torno de este punto, al aparecer voces y opiniones que revalorizan la estabilidad y permanencia de la mano de obra. La Organización Internacional del Trabajo ha definido el trabajo a domicilio como aquél que se realiza para un empleador o un contratista en virtud de un acuerdo, con arreglo al cuál se efectúa el trabajo al exterior de la empresa o taller, en el lugar que elige el trabajador, que es a menudo su propio hogar, por lo general sin la fiscalización directa de quienes lo encargan.

Como se señaló anteriormente, el trabajo a domicilio data de los principios de la industrialización y se estableció como continuador del trabajo artesanal y familiar existente desde fines de la Edad Media. Esta forma de trabajo suscitó, durante largos años, un fuerte rechazo de los trabajadores y sectores cercanos a ellos, todos los cuales lucharon porque la ley prohibiera explícitamente esta forma de empleo.

Al hacerse pública la situación de extrema explotación a que estaban sometidos los trabajadores a domicilio y al aumentar el rechazo por parte de amplios sectores de trabajadores y sus organizaciones, un gran número de países dictó normas protectoras de este tipo de trabajadores, reglamentando la forma como debía prestarse el trabajo a domicilio. Se fijaron salarios mínimos por comisiones tripartitas de trabajadores, empleadores y funcionarios del Estado, estableciendo la obligación de los empleadores de dar publicidad a los mismos; se reglamentó la obligación del empleador de llevar un registro donde constará la individualización del trabajador y la labor encomendada, el que debía ser controlado por las inspecciones del trabajo, y, en general, se sometió a patrones y trabajadores a domicilio a las normas protectoras del Derecho Laboral, en cuanto fueren compatibles.

Es posible que a raíz de esas reivindicaciones aparezca en el Código de Trabajo de Guatemala algunas normas que protegen este modelo de trabajo aunque, en la



actualidad, dichas normas no son efectivas, o como se dijo en los capítulos precedentes de este trabajo de tesis, son vigentes más no positivas, en el sentido de que están reguladas en el Código de Trabajo pero no son aplicados o no se cumplen por parte del empleador y el Estado no vela por su aplicación efectiva.

4.2. Regulación efectiva

La posición protectora y tutelar del derecho de trabajo no puede ser abandonada a medida que se vaya aceptando que la flexibilidad del empleo es una condición para el crecimiento económico competitivo. En otras ideas, aceptar la flexibilidad no debe significar admitir la precarización y contemplar cómo, en ausencia de regulación, el contrato de trabajo queda por entero sujeto a la voluntad de las partes. No puede aceptar que llegue a considerarse como un contrato de adhesión, en que el trabajador, para poder contratar, debe aceptar en bloque las condiciones propuestas por el empleador o simplemente se convierte en una transacción comercial.

El Estado debe velar porque la clase trabajadora, que es uno de los pilares de la economía nacional, esté protegida en todas las manifestaciones o modalidades del empleo. Es ahí, donde surge la necesidad de adecuar la legislación a la realidad nacional actual. Al hablar de adecuar la legislación a la realidad actual, se está refiriendo a reformar los artículos del Código de Trabajo e incluir nuevas normas en éste que aseguren la protección de los trabajadores a domicilio. Otra opción sería emitir una ley específica de trabajo a domicilio.

La promoción de la posible regulación en este sentido debe estar vinculada a la elaboración de una regulación especial que reconozca las particularidades de esta diferente modalidad ocupacional. Este es aún un desafío para el Estado de Guatemala.



4.3. Determinación exacta para regular de manera efectiva

La determinación del trabajo a domicilio requiere dilucidar un punto fundamental. Debe establecerse cuál es el carácter de la relación laboral que entabla el trabajador con la empresa o con el tercero que le encarga el trabajo. Según se consideren las características de esta relación, el trabajador será calificado como asalariado o como independiente y, se sabe, de ello depende el tratamiento legal que tenga. Específicamente es la dimensión de subordinación la que se exige al trabajo dependiente, y por ende también al trabajo a domicilio. Aún sin definirlo explícitamente el Código de Trabajo de Guatemala contempla la subordinación como el elemento nucleico de la prestación de trabajo a domicilio.

Sin embargo, la condición de subordinación presenta características especiales en el trabajo a domicilio, desde que no puede tener lugar la vigilancia directa del patrono sobre los trabajadores que se encuentran a distancia física del centro de decisiones en la empresa.

Asimismo, el trabajador a domicilio tiene un espacio más amplio para su iniciativa, sin que por ello cambie sustancialmente su condición de subordinado, sobre todo cuando se trata de trabajadores antiguos, de confianza o con alto grado de habilidad, a los cuales se les permite e incluso se les estimula a introducir grados de innovación, sin dárseles, a veces, orden alguna. Con ello, se hace ambigua la frontera con el trabajador independiente o por cuenta propia. A lo anterior se agrega que el trabajo a domicilio suele ser realizado conjuntamente con el trabajo por cuenta propia sin que ambas formas de inserción laboral se cumplan necesariamente en jornadas distintas, sino de manera superpuesta. A veces es la misma ocupación, la misma tarea, realizada bajo dos formas distintas de inserción laboral.



Sobre la base de esta realidad, la noción misma de subordinación puede ser entendida de manera distinta. Así, por ejemplo, puede ser denominado parasubordinación, término que puede adaptarse más a la situación del trabajador a domicilio y con arreglo al cual se considera que una persona que trabaja a domicilio está subordinada a un empleador cuando debe cumplir las órdenes de éste en cuanto a los requisitos del trabajo, ya consista éste en la fabricación parcial o total o bien en el acabado de productos relacionados con la actividad del empleador. Esta acepción más amplia permitiría entender a los trabajadores a domicilio como asalariados y aplicarles, por tanto, la protección legal de tales.

Pero en todo caso, el elemento de subordinación presente en este modelo de trabajo, hace pensar que los derechos mínimos reconocidos por el derecho de trabajo deben extenderse a ello, por cuanto se encuadra dentro de esta rama del derecho y no es una modalidad de la contratación en el derecho común.

Existen otros aspectos fundamentales que se deben revisar para la definición filosófica y la fundamentación jurídica del modelo de trabajo en estudio. En la misma idea de revisar el tradicional concepto de subordinación, se debe enfatizar otro factor distinto de la supervisión directa, que se ha denominado ajenidad. Esta es una idea que hace hincapié en la posición de los sujetos intervinientes con respecto al mercado y muy importante diferenciarlo en materia laboral.

Desde esta perspectiva, se considera que en el trabajo a domicilio el operario no accede directamente al mercado, aunque su labor se materialice en un producto acabado. La prestación debida no es en sí el producto terminado sino el trabajo que lo genera. Con esto se está ante la realización de una obligación personalísima que implica una obligación final de hacer. Por lo que se percibe un salario y no un simple pago; como



puede ser un comerciante que recibe el pago por vender una mercancía en el mercado común. Es preciso diferenciar en este sentido que, en el trabajo a domicilio se recibe un salario, porque el trabajador elabora un producto o mercancía que debe entregarlo a un empresario que lo contrató con anterioridad para tal efecto; más no pone a disposición del público en el mercado, una mercancía o producto que él elaboró; en otras palabras el trabajador a domicilio no tiene relación directa con el consumidor final del producto, lo que el empleador sí puede tener.

Otro aspecto de interés es la intermediación entre el trabajador a domicilio y la empresa que en definitiva llevará el producto al mercado. No siempre la empresa que encarga el trabajo lo hace directamente a personas naturales que trabajarán en un lugar externo. Muchas veces esta relación está intermediada y puede haber más de un eslabón entre ambos.

“En el proceso productivo actual, que muestra una tendencia a dispersarse y a desarrollarse en diversas unidades, se establecen numerosos vínculos entre las plantas productoras, los que pueden consistir en prestaciones de servicios de carácter comercial o en subcontrataciones que afectan la condición laboral. Hoy en día es muy frecuente que los trabajadores a domicilio sean contratados por talleres o unidades productivas menores que ya tienen una relación de subcontratación con la empresa matriz, cuyo rol como intermediarios, como subcontratistas o como empleadores directos es, muchas veces, difícil de determinar. Las responsabilidades en uno u otro caso son, obviamente, distintas”.³⁸

Otro factor que dificulta, a veces, la determinación del trabajo a domicilio es el lugar en el que se realizará el trabajo. La definición de la Organización Internacional del Trabajo no

³⁸ <http://www.buenastareas.com/ensayos/Trabajo-A-Domicilio/632899.html>. consultada el 25/01/2011.



exige que éste sea necesariamente el hogar del trabajador, sino que se refiere a un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Lo importante es que no sea en los locales del empleador. Así, señala que el trabajo a domicilio puede también efectuarse en centros, talleres u otros lugares comunitarios en los que se reúnen varios trabajadores, pero que no pertenezcan al empleador. El problema surge cuando tras una apariencia de asociación de trabajadores hay, en realidad, talleres o pequeñas empresas en las cuales hay un empleador o un intermediario, y que están muy lejos de cualquier modalidad de asociación entre iguales. Por otra parte, no se entenderá como trabajador a domicilio quien tiene la condición de asalariado y realiza ocasionalmente tal trabajo dependiente en su domicilio y no en su lugar habitual, tal como lo establece el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo.

De manera que el trabajador a domicilio aparece, en realidad, como una categoría especial de trabajador dependiente, que no debe tener carácter de asalariado ordinario de alguna empresa específica, es decir, que no realice su trabajo en el local de la empresa ni cuente con control directo del empleador, sea ésta empresa la matriz que comercializa finalmente el producto o sea una empresa subcontratista con que se relaciona aquélla.

Por otra parte, el trabajador a domicilio es tal en cuanto ha trabado una relación de dependencia con un empleador, aun cuando ésta tenga características especiales y en este factor hay que fijarse para establecer la distinción con los trabajadores independientes.



4.4. Adecuación del trabajo a domicilio en el Código de Trabajo de Guatemala de acuerdo con el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo

En el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el trabajo a domicilio se encuentra regulado en el Capítulo Tercero, dentro del Título Cuarto, llamado Trabajo sujeto a regímenes especiales. A continuación se hace un breve análisis de dichas normas que constan únicamente de cinco artículos. El análisis se basa en la forma como puede ser adecuado dicho normativo a la realidad nacional, de acuerdo al Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Domicilio.

En el Artículo 156 del Código de Trabajo se establece: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

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

Como puede darse cuenta, este artículo en el primer párrafo, principalmente define al trabajador a domicilio, estableciendo algunos caracteres de individualización de esta modalidad de empleo. En el segundo párrafo establece algunas prohibiciones; especialmente las posibles simulaciones que puede hacerse para evadir las responsabilidades patronales en lo que respecta a los derechos laborales del empleado.

El Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo, amplía esta definición del



Código de Trabajo de Guatemala, al establecer en el Artículo uno lo siguiente: Los efectos del presente Convenio:

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

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

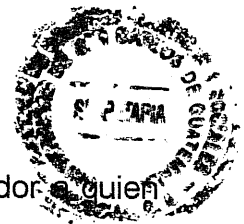
ii) a cambio de una remuneración;

iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

c) la palabra “empleador” significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.”

Como puede verse, este Artículo determina las condiciones específicas del trabajador a domicilio; se establece las circunstancias en que puede darse la subordinación trabajador – empleado. Lo que resalta es la prestación del servicio o la elaboración del producto conforme a las especificaciones del empleador independientemente de quien proporcione el equipo de trabajo o los materiales utilizados para ello. Esta es la



característica principal de subordinación. Asimismo se le denomina empleador, quien directa o por conducto de un intermediario da trabajo a domicilio. Estos son conceptos que no están contemplados en el Código de Trabajo ni regulados por otra norma laboral en Guatemala por lo que existe la necesidad de su adecuación.

El Artículo 157 el Código de Trabajo de Guatemala, establece: "Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, en el que se debe anotar:

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

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

En este artículo se establece las obligaciones mínimas que debe observar el empleador al contratar a una persona para realizar trabajo a domicilio. El Artículo 4 del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo va más allá de lo previsto en el Artículo 157 del Código de Trabajo al establecer obligaciones para el Estado, de la siguiente

manera:



“1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a. El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b. La protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- c. La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- d. La remuneración;
- e. La protección por regímenes legales de seguridad social;
- f. El acceso a la formación;
- g. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h. La protección de la maternidad.”

En este sentido se entiende que los trabajadores a domicilio tienen todo el derecho de organizarse en sindicatos tal como lo hacen los trabajadores en las empresas en donde el patrono tiene la dirección inmediata, para defender sus derechos como colectivo. El derecho de sindicalización es el derecho que tienen los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, de constituir, sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos.



El Estado de Guatemala debe legislar para facilitar la forma de organización sindical de los trabajadores a domicilio tomando en cuenta la igualdad de trato que establece el Artículo 4 del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo el Estado debe velar porque los trabajadores bajo esta modalidad no sean objeto de discriminación de ninguna clase, derivado del trabajo que realizan, especialmente si la mayoría de las personas que trabajan a domicilio son mujeres que deben sostener a su familia.

Debe también garantizarse su protección con regímenes de seguridad y salud en el trabajo, especialmente si se trata de elaboración de productos industriales; asimismo deben estar protegidos por la seguridad social como los demás trabajadores; la seguridad social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

El Estado debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en general, y en especial a los trabajadores y los trabajadores a domicilio, en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el espectro posible de seguridad social. Estos programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, deben tener carácter gratuito, en tanto son posibles gracias a fondos procedentes del erario público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que el Estado grava a los propios ciudadanos.

En este contexto se engloban temas como la salud pública, el subsidio al desempleo, o los planes de pensiones y jubilaciones y otras medidas que aseguren niveles mínimos de dignidad de vida a todos los trabajadores.



Se debe asegurar que los trabajadores a domicilio tengan acceso a formación y desarrollo de sus habilidades en la materia de que trate su empleo, facilitado por el empleador. Finalmente este artículo establece la protección de la maternidad, tal como está regulado en el Código de Trabajo para las mujeres que trabajan bajo la dirección inmediata del empleador, las mujeres deben estar protegidos y garantizado iguales derechos. Todas estas cuestiones deberán incluirse en la normativa que cree el Estado para el efecto.

El Artículo 158 del Código de Trabajo establece: "Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes."

Esta es una medida que asegura al empleador su inversión en caso de que el trabajador a domicilio presente los productos elaborados con defectos o con deterioro de los materiales utilizados para fabricarlo.

Artículo 159. "Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir."



A esto también se refiere el Artículo 4 del Convenio 177 en cuanto la igualdad de trato debe fomentarse en particular respecto de la remuneración. En este sentido se entiende que los trabajadores a domicilio jamás deben devengar un salario inferior al mínimo establecido para los demás trabajadores de la materia de que se trate.

El Artículo 160 del Código de Trabajo establece: “Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

El patrono o quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa.”

El Artículo 7 del Convenio 177 se refiere al aspecto de salud, de la siguiente manera: “La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.”

Hay otros aspectos muy importantes de considerar para la adecuación en el Código de Trabajo. El Artículo 8 del Convenio 177 regula en cuanto a los intermediarios de la siguiente manera: “Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los



intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales, de conformidad con la práctica nacional.”

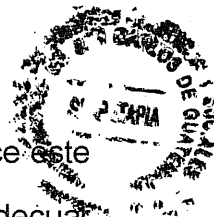
Asimismo, el Artículo 9 establece la obligación del Estado de crear un sistema de inspección del cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio:

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

Es en este sentido que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe implementar los reglamentos que permitan inspeccionar el cumplimiento de los derechos laborales en el trabajo a domicilio.

Un aspecto que en Guatemala no se aplica es la medición estadística del trabajo a domicilio por parte del Estado; por lo tanto, sin la medición estadística difícilmente se podrá implementar políticas públicas para velar por los derechos de los trabajadores a domicilio. Esto lo establece el Artículo 6 del Convenio 177 de la siguiente forma: “Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio.”

Otro aspecto que motiva a hacer el planteamiento de este trabajo de tesis es lo que establece el Artículo cinco del Convenio 177, el cual indica: “La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.” Es decir que las normas que favorezcan a los trabajadores a domicilio pueden ser aplicados de las distintas formas que establece este



trabajadores a domicilio pueden ser aplicados de las distintas formas que establece este artículo, por lo que en la presente investigación se sostiene que el Estado debe adecuar de manera pronta las normas del Convenio 177 al Código de Trabajo de acuerdo a la realidad nacional.

4.5. Suscripción del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo

Hasta la fecha, Guatemala no ha suscrito el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que es urgente que el Estado, haga efectivo esa obligación que tiene como país para poder favorecer a los trabajadores a domicilio. Posteriormente procederá a la ratificación que lo hará mediante un decreto del Congreso de la República, en el ejercicio de su función legislativa.

4.5.1. Fases de suscripción y ratificación del convenio

Negociación. Para ponerse de acuerdo en el texto a tratar, un requisito indispensable es la negociación. Se considera que son Estados negociadores aquellos que participan en la elaboración y adopción del texto.

La fase de negociación es la más larga, puede durar varios años realizar un texto definitivo que satisfaga a las partes. Durante esta fase deben determinarse el objeto, fin y contenido del tratado, y también la redacción del mismo, sobre todo en los tratados entre estados que hablen idiomas diferentes.

En el caso del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo, para Guatemala, esta fase ya está culminada ya que el dicho convenio ya entró en vigencia para los países negociadores y que han ratificado el mismo.



Adopción del texto. Tras la fase de negociación se pasa a la adopción del texto. Adoptar significa consentir que todos los participantes se pongan de acuerdo en su redacción definitiva. Anteriormente era necesario el voto favorable de todos los Estados negociadores. Esto sigue vigente en los Tratados bilaterales. Con la proliferación de los tratados internacionales multilaterales se pasó al sistema de mayorías establecido en Artículo 9 de la Convención de Viena de 1969. Este artículo establece la práctica general del voto favorable y unánime pero se trata de una práctica residual. Mayoritariamente se aplica su punto segundo que establece que la adopción del texto se hará por una mayoría de dos tercios de los Estados presentes y votantes a no ser que los Estados decidan por igual mayoría una regla diferente.

Autenticación. La siguiente fase es la de autenticación. Este acuerdo queda fijado de manera solemne como el contenido definitivo auténtico e inalterable del tratado. Según el Artículo 10 de la Convención de Viena de 1969, la autenticación se hará de modo previsto por la Convención o por otro acuerdo de los Estados. En general se utiliza la firma ad referendum, la firma o la rúbrica. Esto no obliga a cumplir con el Tratado.

Prestación del consentimiento. La fase final es la de prestación del consentimiento. Los Estados participantes deciden en esta fase si quieren ser parte o no del tratado. Si aceptan se someten al tratado. Los que no aceptan no quedan obligados.

En la práctica esta prestación del consentimiento se realiza bien de forma solemne, bien de forma simplificada.

De forma solemne o formal. Esta vía se utiliza en los casos en los que debido a la importancia de la materia se exige solemnidad en la forma de prestación del consentimiento. Esta solemnidad se exige a través de la ratificación.



El significado de este término ha ido evolucionando. Tradicionalmente era un acto del soberano confirmando un tratado celebrado por un mandatario o representante del soberano.

A partir del siglo XIX, dentro del constitucionalismo moderno la ratificación se configuró como un mecanismo de control del poder legislativo sobre el poder ejecutivo. De este modo el gobierno no puede obligarse con otros estados en relación a determinadas materias sin la autorización del legislativo.

De forma simplificada. Los acuerdos en forma simplificada son acuerdos internacionales cuyo proceso de conclusión incluye solamente una etapa de negociación y la firma, materializándose comúnmente en varios instrumentos.

Reservas. Según el artículo 2.1. literal "d" de la Convención de Viena de 1969: "Se entiende por reserva una declaración unilateral, cualquiera que sea su enunciado o denominación, hecha por un Estado al firmar, ratificar, aceptar o aprobar un Tratado o adherirse a él con el objeto de excluir o modificar los efectos jurídicos de ciertas disposiciones del tratado en su aplicación a ese Estado."

Las reservas, por lo tanto, tienen únicamente sentido respecto de los tratados multilaterales.

Competencia. Tiene competencia para celebrar Tratados internacionales los representantes de los Estados con plenos poderes, de acuerdo con el Artículo 7 de la Convención de Viena de 1969. Sin embargo hay determinados cargos estatales que tienen facultades para celebrar todos estos actos sin que sea necesario que tenga un poder del Estado específico pues el Derecho internacional les confiere facultades en



virtud de sus funciones. Estos son el Jefe de Estado, el Jefe de Gobierno y el Ministro de Asuntos Exteriores. Los Jefes de Misión Diplomática o embajadores también tienen determinadas competencias en la negociación y adopción, previa resolución autoritativa específica, lo que en la práctica resolutive se llama extensión de plenos poderes para la firma.

Las organizaciones internacionales también tienen capacidad para celebrar tratados internacionales, se rigen por las normas de la Convención de Viena de 1986, pero esta capacidad depende de lo establecido en sus cartas fundacionales o estatutos.

4.5.2. Obligaciones que se derivan de la ratificación

En virtud del artículo 19, 5), literal d) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que establece: “El Estado que ratifica un convenio se compromete a adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.” La obligación no consiste únicamente en incorporar el convenio al derecho interno, sino que entraña también la necesidad de velar por su aplicación en la práctica.

El artículo citado se concuerda con lo que establece el Artículo tres del Convenio 177, cuando establece que: “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.”



Se puede decir que la ratificación de un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo produce dos clases de obligaciones para el Estado interesado, las cuales son: una de fondo, la de aplicar el convenio, y una obligación de forma, la de ofrecer informes sobre su aplicación.

La ratificación de un convenio produce al Estado interesado la obligación de presentar memorias sobre su aplicación. Se trata, en efecto, de una condición indispensable para el control de la aplicación de los convenios. Esta obligación se desprende de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 22, que dispone que todo Estado miembro se obligue a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido.

Los instrumentos de ratificación conformes a los criterios enumerados deben comunicarse siempre al Director General de la OIT para que la ratificación sea efectiva en derecho internacional. En cualquier otro caso, el Estado podrá considerar que el convenio ha quedado ratificado en su sistema jurídico interno, pero no surtirá efectos en el ámbito internacional.

Específicamente, en cuanto al procedimiento de ratificación del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajo a Domicilio se establece a partir del Artículo 12 del mismo.

El Artículo 12 establece:

“1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la

Oficina Internacional del Trabajo.



2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.”

El Artículo 13, dispone:

“1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.”

En el Artículo 14 se establece que: “1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.



2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.”

Sobre el registro de las ratificaciones se establece en el Artículo 15, así: “El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.”

El Artículo 16, dispone sobre la presentación de memorias sobre la aplicación del convenio, así: “Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.”

Finalmente, para que se proceda a la ratificación definitiva de un convenio internacional es necesaria la aprobación previa por parte del Congreso de la República. Este requisito lo establece la Constitución Política de la República, en el Artículo 171, literal i), como parte de las funciones del Congreso, de la siguiente manera:

“Aprobar, antes de su ratificación los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional cuando:

1. Afecten a leyes vigentes para las que esta Constitución requiera la misma mayoría de votos.
2. Afecten el dominio de la Nación, establezcan la unión económica o política de



Centroamérica, ya sea parcial o total, o atribuyan o transfieran competencias a organismos, instituciones o mecanismos creados dentro de un ordenamiento jurídico comunitario concentrado para realizar objetivos regionales y comunes en el ámbito centroamericano.

3. Obliguen financieramente al Estado, en proporción que exceda al uno por ciento del Presupuesto de Ingresos Ordinarios o cuando el monto de la obligación sea indeterminado.
4. Constituyen compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitraje internacionales.
5. Contengan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional; y
6. Nombrar comisiones de investigación en asuntos específicos de la administración pública, que planteen problemas de interés nacional.”

4.5.3. Análisis

Los desafíos que enfrenta la regulación del trabajo a domicilio en Guatemala es que la normativa relacionada al mismo, de conformidad al Código de Trabajo, es vigente más no positiva, por cuanto que los trabajadores han sido invisibles para las estadísticas nacionales de empleo, la legislación laboral interna en general no es clara en establecer los derechos de los trabajadores a domicilio teniendo entre otros efectos que no se les reconocen los derechos sociales mínimos establecidos en la legislación del trabajo que tienen todos los trabajadores y especialmente en la protección del seguro social, por lo que la propuesta de esta investigación es que se implementen las reformas necesarias al Código de Trabajo que permitan superar los obstáculos que dificultan la aplicación efectiva de esta forma de empleo.



CONCLUSIONES



1. En Guatemala, el trabajo a domicilio es una forma de empleo que ha tomado importancia en la actualidad especialmente en lo referente a las maquilas; ya que muchas empresas que no requieren la presencia del trabajador en el centro de trabajo optan por distribuir cierta cantidad de producción a los trabajadores por lo que se ha considerado una alternativa para las personas que no pueden insertarse completamente en un empleo formal ordinario.
2. Los mayores problemas del trabajo a domicilio siguen siendo ignorados, ya que no se cuenta con registros estadísticos que permitan implementar políticas públicas para su promoción y protección por parte del Estado, de manera que todos los trabajadores alcancen el desarrollo personal y familiar a raíz del trabajo que desempeña como dependiente de una empresa.
3. El Código de Trabajo guatemalteco no regula sobre las condiciones mínimas de trabajo y deja a los trabajadores a domicilio la posibilidad de fijar sus propias jornadas de trabajo, y al no ser vigilado por la inspección del trabajo, tienden a convertirse en formas de abuso y retroceso en los derechos de los trabajadores.
4. El trabajo a domicilio se empieza a insertar en la economía moderna, pero como trabajo asalariado y desprotegido por parte del Estado. A pesar de la existencia del Convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Trabajo a domicilio, que amerita ser considerado en función de la realidad del país, Guatemala no se ha suscrito dicho convenio.



RECOMENDACIONES



1. Por la importancia que tiene en la actualidad el trabajo a domicilio es necesario que la protección y mejoramiento de las condiciones de trabajo de esta categoría, sea una responsabilidad compartida con el resto de los actores sociales, como patronales, sindicales y especialmente el Estado, con una legislación adecuada sobre trabajo a domicilio, que elimine las dificultades que a actualidad sufren los trabajadores sometidos a este régimen especial, para tener derecho a las prestaciones laborales.
2. Es necesario que el Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realice el estudio estadístico sobre el trabajo a domicilio de manera que se pueda establecer una vinculación de la evolución del trabajo a domicilio con los fenómenos de globalización, flexibilización y desarrollo de las cadenas de subcontratación, y su repercusión en las condiciones de trabajo, protección y calidad de los empleos.
3. Es urgente que el Estado de Guatemala suscriba y ratifique el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajo a domicilio, de manera que sea incorporado al ordenamiento jurídico interno y sirva como instrumento para dignificar a los trabajadores y trabajadoras a domicilio.
4. El Congreso de la Republica debe reformar el Código de Trabajo, en el sentido que las normas que regulan el régimen de trabajo a domicilio proporcionen claridad respecto al derecho que estos trabajadores les asiste, de gozar de una protección jurídica preferente semejante a la que gozan los trabajadores asalariados, con lo que para el efecto establece el Convenio 177 de la Organización Internacional del

Trabajo sobre el trabajo a domicilio.



BIBLIOGRAFÍA



BLANCO VADO, Mario A. **Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica, los principios del derecho laboral, su regulación y sus tendencias.** San José, Costa Rica; Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial de Costa Rica. 1996. <http://www.cesdepu.com>. Consultada el 20/01/11.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, S. R. L. 1998.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Tomo I, 3ª ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1992.

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

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta S.R.L. 1988.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretación jurídica, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad.** 6ª ed. Guatemala, Ed. Impresiones Gráficas, 2007.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional www.ilo.org. Consultada el 27/01/2011.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala, Ed. Estudiantil FENIX; 2006.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I.** 9ª. Ed. México, Ed. Porrúa, S. A. 1984.

Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60342_temalab_9.pdf. Consultada el 08/02/11.

Instituto Nacional de Estadística. **Encuesta Nacional de Empleos e Ingresos 2010**. www.ine.gob.gt. Consultada el 04/02/11.



Mujeres en Empleo Informal Globalizando y Organizando. www.wiego.org. Consultada el 22/01/11.

Oficina Internacional del Trabajo. **El trabajo en el mundo**. Ginebra, Suiza. 1992.

Revista Bloobal Hoy. www.gloobal.net. consultada el 24/01/11.

ULLOA ROYO, Frank y Jorge Emilio Regidor Umaña. **Introducción al derecho laboral**. (s.e.) 2008.

WWW.buenastareas.com/ensayos/Trabajo-A-Domicilio/632899.html. (consultada el 25/01/2011).

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente de 1985. Guatemala, 1986.

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

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala 1978.

Ley de Bonificación Incentivo. Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 2001.

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1987.

Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Domicilio. Adoptado en la 83ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. 1996.



Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 1919. El texto original de la Constitución, aprobado en 1919, ha sido modificado por la enmienda de 1922, que entró en vigor el 4 de junio de 1934; por el Instrumento de enmienda de 1945, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el Instrumento de enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el Instrumento de enmienda de 1953, que entró en vigor el 20 de mayo de 1954; por el Instrumento de enmienda de 1962, que entró en vigor el 22 de mayo de 1963, y por el Instrumento de enmienda de 1972, que entró en vigor el 1.º de noviembre de 1974.

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Organización de las Naciones Unidas. Suscrito en Viena en 1969 y entró en vigencia 27 de enero de 1980.