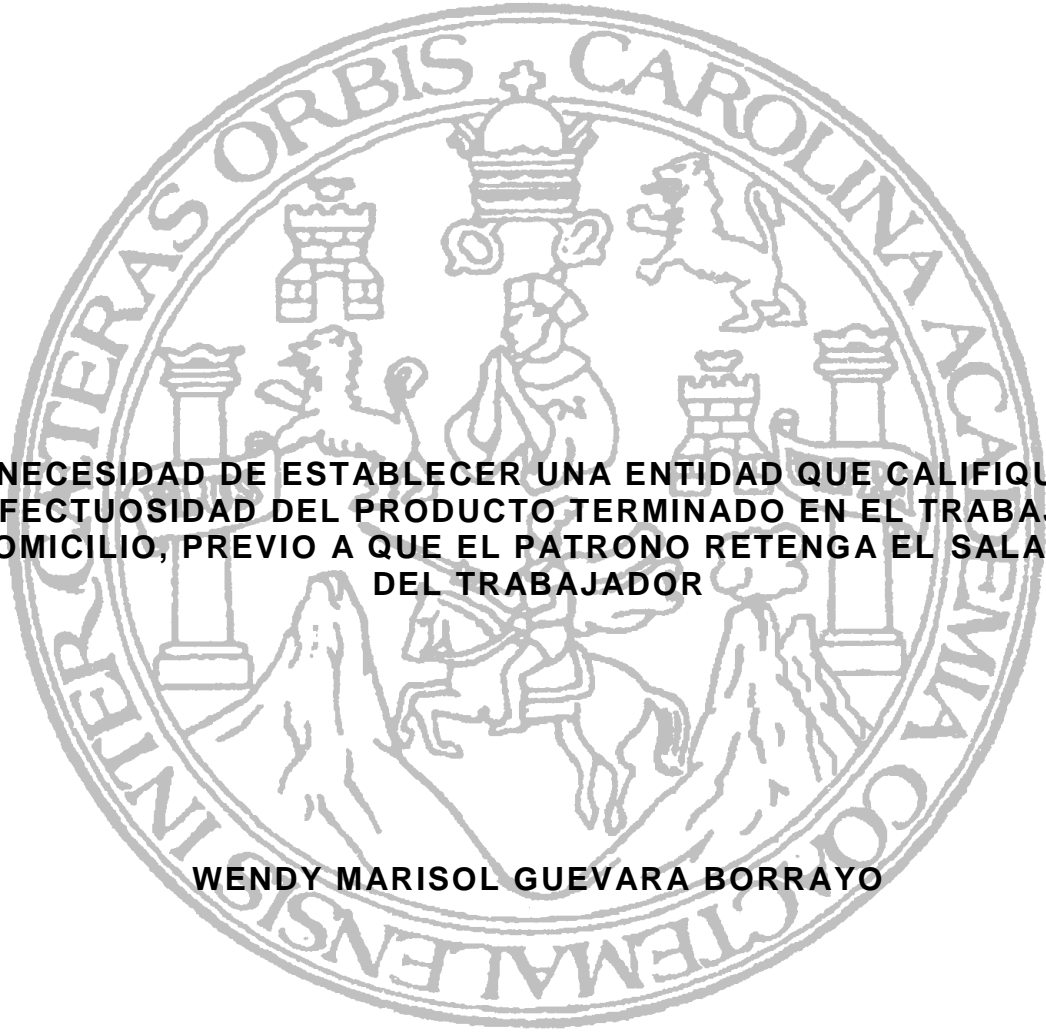


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff. Above him is a crown. To the left and right are various symbols, including a lion and a castle. The text "ACADEMIA COECHEMALENSIS" is written around the bottom inner edge, and "INTER CETERAS ORBIS CAROLINA" is written around the top inner edge.

**LA NECESIDAD DE ESTABLECER UNA ENTIDAD QUE CALIFIQUE LA
DEFECTUOSIDAD DEL PRODUCTO TERMINADO EN EL TRABAJO A
DOMICILIO, PREVIO A QUE EL PATRONO RETENGA EL SALARIO
DEL TRABAJADOR**

WENDY MARISOL GUEVARA BORRAYO

GUATEMALA, MAYO 2012

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

**LA NECESIDAD DE ESTABLECER UNA ENTIDAD QUE CALIFIQUE LA
DEFECTUOSIDAD DEL PRODUCTO TERMINADO EN EL TRABAJO A
DOMICILIO, PREVIO A QUE EL PATRONO RETENGA EL SALARIO
DEL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WENDY MARISOL GUEVARA BORRAYO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo 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

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).

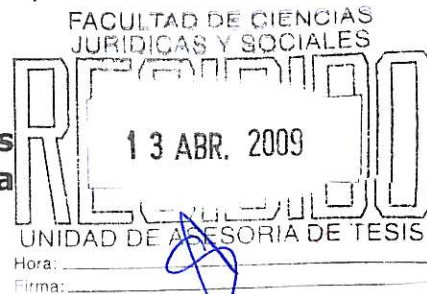


Lic. OTTO RENE VICENTE REVOLORIO
Abogado y Notario
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 307 Guatemala. Tel. 57044504 – 50748242
Correo: ottovrderecho@yahoo.com



Guatemala, 13 de abril de 2009.

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado:

En atención al nombramiento como Asesor de Tesis, de la Bachiller **WENDY MARISOL GUEVARA BORRAYO**, a usted remito oportunamente el dictamen correspondiente y expongo:

- El trabajo se intitula: **“LA NECESIDAD DE ESTABLECER UNA ENTIDAD QUE CALIFIQUE LA DEFECTUOSIDAD DEL PRODUCTO TERMINADO EN EL TRABAJO A DOMICILIO, PREVIO A QUE EL PATRONO RETENGA EL SALARIO DEL TRABAJADOR”**
- La investigación determina las necesidades y limitaciones que sufre un sector de la población que se dedica a elaborar calzado en el municipio de Pastores del departamento de Sacatepéquez, como una actividad que se determina como trabajo a domicilio; el patrono provee la materia prima, pero comete el abuso y arbitrariedad de retener el 10% del salario, con la justificación de que el trabajo entregado es defectuoso, por lo que el trabajador se encuentra en estado de indefensión, lo que justifica la intervención de la Inspección General de Trabajo, como un tercero que emita opinión justificada, limitando así el abuso de la parte patronal.
- En el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, la sustentante utilizó métodos de investigación diversos, como lo son el método científico y el método histórico, asimismo utilizó variedad de técnicas de investigación y se apoyó en extensa bibliografía.
- Se corroboró la utilización correcta y docta del lenguaje y el léxico técnico jurídico, propia de una profesional de las ciencias jurídicas y sociales.



Lic. OTTO RENE VICENTE REVOLORIO

Abogado y Notario

Pos grado en Derecho Constitucional Comparado

5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 307 Guatemala. Tel. 57044504 – 50748242

Correo: ottovrderecho@yahoo.com



- Respecto a la contribución científica, surge de la necesidad de reformar el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- La estructura y contenidos del trabajo de tesis realizado por la sustentante reúne y satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, tratando un tema de importancia, actualidad y valor para la práctica jurídica, esgrimiendo justificaciones y argumentos válidos, siendo la base para formular las conclusiones y recomendaciones concretas que convierten el trabajo de tesis en material dable a la discusión para reformas normativas específicas que pueden traducirse en cambios notorios.
- Se cumple con los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra Facultad. De lo expuesto me permito extender DICTAMEN FAVORABLE al trabajo de mérito y se continúe con la revisión de la misma.
- Concluyo **informando y dictaminando** a usted, que es procedente ordenarse su revisión y en su oportunidad su discusión en Examen Público de Tesis en nuestra gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su deferente servidor.


Lic. Otto René Vicente Revolorio
Abogado y Notario
Colegiado 7,095
Lic. Otto René Vicente Revolorio
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

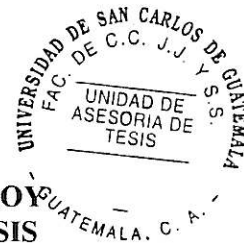


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, seis de mayo de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante WENDY MARISOL GUEVARA BORRAYO, Intitulado: "LA NECESIDAD DE ESTABLECER UNA ENTIDAD QUE CALIFIQUE LA DEFECTUOSIDAD DEL PRODUCTO TERMINADO EN EL TRABAJO A DOMICILIO, PREVIO A QUE EL PATRONO RETENGA EL SALARIO DEL TRABAJADOR".

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 técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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



cc. Unidad de Tesis
CMCM/nmmr.



LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol
Teléfono. 54066223

Guatemala, 29 de junio de 2009.

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



Respetable Licenciado.

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha seis de mayo del año dos mil nueve, en el cual se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Revisor de Tesis de la Bachiller **WENDY MARISOL GUEVARA BORRAYO**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se establece lo siguiente:

I) El trabajo de tesis se denomina “ **LA NECESIDAD DE ESTABLECER UNA ENTIDAD QUE CALIFIQUE LA DEFECTUOSIDAD DEL PRODUCTO TERMINADO EN EL TRABAJO A DOMICILIO, PREVIO A QUE EL PATRONO RETENGA EL SALARIO DEL TRABAJADOR** ”.

II) Al momento de revisar el trabajo sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento se corrigieron, constando la presente tesis en cuatro capítulos realizados en un orden lógico y siendo un tema social y jurídicamente importante, realizar un aporte invaluable.

En relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público se establece lo siguiente: a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** La sustentante abarcó tópicos de importancia en materia del derecho Laboral desde un punto de vista jurídico- laboral y social, por ser un tema importante que se enfoca a buscar que exista una entidad que califique el



LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713

Pos grado en Derecho Constitucional Comparado

5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol

Teléfono. 54066223



producto terminado en el trabajo a domicilio para que no exista abusos de parte de los patronos y que no se les retenga su salario; b) La metodología y técnicas de la investigación: Para el efecto se tiene como base el método analítico, deductivo, inductivo, comparativo, así como las técnicas de encuestas, entrevista e investigación documental, ya que través de los cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente que los patronos no retengan el salario de los trabajadores al momento de entregar los productos terminados que se les encomienda realizar en el trabajo a domicilio; c) La redacción: la estructura formal de la tesis se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo; d) Contribución científica: el presente trabajo en su desarrollo constituye como un aporte jurídico laboral, social y científico, que ha cumplido con todo el procedimiento del método científico; e) Conclusiones y recomendaciones: Las mismas obedecen a una realidad jurídica y social. Conclusión importante a la cual arribó la sustentante es el derecho de trabajo tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de las leyes, así dignificar los derechos de los trabajadores, sin dejar por un lado las obligaciones que ello tiene con el patrono y de esa manera se tenga la satisfacción de ambas partes, conclusiones y recomendaciones que comparto con la autora las mismas se encuentra estructuradas al contenido del plan de investigación. Se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, y se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.

IV) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por la sustentante, **Bachiller WENDY MARISOL GUERARA BORRAYO**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el teme un importante aporte.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS.

Abogado y Notario

Col.4713

Jaime Rolando Montealegre Santos

Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, seis de marzo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante WENDY MARISOL GUEVARA BORRAYO titulado LA NECESIDAD DE ESTABLECER UNA ENTIDAD QUE CALIFIQUE LA DEFECTUOSIDAD DEL PRODUCTO TERMINADO EN EL TRABAJO A DOMICILIO, PREVIO A QUE EL PATRONO RETENGA EL SALARIO DEL TRABAJADOR. 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: Gracias por tu sabiduría, y porque de tu boca ha venido a mi el conocimiento y la inteligencia, gracias por ser mi maestro y consejero en este caminar.

A MI FAMILIA: Mis padres Sarvelio Guevara y Aracely de Guevara, mis hermanas y hermanos a quienes agradezco su amor y apoyo constante que me han brindado a lo largo de mi carrera.

A MIS AMIGOS: Por la amistad brindada y los momentos compartidos durante nuestra formación profesional y con especial agradecimiento a Walter Estuardo Vásquez Sarazúa por su apoyo incondicional.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala. Por forjar hombres y mujeres que con su labor engrandecen a Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Evolución histórica del derecho del trabajo.....	1
1.1. El trabajo.....	1
1.1.1. Edad Antigua.....	2
1.1.2. La Edad Media.....	2
1.1.3. Edad Moderna.....	3
1.2. El derecho del trabajo.....	4
1.2.1. Características ideológicas.....	7
1.2.1.1. Derecho en expansión.....	7
1.2.1.2. Tutelar y protector.....	8
1.2.1.3. Mínimo de garantías sociales para el trabajador.....	9
1.2.1.4. Reivindicador.....	11
1.2.1.5. Concreto.....	11
1.2.1.6. Autónomo.....	12
1.2.1.7. Imperativo	12
1.2.1.8. Realista y objetivo	13

	Pág.
1.2.1.9. Democrático	14
1.2.1.10. Sencillo o antiformalista.....	14
1.2.1.11. Conciliatorio	15
1.2.1.12. Equitativo.....	16
1.2.1.13. Estabilidad	17
1.2.1.14. Principios fundamentales.....	17
1.2.2. La justicia social.....	20

CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones derivadas de la relación de trabajo.....	23
2.1 El contrato individual de trabajo.....	23
2.1.1. Elementos del contrato de trabajo.....	24
2.1.2. Características del contrato individual de trabajo.....	25
2.1.3. Naturaleza económica jurídica.....	26
2.2 Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.....	28
2.2.1. A favor de los trabajadores.....	28
2.2.2. A favor de los patronos.....	31

CAPÍTULO III

	Pág.
3. El trabajo a domicilio como régimen especial.....	37
3.1. Trabajos sujetos a régimen especial.....	37
3.1.1. Clasificación.....	38
3.1.1.1. Trabajo doméstico.....	38
3.1.1.2. Trabajo de transporte.....	39
3.1.1.3. Agrícola y ganadero.....	40
3.1.1.4. De mujeres y menores.....	41
3.1.1.5. Trabajo de aprendizaje.....	42
3.1.1.6. Trabajo en el mar y en las vías Navegables.....	44
3.1.1.7. Trabajo a domicilio.....	44
3.1.1.8. Definición.....	46
3.1.1.9. Antecedentes.....	49
3.1.1.10. Características.....	52
3.1.1.11. Falta de registro y supervisión.....	58
3.1.1.12. Trabajo atípico.....	59

CAPÍTULO IV

	Pág.
4. La necesidad de establecer una entidad que califique la defectuosidad del producto terminado en el trabajo a domicilio previo a que el patrono retenga el salario	67
4.1. El municipio de Pastores en el departamento de Sacatepéquez.....	67
4.2. Ministerio de Trabajo.....	68
4.2.1. Evolución Histórica.....	68
4.2.2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	72
4.3. La Inspección General de Trabajo.....	72
4.3.1 Los inspectores de trabajo y su función fiscalizadora.....	74
4.3.2 Importancia de la participación de un tercero.....	76
4.3.3 Justificación de la intervención.....	77
ANEXO A.....	81
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91

INTRODUCCIÓN

La presente investigación desarrolla el trabajo a domicilio como una actividad establecida bajo el régimen especial, se exponen teorías y planteamientos que fortalecen la rama del mundo del derecho.

El objetivo es determinar las necesidades y limitaciones que sufre un sector de la población el cual se dedica a elaborar calzado en el municipio de Pastores del departamento de Sacatepéquez, como una actividad a favor de un patrono que les provee de la materia prima para el calzado, sin embargo, son objeto de abuso y arbitrariedad, al retenérseles, el 10% de su salario, con la justificación que el trabajo es defectuoso. Y la Hipótesis se planteó en el sentido que la reforma del artículo 158 del Código de Trabajo será positiva en la medida que el patrono deberá resarcir los daños y perjuicios que por su arbitrariedad y abuso haya cometido.

Se realizó por considerar que no existen los lineamientos, procedimiento o intervención de una entidad que actúe como tercero en discordia, dictaminando si existe o no defectuosidad en el producto terminado de los trabajadores a domicilio, evitando con ello una retención o apropiación arbitraria del salario del trabajador.

La tesis consta de cuatro capítulos, de los cuales el primero trata la evolución histórica del derecho del trabajo, características y principios; el segundo capítulo se enfoca a los derechos y obligaciones derivadas de la relación de trabajo; el tercero trata lo relativo al trabajo a domicilio como régimen especial; y el cuarto capítulo desarrolla la necesidad de establecer una entidad que califique la defectuosidad del producto terminado en el trabajo a domicilio, previo a que el patrono retenga el salario.

En el desarrollo del presente trabajo se utilizaron los siguientes métodos analítico con el cual se estudió el fenómeno investigado, deductivo que se utilizó para interpretar la información recabada, inductivo partiendo de lo general a lo particular del problema con el cual se culminó con la comprobación de la hipótesis planteada y para la comparación de los datos obtenidos se utilizó el método comparativo; aplicando las técnicas de investigación, que coadyuvaron a comprobar la hipótesis, culminando la misma con la formulación de un proyecto de reforma de la ley, así como comprender lo complejo del fenómeno investigado, confirmando la hipótesis planteada.

Que ésta investigación sirva para los trabajadores a domicilio ya que en ella se describe la importancia en que los trabajadores deben conocer sus derechos y hacerlos valer, para que el patrono no cometa ningún acto de arbitrariedad en contra de ellos.

CAPÍTULO I

1. Evolución histórica del derecho del trabajo

1.1. El trabajo

Previo a desarrollar lo que es el derecho del trabajo, es imperante, determinar su origen, el cual proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo. Se le atribuye otro origen, en el cual se establece que ubica al término trabajo dentro del griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir.

La historia del trabajo, proviene de tiempos muy remotos es decir que la fuente de toda riqueza se origina de dicho esfuerzo sin dejar por un lado la buena utilización de los recursos naturales que se convierten en insumos que transformaban en productos finales generando una fuente para intercambio.

José Dávalos expone que: “Se han distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica del nacimiento y desarrollo del derecho de Trabajo:

- a) La edad antigua;
- b) La edad media;
- c) La época moderna
- d) La época contemporánea”¹, en atención a la descripción anterior se realiza un enunciado de las mismas.

1.1.1. Edad antigua

Esta etapa se caracteriza por el arrendamiento de servicios, en este caso como mano de obra por la falta de esclavos que fueron vistos no como hombres sino como objetos y la falta de estos permitió que se llevaran a cabo contratos entre jefe-empleado llevándose negociaciones e intercambio de trabajo, remuneración y que continua en la actualidad.

1.1.2. La edad media

En esta etapa surgen agrupaciones de personas que se dedicaban al mismo oficio que fueron llamados artesanos y se les conoció a estas agrupaciones como gremios, cuya función fue establecer condiciones para las cuales sus agremiados prestarían sus servicios, esto provocó el rompimiento del

¹ Dávalos, José, **Op. Cit.** Pág. 5.

feudalismo y con el tiempo se convierten en verdaderas empresas monopolistas.

1.1.3. Edad moderna

Principalmente se lucha por que sea el hombre libre para que desempeñe sus actividades y sería el estado el encargado del estado garantizar dicho ejercicio y surge el papel Estado-policía.

Rigen los principios de la doctrina liberal individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

En esta etapa surgen agrupaciones de personas que se dedicaban al mismo oficio que fueron llamados artesanos y se les conoció a estas agrupaciones como gremios, cuya función fue establecer condiciones para las cuales sus agremiados prestarían sus servicios, esto provocó el rompimiento del feudalismo y con el tiempo se convierten en verdaderas empresas monopolistas.

1.2. El derecho del trabajo

El tratadista Mario de la Cueva, señala respecto al derecho del trabajo lo siguiente: “producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialistas, es un esfuerzo para atemperar la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia”²

El derecho de trabajo es uno de los episodios más trágicos de la lucha de clases por su profundo sentido de recuperación de los valores humanos, talvez el más hondo de todos porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajador.

"El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

- El empleo de mujeres y niños en las fábricas con salarios miserables que apenas alcanzan para sustentar las

² De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 25.

necesidades del obrero y, largas jornadas de trabajo. que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época.

- La división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables; por un lado los dueños del capital y por el otro, quienes subsistían mediante el alquilar su fuerza de trabajo.
- En el inicio del siglo XX el triunfo del liberalismo era total, el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratare de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga”.³

Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargan de denunciar la explotación que eran objeto los trabajadores, abriendo para estos nuevos horizontes de vida.

La corriente que logra mayor trascendencia es la doctrina de Marx y Engels, que marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los

³ **Ibid.**

dos sistemas sociales que en la actualidad mueven a la humanidad.

Guillermo Cabanellas lo define como: “Nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital (empresarios) y la mano de obra (trabajadores) en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía”⁴

Su contenido principal es la relación entre patronos y trabajadores y comprende como derecho al trabajo garantías sociales y determinación de las causas de despido, reglamentación de las condiciones de trabajo y el contrato individual de trabajo.

Existen diferentes autores Guillermo Cabanellas, José Dávalos y Nestor de Buen que coinciden en la definición “Derecho del trabajo es un conjunto de normas o principios que tienen como fin el proteger, dignificar y reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos naturales o intelectuales para la realización de su destino histórico.”⁵

⁴ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, Pág. 68

⁵ Dávalos, José. Ob. Cit. Pág. 41,42,43. De la cueva, Mario Ob. Cit. Pag. 283.

1.2.1. Características ideológicas

Se atribuyen a esta rama del derecho muchos y muy variados caracteres, por lo que sin entrar a formular crítica o polémica respecto a los mismos se citan los contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, así como otros que se enumeran a continuación:

1.2.1.1. Derecho en expansión

El derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, ha ampliado su ámbito de aplicación y tiende a incorporarse en otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación, y se tienen incorporadas bajo el título de “Trabajo sujeto a regímenes especiales”

Con los regímenes especiales del trabajo se expande más el derecho de trabajo, en la actualidad se regulan los trabajos de menores de edad y para mujeres, la particular de protección de estos dos regímenes no obedece a la incapacidad de los mismos, sino que las funciones que llevan a cabo tanto sociales como naturales merecen un trato distinto; conservándose dentro del régimen especial de trabajo los siguientes: agrícola,

ganadero, el servicio domestico, el transporte, a domicilio, de aprendizaje y marítimo.

1.2.1.2. Tutelar y protector

“Es tutelar puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente”.⁶

Constituye un principio protector, porque se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

La tutelaridad consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador y patrono.

Este carácter proteccionista que es inherente al derecho del trabajo.

⁶ Código de Trabajo, Decreto 14-41, Considerando Cuarto, literal a, pág. 1.

1.2.1.3. Mínimo de garantías sociales para el trabajador

Se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional, y 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 el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas a través de la contratación individual y colectiva, más nunca reducidos o negados.

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

El Artículo 106 del Constitución Política de la República establece: Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las

estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

El Artículo 12 del Código de Trabajo establece: Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución 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.”

Los trabajadores no pueden renunciar a dichas garantías sociales ya que por ser ellos la parte más débil en la relación laboral esas normas jurídicas brindan mejores protecciones, no

obstante por ser normas de carácter imperativo no puede el trabajador renunciar a esos derechos reconocidos en su favor por la Constitución Política de la República de Guatemala, el código de trabajo y tratados internacionales.

1.2.1.4. Reivindicador

Es reivindicatorio porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, debido a que durante lo largo de la historia han sido explotados y mancillados sus derechos por el sistema capitalista

1.2.1.5. Concreto

“Desde su origen el derecho laboral, al referirse al trabajo en función de la edad y el sexo, consideró la satisfacción de necesidades concretas y precisas.

El establecimiento sirve de cuadro a la organización social de la empresa y de base a las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

Tiene un sentido concreto y sustantivo, más que el carácter eminentemente formal y abstracto de la empresa, es decir como una y universalidad de derechos y acciones afectadas a un fin determinado”.⁷

1.2.1.6. Autónomo

Su autonomía la encuentra, en que el conjunto de normas que regulan sus instituciones, salieron de las manos de los civilistas, formando sus propios conceptos, nutriendo su dogmática y afirmando su autonomía caracterizada por un intento general de reelaboración, que afecta a todas las manifestaciones de la vida jurídica.

1.2.1.7. Imperativo

"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 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

⁷ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 26

voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social".⁸

De lo anterior se puede observar que la literal c del cuarto considerando del Código de trabajo establece que debe existir garantías mínimas para el trabajador, para protegerlo de toda explotación, estableciendo los lineamientos para los convenios por parte de empresario y trabajador y así ambas partes estar de mutuo acuerdo.

1.2.1.8. Realista y objetivo

“El derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado con base a una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.⁹

⁸ Código de Trabajo, **Ob. Cit**; Considerando cuarto, literal c; pág. 1.

⁹ **Ibid**, Considerando cuarto, literal d.

1.2.1.9 Democrático

Todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f), define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

1.2.1.10 Sencillo o antiformalista

“Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas

puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.¹⁰

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas.

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

1.2.1.11 Conciliatorio

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo en su sexto considerando establecen que las normas del mismo cuerpo legal deben

¹⁰ **Ibid**, considerando quinto, pág. 2

inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

En el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables"

Se observa que dicho artículo tiene como fin proponer entre las partes la conciliación de forma que ambos estén de acuerdo con la negociación.

1.2.1.12 Equitativo

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

1.2.1.13 Estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en sus actividades realizadas.

Posee estabilidad, seguridad y garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para quien alquila su fuerza laboral y los miembros de su familia.

1.2.1.14. Principios fundamentales

El Licenciado Chicas Hernández citando al profesor uruguayo, Américo Plá Rodríguez señala que: “Principios del Derecho de Trabajo, son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de la existentes y resolver los caos no previstos”¹¹

El mismo autor citando a Manuel Alonso García, manifiesta que: “Principios del Derecho de Trabajo, son aquellas líneas

¹¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo**, Pág. 6.

directrices o postulados que inspiraron el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”¹²

El tratadista Guillermo Cabanellas establece que: “Los principios generales del derecho, son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento.”¹³

Los laboristas sostienen que los principios de derecho cumplen fundamentalmente una triple función, las cuales son:

- Función informadora: Que inspira al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Función normativa: Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley; son medios de integrar el Derecho.
- Función interpretadora: Operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

¹² Chicas Hernández, **Ibid**, Pág.7.

¹³ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 417

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales y otros que sean más útiles para el intérprete y especialmente para los encargados de administrar justicia, porque le sirven para resolver casos concretos ante lagunas de la ley.

Los principios del derecho del trabajo constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo, por lo que no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales. Están por encima del derecho positivo, en cuanto le sirven de inspiración, pero no pueden independizarse del mismo.

El conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social.

Debe tomarse en cuenta, cuando se está iniciando el estudio de los principios que informan al derecho del trabajo, el hecho de que sí bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, está claro que cada uno de ellos tiene características particulares que les dan naturaleza propia

aún cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que son la protección y defensa de los trabajadores.

1.2.2. La justicia social

Con la entrada en vigencia de la Constitución Política de la República de Guatemala, el 14 de enero de 1986, la misma contempla en la sección octava lo relativo al trabajo, estableciendo los principios de justicia social, de los cuales pueden enunciarse los siguientes:

- “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social;
- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que se determine lo contrario en la ley.
- Igualdad de salarios, condiciones, eficiencia para un trabajo desempeñado sin importar la antigüedad del empleado.
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.

- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo.
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- Fijación de las jornadas de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.
- Derecho a descanso semanal remunerado.
- Derecho del trabajador a gozar de vacaciones anuales pagadas.
- Obligación del empleador a pagar aguinaldo.
- Protección a la mujer trabajadora.
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos.
- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleador y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo.
- Obligación del empleador de Indemnizar cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

- Obligación del empleador a otorgar una prestación postmortem.
- Derecho de sindicalización y de huelga.
- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores.
- Tutelaridad de las leyes de trabajo.
- Participación del Estado en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo”.¹⁴

¹⁴ Constitución Política de la Republica de Guatemala Pag. 108 Art. 102 Literales a-t.

CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones derivadas de la relación de trabajo

2.1 El contrato individual de trabajo

El tratadista Guillermo Cabanellas, define contrato de trabajo como: “El que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico”.¹⁵

De lo anterior se entiende que es un vínculo económico jurídico, mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios, bajo la dependencia continua y dirección por parte del patrono, todo con el fin de ser retribuido con una clase de pago o algún otro intercambio según se halla acordado.

La naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, está determinada por la subordinación, que es la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, y esto genera una dependencia de quien presta el servicio y aquel que lo recibe,

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob Cit.** pág. 350

la misma sirve para diferenciar la relación de trabajo de otros servicios.

Como puede observarse dicho contrato tiene como fin garantizar que prestador de servicio y que quien paga por él, establezcan de una manera legal las obligaciones y responsabilidades que cada uno tiene, y así, garantizar armonía entre las partes.

2.1.1. Elementos del contrato de trabajo

“Los elementos del contrato individual de trabajo pueden dividirse en elementos generales, esenciales y personales, los cuales se desarrollan de la siguiente manera:

a) Elementos Generales:

- El objeto: Que la actividad laboral sea lícita.
- Capacidad: Las capacidades de las partes para contraerlo.
- Capacidad de Ejercicio: El cual se requiere para los mayores de edad.
- Capacidad Relativa: El cual es una excepción; para los menores de dieciocho años, pero mayores de catorce años.

- Consentimiento: Que las partes lo acepten.

b) Elementos Esenciales:

- El prestar un servicio o ejecutar una obra en forma personal
- La dependencia continuada hacia el patrono.
- La dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y,
- La retribución por el servicio desarrollado y las demás prestaciones de ley.

Respecto a los elementos personales, se pueden mencionar los siguientes:

- Patrono y/o su representante; y
- El Trabajador”.¹⁶

2.1.2. Características del contrato individual de trabajo

“Las principales características referentes al contrato individual de trabajo son:

¹⁶ **Ibid**, pág. 352

- Bilateral: De él se derivan obligaciones principales para las dos partes.
- Consensual: Basta el consentimiento de las partes.
- Oneroso: Implica una prestación mutua de contenido económico.
- Principal: No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.
- De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones, no se agota de una determinada prestación”.¹⁷

Se puede observar que dentro de las características del contrato individual de trabajo, ambas partes tienen derechos que exigir, así como obligaciones que se deben de cumplir, todo con el fin de que no haya explotación por parte del patrono o incumplimientos de sus tareas por parte de quien presta el servicio.

2.1.3. Naturaleza económica jurídica

La legislación, establece que mediante la contratación individual, surge entre el patrono y el trabajador un vínculo de naturaleza económica y jurídica.

¹⁷ **Ibid**, pág. 353

El trabajador al prestar sus servicios o ejecutar alguna obra al patrono, recibe una retribución, que le servirá para cubrir sus necesidades alimenticias, de educación, vivienda, así como las de su familia.

El salario que el trabajador recibe, es la única fuente o al menos la principal, de ingresos para su subsistencia. Se le da el carácter alimenticio que constantemente ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia.

El patrono como consecuencia de la prestación de servicios personales por parte del trabajador, incrementa su patrimonio capital y le debe pagar por la prestación de servicios una retribución pactada por ambas partes, que en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo establecido.

La legislación laboral vigente, establece que el vínculo que surge de una relación entre patrono y trabajador es de orden jurídico, siendo una fuente principal de derechos y obligaciones entre las partes.

El trabajador, fundamentalmente se compromete a prestar su fuerza de trabajo, siempre en relación de dependencia y dirección del patrono, del cual el segundo, se compromete a pagar la retribución que por esa prestación de trabajo debe pagarse. Además, de lo estipulado en el contrato de trabajo, el mismo obliga a la observancia de lo establecido en el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales.

2.2 Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo

Al iniciarse la relación de trabajo, de la misma surgen derechos y obligaciones, no solo a favor de los trabajadores, sino a favor de patrono, por lo que se enuncian los siguientes:

2.2.1. A favor de los trabajadores

Como derechos de los trabajadores guatemaltecos se establecen dos aspectos básicos:

- Derecho a la remuneración por sus servicios.
- Condiciones dignas de trabajo.

La legislación guatemalteca, no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Además se amplían y desprenden de la ley, así como de los pactos o convenios colectivos de trabajo, de la costumbre y usos.

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones, los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características.

Por ser un muy amplio el aspecto de los derechos y obligaciones, a continuación se enuncian algunas obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, las cuales no son las únicas, debido a que existen otras normas que contemplan también obligaciones que deben ser observadas, así como las leyes de previsión social y los reglamentos de trabajo, por lo que se mencionan las siguientes:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Como prohibiciones se establecen y transcriben las contenidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo, las cuales son:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;

- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

2.2.2. A favor de los patronos

Según el tratadista Guillermo Cabanellas menciona los siguientes derechos de los patronos:

- “Derecho a la libre elección de los trabajadores.
- Derecho de adquisición del producto del trabajo.
- Facultad de mando y sus manifestaciones.

- Potestad disciplinaria.
- Reglamento interior de trabajo.
- Facultad premial de recompensa”.¹⁸

Para establecer las obligaciones del patrono o empleador, se cita las enunciadas por el Licenciado Luis Fernández Molina de la manera siguiente:

“Por su contenido:

- Obligaciones no patrimoniales o éticas.
- Obligaciones patrimoniales.

Por su origen:

- Obligaciones legales.
- Obligaciones contractuales.

Por su beneficiario o acreedor:

- Frente a un trabajador.
- Frente a trabajadores.
- Frente a las asociaciones laborales.

¹⁸ **Ibid**, pág. 355

- Frente a las autoridades laborales”.¹⁹

Como prohibiciones para los patronos se establecen y transcriben entre otras, las contenidas en el Artículo 62 del Código Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

¹⁹ Fernández Molina, Fernando. **Derecho Laboral Guatemalteco**, Pág. 34

- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

El contrato individual de Trabajo se clasifica de la siguiente manera:

Por las personas que intervienen:

- Individuales
- Colectivas

Por la modalidad en cuanto al plazo:

- a) "Contrato por tiempo indefinido: Es aquel mediante el cual no se especifica una fecha para su determinación.

- b) Contrato a Plazo Fijo: El cual se fija la fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.
- c) Contrato para Obra Determinada: Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada”.²⁰

La presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir que es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se establece plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. Los contratos por obra determinada y a plazo fijo, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos

²⁰ Código de Trabajo, **Ob. Cit**, Art. 25 lit. a, b y c; pág. 8

excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido”.

CAPÍTULO III

3. El trabajo a domicilio como régimen especial

3.1. Trabajos sujetos a régimen especial

El carácter expansivo del derecho del trabajo, así como el devenir jurídico que dicha rama del derecho tiene, ha influido en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, incluyendo nuevas formas de trabajo, regulándolo junto con los ya existentes, en un solo título denominado “Trabajo sujeto a Regímenes Especiales”.

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, así como para el trabajador industrial.

Con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, quienes desarrollaban actividades independientes.

Con referencia a este título se habla de un derecho especial y dicha especialidad es referida a la actividad que desempeña el

trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que se denomina común.

3.1.1. Clasificación

En la actualidad el derecho del trabajo no deberá de desconocer ningún tipo de trabajado subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características merecen una mayor protección.

El trabajo sujeto a regímenes especiales, solamente establece especificaciones, que atienden a las particularidades de la prestación del servicio y que en su mayoría aparentemente benefician al trabajador.

3.1.1.1. Trabajo doméstico

Se conoce con dicho nombre a los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás actividades propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular.

Pretende dar un tipo de encubrimiento a la relación laboral, pues en ninguna relación de trabajo, donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea esta de manera directa o indirecta.

La remuneración para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud.

3.1.1.2. Trabajo de transporte

Los trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire.

En este tipo de trabajo, no sólo se hace referencia a los pilotos que conducen el vehículo, lo cual da como resultado, que el alcance de esta norma sea más amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

Se estipula asimismo que no pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Tales calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas.

3.1.1.3. Agrícola y ganadero

Los trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan actividades en una empresa agrícola o ganadera.

No comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de dicha entidad.

Este régimen especial lo contempla el Código de Trabajo, existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de patronos y trabajadores.

Aunque existe la figura de los trabajadores mujeres y menores de edad, como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino y jefe de familia, quienes crean con el patrono una relación de trabajo.

En la práctica tal contrato no se cumple, puesto que el desarrollo de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, razón por la cual el de estos últimos no son remunerados.

En todo caso la norma es un asidero legal para luchar por erradicar esas prácticas de extrema explotación que imperan en el agro guatemalteco.

3.1.1.4. De mujeres y menores

El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado, especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

El capítulo respectivo tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendio de bebidas alcohólicas.

Se reduce la jornada laboral de menores de edad, así como se implementan controles por parte de instituciones

administrativas, para que velen por la aplicación de dichas normas.

Respecto a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con inamovilidad el embarazo y la lactancia; otorgando descansos especiales pre y postnatal, así como un período para la lactancia.

Se establece la obligación de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de treinta trabajadoras, con el fin de que puedan estar pendientes del cuidado de sus menores hijos, por lo general durante los primeros cinco años.

3.1.1.5. Trabajo de aprendizaje

Tiene su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque era el camino obligado para aprender un oficio e ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego

la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

Los artículos 170, 171, 172 y 173 del Código de Trabajo establecen las obligaciones por parte del patrono hacia los aprendices, como: duración de contrato, monto de la remuneración. De igual manera, el patrono tiene la obligación de brindar un certificado al finalizar la capacitación y el patrono en cualquier momento puede retirar del aprendizaje al aprendiz en el momento que falte a las obligaciones que debe cumplir. Dentro de las obligaciones por parte del Estado, si el patrono no extendiese el certificado, quien recibe la capacitación puede solicitar la evaluación de sus aptitudes y conocimientos a la Inspección General de Trabajo, si fueren satisfactorios sus resultados, el patrono está en la obligación de dar el certificado dentro de las veinticuatro horas siguientes. Y si el aprendiz quisiera terminar su capacitación antes de tiempo, tiene la obligación de presentar un aviso cinco días antes de abandonar la capacitación. Se puede observar, que el Código de Trabajo garantiza los derechos y obligaciones por parte del patrono y del empleado que reciba la capacitación.

3.1.1.6. Trabajo en el mar y en las vías navegables

El Artículo 175 del Código de Trabajo establece: “Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.”

Este tipo de contrato es el llamado contrato de embarco. El patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste.

3.1.1.7. Trabajo a domicilio

Desde hace varios años se pugnó por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la

teoría que postula el derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

Esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente.

Resalta la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee.

El Código de Trabajo, en el Artículo 156 establece: "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la

vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste".

En el fondo este tipo de labores, constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, ya que elude los beneficios y la tutela de las normas generales de trabajo; excepción claramente establecida en la parte final del segundo párrafo del Artículo 156 del Código de Trabajo, el cual preceptúa: “ La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código. Dichas simulaciones son prohibidas”.

3.1.1.8. Definición

Existen muchos autores que han escrito y definido lo que es el trabajo a domicilio, todos concuerdan en lo mismo, en este trabajo se utilizara la definición brindada Kaskel-Dersch donde define “El trabajador a domicilio es la persona que

profesionalmente trabaja, en un lugar elegido por él, solo o con familiares, por encargo de fabricantes e intermediarios”¹¹.

Según las definiciones precedentes, por trabajo a domicilio debe comprenderse el que realiza el trabajador en su propio hogar por orden y cuenta de un patrono, sin relación de dependencia con éste en cuanto a la ejecución del trabajo y con norma percepción de un salario en razón a un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en su informe sobre este tema, que fue sometido a la Conferencia del Trabajo en 1995, precisa que por trabajo a domicilio se entiende normalmente: “La producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Este trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o contratista”¹².

La definición anterior es menos restrictiva que la del Convenio, al no excluir situaciones en donde el trabajador a domicilio es

¹¹ De Ferrari, Francisco Ob. Cit. Pág. 210

¹² Organización Internacional del Trabajo OIT. **Trabajo a Domicilio**. Pág. 5.

considerado como independiente por la legislación nacional o las decisiones judiciales y se presta mejor para fines de análisis socio-económicos.

Un criterio importante para la definición de trabajo a domicilio es el lugar en que se realiza el trabajo, el cual queda fuera de los locales del empleador.

El trabajo a domicilio puede también efectuarse en centros, talleres u otros lugares comunitarios en los que se reúnen varios trabajadores, pero que no pertenecen al empleador.

El criterio más importante para distinguir el trabajo a domicilio de otros tipos de actividad económica desempeñada en el hogar, es la existencia de una relación de empleo remunerado entre el trabajador a domicilio y el empleador, subcontratista, agente o intermediario.

La relación laboral puede establecerse por medio de un contrato escrito o verbal, o de un acuerdo explícito o implícito.

3.1.1.9. Antecedentes

En la antigüedad el hombre trabajó en su propio hogar, allí transformó la materia y los productos de la tierra, practicando luego el trueque de su limitada producción con el objeto de atender sus propias necesidades.

En el siglo XVIII surgió un extraordinario desarrollo del comercio lo cual provocó la apertura de nuevos mercados obligó a los patronos mejorar los métodos de producción y garantizar que sus productos fueran más competitivos y así permanecer compitiendo en dichos mercados.

Para alcanzar este resultado la industria debió abusar despiadadamente de las fuerzas humanas aplicadas a la creación de la riqueza. De esta manera, buscando dar salida a sus productos, los patronos se vieron obligados a prolongar en las fábricas las jornadas de trabajo, suprimir los descansos, incluso el dominical, rebajar los salarios, ocupar menores, etc., convirtiendo el taller en un lugar suplicio.

En consecuencia el obrero volvió a ver en el trabajo a domicilio un modo de escapar de la fábrica que había empezado a agotar

su organismo y a ultrajar la dignidad humana. Puede decirse que en esta época el trabajo a domicilio fue un anhelo del trabajador y un privilegio singular del obrero que podía librarse de los horrores del taller para trabajar en el seno de su hogar, ayudado por los miembros de su familia, en un ambiente basado en el respeto y consideración recíprocos.

Al iniciar la revolución industrial fue desapareciendo el trabajo a domicilio debido a que la utilización de nuevas maquinas mejoro la producción en línea generando cantidades altas de productos, y esto a la vez obligo a los patronos a mejorar las condiciones de trabajo como las jornadas de trabajo, contratación de menores y días de descanso, todo esto hizo estas fabricas lugares más cómodos y dignos para laborar.

La concentración industrial hizo posible además, la aparición de los primeros esfuerzos de organización de la clase trabajadora, cuya intervención en la sanción de esas leyes y su cumplimiento, provocó con el transcurso del tiempo un cambio fundamental en la vida económica de la sociedad.¹³

¹³ De Ferrari, Francisco. **Ob. Cit** Pág. 194 .

Actualmente cobra auge como resultado de los actuales procesos de flexibilización de la producción y globalización de la economía, se está expandiendo como una modalidad de empleo que integra la dinámica de desconcentración productiva y fragmentación de las empresas que caracteriza hoy en día el orden económico y laboral.

El trabajo a domicilio, tradicionalmente asociado con actividades de baja productividad que ocupaban la mano de obra principalmente femenina y no organizada y con situaciones de sobre-explotación, precariedad y pobreza, está emergiendo también en sectores de punta y absorbiendo la mano de obra calificada con un considerable poder de negociación.

Los antecedentes descritos, permiten comprender de manera apropiada los fenómenos sociales, económicos y laborales, que han influenciado la evolución del trabajo a domicilio en su largo transitar en la historia de las relaciones laborales, surgiendo como una modalidad de empleo flexible y con tendencia hoy en día de insertarse dentro de un nuevo orden económico mundial globalizado, que demanda nuevas y modernas relaciones laborales.

3.1.1.10. Características

El autor De Ferrari, al referirse a las características del trabajo a domicilio y a las diversas clases, expone: “Los llamados trabajadores a domicilio son, en realidad, pequeños empresarios que producen en su casa porque no quieren ser trabajadores o porque no pueden serlo.

Durante mucho tiempo dichas personas obtenían su producción después de verdaderos sacrificios, porque los precios fijados sin control, a las piezas fabricadas, eran tan bajos que obligaban al trabajador a domicilio a realizar esfuerzos penosos, a prolongar la jornada o renunciar a descansos, etc.

Esta situación desventajosa se debió a la falta de capital de estas pequeñas empresas y, principalmente a que nunca existió entre estos modestos empresarios una verdadera unión. Por eso debieron trabajar excesivamente dando lugar a una forma de trabajo de sus detractores llamaron “sweating system” y que se debía a los precios viles que los trabajadores a domicilio recibían por su producción”¹⁴.

¹⁴ De Ferrari, Francisco. **Ob. Cit.** Pág. 230

Como caracteres o singularidades del trabajo a domicilio, las siguientes:

- La capacidad del trabajador no es absorbida totalmente por el empresario, quien puede encomendarle labor que concluya aquél en poco tiempo de cada día, contra la preocupación de procurarle quehacer al que trabaja en local patronal, para no tenerle que pagar la jornada sin haberla ocupado por completo;
- Exclusión del horario de trabajo, porque el trabajador empieza y termina cuando quiere e interrumpe la labor a voluntad;
- 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;
- Ausencia de dirección inmediata del patrono aunque éste fije qué quiere y para cuándo lo quiere;
- 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;
- El aislamiento profesional, sin contacto con otros colegas o compañeros, sin conocimiento exacto de la extensión de la labor cumplida;

- Al faltar el contacto profesional, estos trabajadores se encuentran desunidos, sin la fuerza que la solidaridad y la convivencia crean;
- Suelen carecer de relaciones directas con los empresarios que se valen de intermediarios.

El proyecto de la Organización Internacional del Trabajo¹⁵, sobre los trabajadores a domicilio en la economía global, basándose en la definición del trabajo a domicilio que contiene el Convenio Internacional del Trabajo número 177, señala que las características principales del trabajo a domicilio son:

- Se realiza al exterior de la empresa o locales de trabajo del empleador o dador de trabajo, generalmente en el domicilio del trabajador o en otros locales que éste escoja;
- Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio para un empleador o un contratista, de conformidad con las especificaciones y características que éste último establezca y según los términos y condiciones de pago fijados por el mismo;
- A cambio de una remuneración.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo OIT. **Ob. Cit.** Pág. 32

En el ámbito jurídico, existe una gran discusión en torno a la determinación de la existencia o no de relación de empleo entre el empleador y el trabajador a domicilio. Se discute la existencia o no de la subordinación.

Existe una relación de empleo cuando un trabajador que está directamente subordinado a un empleador efectúa personalmente un trabajo a cambio de una remuneración y según los términos y condiciones establecidos de antemano.

Esto no se aplica a los trabajadores a domicilio, primero, porque por lo general no se recurre a ello para realizar una tarea precisa y bien definida desde un comienzo, sino para llevar a cabo, con carácter irregular, diversos trabajos. Además, no siempre realizan solos su trabajo, sino que a veces los ayudan otros miembros de la familia y mano de obra auxiliar. Por último, la noción tradicional de subordinación implica que los trabajadores a domicilio están sujetos a la supervisión y control directos del empleador en sus propios locales, lo cual pro supuesto no corresponde a la realidad.

El indicador más comúnmente empleado es el grado de control ejercido por el empleador sobre el trabajador. El empleador o

dador de trabajo o intermediario no supervisa de manera directa el trabajo efectuado por el trabajador a domicilio, ya que éste opera en un lugar de su elección, ni tampoco ejerce ningún poder disciplinario ni fija el número de horas trabajados a diario.

En realidad, se ha objetado, que el control se efectúa cuando el dador de trabajo proporciona las especificaciones y características del bien o servicio a ser producido y en el momento de la entrega del mismo, cuando el empleador verifica si el producto se ciñe a los requisitos exigidos.

La autonomía de la que goza el trabajador en cuanto hace a la organización de su trabajo no representaría, por consiguiente, un criterio suficiente para descalificar al trabajador a domicilio como trabajador dependiente.

A nivel de pericia de un trabajador y la confianza que el dador de trabajo puede tener en sus capacidades, así como el hecho que un mismo trabajador pueda mantener relaciones de trabajo con más de un empleador o intermediario también dificulta la tarea de establecer si nos encontramos frente a situaciones de trabajo asalariado o de trabajo autónomo.

Otro elemento que contribuye a esta ambigüedad son los arreglos contractuales impuestos por los empleadores o dadores de trabajo con miras a evitar cualquier presunción de dependencia laboral y evadir, el cumplimiento de obligaciones en materia fiscal y/o laboral. A menudo, la inscripción previa de los trabajadores autónomos se vuelve un requisito indispensable para poder obtener un trabajo como trabajadores a domicilio.

El trabajador a domicilio está sujeto a relaciones de subordinación por cuanto si bien puede decidir, donde va a realizar el trabajo, en qué horario y cuál va a ser la secuencia operacional que va a seguir.

No dispone de la autonomía necesaria para decidir lo que va a producir, en qué cantidades, con qué características, qué maquinarias, herramientas, materias primas e insumos va a utilizar, a dónde va a destinar el producto de su trabajo ni cuánto va a cobrar por él.

3.1.1.11. Falta de registro y supervisión

La incapacidad de los instrumentos estadísticos existentes de captar esta forma de empleo refleja la ausencia de criterios claros y compartidos sobre la naturaleza del trabajo a domicilio, así como sobre la metodología para detectarlo.

Esto queda confirmado por la inexistencia de directrices estadísticas nacionales o internacionales, sobre la manera de definir a esta categoría de trabajadores.

Lo anterior explica la carencia y el carácter poco confiable de los datos relativos a la magnitud y características del trabajo a domicilio en la región como Guatemala.

No existen los instrumentos de registro estadístico por parte de alguna Institución Estatal, sobre la cantidad de personas que se dedican a desarrollar actividades que encajan en la figura del trabajo a domicilio, no existe forma de llevar encuestas periódicas sobre la población activa o sobre establecimientos industriales que tengan relación entre sí por esta forma de trabajo.

3.1.1.12. Trabajo atípico

El tema del trabajo a domicilio se inserta en el debate más amplio sobre trabajo flexible o atípico. Este término hace referencia a un conjunto de relaciones laborales que se contraponen a los contratos de trabajo típicos.

Estos se caracterizan por contemplar un trabajo en régimen de plena dedicación y por cuenta de un único empleador, así como por su duración indefinida, que puede ser interrumpida por el empleador sólo por causa justificada.

El trabajo atípico, por consiguiente, configura una situación caracterizada por la existencia de relaciones de trabajo más tenues y no exclusivas, y por la ausencia de garantías y expectativas de continuidad en el empleo.

El trabajo atípico supera la dicotomía empleador trabajador según la cual la identidad del trabajador se construye únicamente a partir y en oposición a la figura del empleador.

Dicha dicotomía impide además apreciar las diferencias existentes entre los propios trabajadores y que se derivan de la introducción de nuevas formas de organización del trabajo.

Se dan condiciones de trabajo, ingresos y prestaciones en materia de seguridad social generalmente inferiores a aquéllos de los trabajadores de planta, que desempeñan tareas similares o equivalentes, y por la falta de sindicación.

La flexibilización, sin embargo, no necesariamente implica precarización. Es cierto que los contratos atípicos entrañan mayores riesgos para los trabajadores puesto que, al no garantizar seguridad laboral plena y a largo plazo, aumentan su vulnerabilidad frente a las fluctuaciones de la economía. Sin embargo, en algunos casos, dichos contratos pueden brindar oportunidades e ingresos superiores a los asociados a los contratos clásicos.

Lo anterior induce a los trabajadores según sus aptitudes, conocimientos y contactos, a preferir y hasta exigir relaciones de trabajo flexibles que les permitan negociar de manera más eficaz su dotación de capital humano entre diferentes compradores. La peculiaridad del trabajo a domicilio radica en

su antigüedad respecto a los demás tipos de trabajo atípico, que han conocido un crecimiento espectacular sobre todo, aunque no exclusivamente, en las economías avanzadas a partir de los inicios mil novecientos ochenta.

El término flexible o atípico hace referencia a un conjunto de relaciones laborales que se contraponen a los contratos de trabajo típicos.

Se caracteriza por contemplar un trabajo en régimen de plena dedicación y por cuenta de un único empleador, así como por duración indefinida que puede ser interrumpida por el empleador sólo con causa justificada.

Actualmente se perfilan las primeras críticas y movimientos sociales contra el trabajo a domicilio, algunos sectores no propugnaron su abolición, sino lucharon por el mejoramiento de las condiciones en que se efectuaba

El hecho de llevarse a cabo en la vivienda de la trabajadora, era visto como un factor de integración y consolidación de la familia, sin embargo, terminó prevaleciendo a nivel sindical, la postura de aquellos que solicitaban la erradicación de este tipo

de ocupación, porque además de sustraer las mujeres de sus tareas y responsabilidades familiares, reducía las oportunidades de empleo en la fábrica para los hombres.

En muchos casos es difícil hacer una distinción clara entre trabajadores a domicilio y trabajadores independientes. El derecho de los trabajadores a domicilio a la protección prevista por la legislación laboral depende a menudo, de si está debidamente establecido que desempeñan un empleo remunerado, es decir, si son o no asalariados.

Para diferenciar los trabajadores asalariados de los trabajadores por cuenta propia hay ciertas características como las siguientes:

- Los trabajos asalariados son retribuidos por su trabajo, mientras que los no asalariados, sus ingresos representan a la vez el fruto de su capital de su trabajo;
- Disfrutan de una gran independencia, son ellos quienes toman una serie de decisiones económicas y financieras y quienes corren una gran parte de los riesgos de un fracaso.

En el ámbito nacional existen diversos enfoques con respecto a la condición jurídica de los trabajadores a domicilio, algunos países cuentan con disposiciones legales que reglamentan esa relación de empleo, muy pocos establecen las condiciones laborales y los derechos de esos trabajadores.

El Código de Trabajo de Guatemala, no define lo que es el trabajo a domicilio, sino quienes lo realizan, estableciendo en su Artículo 156 que “Los trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia y 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 análogos de simulación constituye contrato de Trabajo y da lugar a la aplicación del presente Código.”

De lo anterior se puede observar que los trabajadores a domicilio son un fenómeno global ya que son miles de personas que trabajan desde sus hogares tanto en los países ricos como los pobres; aunque definitivamente se desarrolla mas en los países pobres

Este tipo de trabajo es también conocido como trabajos externos subcontratados, quienes llevan a cabo el trabajo para una empresa o sus intermediarios, los cuales son pagados en base a lo que han trabajado.

Es por lo general una actividad de bajos ingresos, ya que presentan el promedio más bajo dentro de todas las categorías de estos trabajos sujetos a regímenes especiales. Así también como lo es el pago de sus salarios, estos trabajadores tienen muy poca seguridad de sus ingresos ya que los patronos en cualquier momento puede rescindir de sus servicios; así también el trabajo terminado puede ser rechazado por el patrono, o el pago retrasado durante meses.

Existe una amplia gama de sectores de trabajo a domicilio incluyendo servicios personales, tales como el arte del calzado así como su reparación, cuidado de niños, servicios de oficina como el procesamiento de datos, la facturación, la producción artesanal, fabricación especialmente de textiles, prendas de vestir y otros bienes de consumo.

Por la forma aislada en que los trabajadores a domicilio desarrollan sus labores, estos enfrentan retos para no poder organizarse de manera colectiva.

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de establecer una entidad que califique la defectuosidad del producto terminado en el trabajo a domicilio previo a que el patrono retenga el salario.

4.1. El municipio de Pastores en el departamento de Sacatepéquez

El municipio de Pastores del departamento de Sacatepéquez, históricamente fue fundado por el conquistador don Pedro de Alvarado y Contreras para la crianza de ovejas y corderos, que eran apacentados por sus vecinos y de donde surgió su nombre.

Se convierte con el tiempo, en una gran comunidad, conocida con el nombre de San Dionisio Pastores, quedando desde entonces reconocido como Municipio del Departamento de Sacatepéquez.

Entre sus construcciones más sobresalientes está su templo católico dedicado a San Dionisio Areopogita, ubicado al poniente de la plaza central; su estilo es barroco sencillo y ha sido reconstruido en diferentes épocas por los daños

ocasionados por los diferentes terremotos que han afectado a la región.

Dado el nivel socioeconómico de la población, la producción es diversa, existen artesanías, pero su producción es el arte del calzado, en su mayoría botas vaqueras.

Gran parte de la población labora en esta actividad, en la cual se practica el trabajo a domicilio y es frecuente que se de diferentes arbitrariedades en contra de los trabajadores, además de la retención del salario, por lo que es una pequeña muestra de que es necesario ampliar el campo de acción de la Inspección General de Trabajo, así como brindar apoyo a los distintitos grupos de trabajadores que existen.

4.2 Ministerio de Trabajo

4.2.1 Evolución Histórica:

El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo, la legislación se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico del Derecho de Trabajo, y así las disposiciones

en este campo tendrían un significado, lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que encontramos en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno del 26 de diciembre de 1944 publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizado el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia. Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944 se emitió el Decreto No. 47 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo 7º. Estableció las funciones administrativas que debían ejercer las Secretarías. Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, mediante este Decreto el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio,

también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del Derecho del Trabajo quería de un ente administrativo propio; razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la república, se incluyó en el título noveno, la Organización administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, ha sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 estableció El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social. Sin embargo sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso.

El actual Ministerio de Economía y Trabajo debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde.

Es indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo; sin embargo, aquí surge otra situación digna de análisis, el Decreto No. 1117 publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58 señala en su artículo 1º. (Página 59) Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

4.2.2 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Es la institución del estado de Guatemala encargado de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación política y programas relativos al trabajo y la provisión social

La Dirección General de Trabajo es la encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicadas.

4.3 La Inspección General de Trabajo

Constituye esta entidad una dependencia importante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y provisión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.

El Artículo 279 del Código de Trabajo establece que: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. La inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas; sin perjuicio de que dicha Inspección deba ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.

Se entiende de lo anterior, que la Inspección General de Trabajo tiene como fin, resolver las dudas de las empresas y garantizar resolverlas y así mejorar el cumplimiento de las

leyes de trabajo a ambos lados. De igual manera, la Inspección General de Trabajo deberá publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o en los diarios de mayor circulación cualquier mejora o modificación a la leyes que ayuden el cumplimiento y entendimiento de las mismas por parte de los empresarios y trabajadores.

4.3.1 Los inspectores de trabajo y su función fiscalizadora

Los inspectores de trabajo de dicha institución, deben comprobar si en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale.

La prevención la realiza el inspector de trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y previsión social, para que le impongan la sanción al patrono infractor.

El Código de Trabajo confiere a los Inspectores autoridad por lo que el cargo debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho.

Sin embargo en el trabajo a domicilio, no existe tal supervisión de las empresas, mucho menos si existe personal trabajo en su domicilio, lo cual dificulta defender a los mismos en sus derechos.

En el municipio de Pastores, las familias que se dedican a la producción de calzado, no gozan de los beneficios laborales, por el contrario, son víctimas de un abuso de parte del patrono, quien legalmente puede retener el salario por la defectuosidad del trabajo.

Actualmente no existe entidad que califique si un producto cumple o no con las características necesarias para indicar si es o no defectuoso, esto tiene como resultado que los trabajadores queden indefensos, todo esto genera una disminución de sus ingresos, debido a que los patronos no cancelan el producto y las personas que producen calzado se a

ven en la necesidad de vender el producto en su costo o en menos de él.

4.3.2 Importancia de la participación de un tercero

Si se toma en cuenta el Artículo 156, es claro en que el trabajo a domicilio se elabora en el hogar y es concreto en que no se cuenta con la vigilancia o dirección del patrono, esto puede llevar al incumplimiento por parte del patrono en brindar materia prima en mal estado o de baja calidad, al mismo tiempo esto puede ser contradictorio pues el trabajador podría entregar productos terminados de una calidad aceptable pero queda a criterio del patrono decidir si es aceptada o no, y el patrono pudiese retener la decima parte del salario que perciba el trabajador a domicilio según lo descrito en el Artículo 158, donde si existe garantía es lo descrito en el Artículo 157, estableciendo que ambas partes de cumplir con llevar un libro sellado donde anotan los nombres de los trabajadores, dirección, y las tarea que llevara a cabo, de igual manera, se debe llevar control de las materias primas y los productos finales con sus cantidades entregada y las fechas previstas de entrega. Hay que tomar en cuenta que dicho artículo exige que se entreguen comprobantes por duplicado de remuneraciones,

materia prima o producto terminado que se entregue, si no se pudiese firmar es válida la impresión dactilar, de lo anterior se observa la necesidad de la existencia de un tercero que verifique el cumplimiento de las entregas de materias y productos finales siguiendo normas ISO o alguna otra que describa cuales serán los lineamientos que indiquen si al revisar un producto final es o no defectuoso.

4.3.3 Justificación de la intervención

La justificación para la intervención de la Inspección General de Trabajo en el desarrollo de las actividades laborales del trabajo a domicilio, radica en evitar los abusos por parte del patrono, en cuanto a retener en forma arbitraria, hasta la décima parte del salario que perciben los trabajadores en este régimen especial.

Respecto a los trabajos defectuosos, no existe manera alguna de determinar certeramente la defectuosidad del producto final. Este sector de la población obrera, que se dedica al trabajo a domicilio, es sujeto de respeto como persona humana, asimismo debe pagársele íntegro su salario devengado, puesto que la retención que realiza el patrono, debería ser objeto de un

proceso administrativo, donde tenga la posibilidad de demostrar, que no existe tal defectuosidad o bien el no deterioro de los materiales que utiliza para elaborar y desarrollar su trabajo.

La calificación de la calidad, debe ser objeto de discusión, debe justificarse fehacientemente la irresponsabilidad del trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales, solo así daría facultad al patrono para retener la parte del salario que señala la ley.

La problemática radica en que con motivo de la interpretación del Artículo 158 del Código de Trabajo, los trabajadores a domicilio, se encuentran en un estado de indefensión y falta de tutela jurídica frente al patrono.

El patrono juega un papel de juez y parte, debido a que no existe un tercero, que pueda calificar la problemática en forma objetiva, situación que provoca la necesidad y obligatoriedad de darle intervención a la Inspección General de Trabajo, como un ente creado efectivamente para solventar los conflictos obrero-patronales en una fase administrativa.

Se hace necesario e imperativo que en este tipo de trabajo sujeto a régimen especial, el Estado a través de la Inspección General de Trabajo, cumpla con una tutela administrativa, que evite las acciones arbitrarias en detrimento del salario de este sector de la población.

Dicha protección a favor de los trabajadores a domicilio, debe ser plasmada en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, a través de una reforma del Artículo 158, por lo que se hace la propuesta del presente proyecto de ley.

El 29 de abril de 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; en este decreto nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre en documentos actuaciones y entidades relacionadas.

En síntesis, podría decirse que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas Por: La Secretaría de Estado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión

Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto No. 1117, aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

ANEXO A

DECRETO NÚMERO ___-2012

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que el trabajo a domicilio aporta flexibilidad en el manejo de la mano de obra y en el uso del tiempo, factores afanosamente buscados por las empresas que se enfrentan a una competencia encarnizada en mercados de difícil acceso y en los cuales existen abusos en contra de los trabajadores

CONSIDERANDO:

Este tipo de trabajo protegido los patronos optan por una estrategia consistente en emplear un núcleo de trabajadores fijos y una periferia de trabajadores temporales y ocasionales, es decir trabajadores externos o de subcontratistas, por lo que es necesario brindar una protección a este sector de la población obrera, que no

cuenta con mecanismos, ni con una supervisión y control de sus derechos y obligaciones.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 158 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

Artículo 158. 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. Los patronos previamente a retener el salario de los trabajadores, por concepto de trabajos defectuosos, deben requerir a la Inspección General de Trabajo, nombrar a un representante de dicha entidad, para que pueda revisar, calificar y emitir dictamen que confirme o

desvanezca la defectuosidad alegada. El patrono que retenga el salario del trabajador, sin la intervención y dictamen de la Inspección General de Trabajo, deberá resarcir los daños y perjuicios que por su arbitrariedad y abuso haya cometido.

ARTÍCULO 2. El presente decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación íntegra en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU PUBLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A _____ DÍAS DEL MES DE _____ DEL DOS MIL DOCE.

CONCLUSIONES

1. Que dentro de la investigación realizada se puede observar que se le están violando las garantías mínimas sociales a los trabajadores, y no se está aplicando la tutelaridad del derecho del trabajo ya que no se hace mención en cuanto a jornadas de trabajo, salarios o descansos y de esa manera no se están satisfaciendo las necesidades tanto de las familias como del propio trabajador.
2. Que con base a las leyes de Guatemala se estipule la formalización de un contrato individual de trabajo, ya que con la falta del mismo se está provocando arbitrariedad por parte del patrono contra los trabajadores.
3. Por la falta de la entidad designada por parte del Ministerio de Trabajo, el patrono retiene la décima parte del salario del trabajador, cuando el mismo ha sido entregado defectuoso o exista deterioro de materia prima lo cual muchas veces la misma es entregada por parte del patrono en mal estado o de baja calidad y es allí donde el patrono abusa de los derechos del trabajador.

4. El Ministerio de Trabajo no está cumpliendo con las facultades que le han sido atribuidas, debido que no hay intervención por parte de dicho Ministerio en cuanto que no existe vigilancia o control por parte de este en el trabajo a domicilio.

RECOMENDACIONES

1. Que se garantice y se de cumplimiento a lo estipulado en el Código de Trabajo en cuanto al mínimo de garantías sociales, y la protección jurídica preferente al trabajador, para que ellos perciban su salario íntegro y no se les violen sus derechos ya que el salario es un principio regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Que el Ministerio de Trabajo debe hacer un seguimiento respecto al contrato individual de trabajo que ambas partes hayan establecido con el fin de que no exista arbitrariedad por parte del patrono.
3. Que por medio del Congreso de la Republica de Guatemala debe reformarse el Artículo 158 del Código de Trabajo, con el fin de establecer la existencia de una institución verificadora, en la cual el patrono no viole los derechos de los trabajadores.
4. Debe ampliarse las funciones de protección que brinda la Inspección General de Trabajo, fiscalizando o participando como un tercero, en los casos de trabajo a domicilio, entre

el trabajador y patrono, para que exista un control de calidad en cuanto a la materia prima que el patrono entrega al trabajador para que de esta forma el mismo pueda entregar su trabajo con mayor con calidad.

BIBLIOGRAFÍA

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

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1980.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Guatemala. (s.e.). Universidad de San Carlos de Guatemala. 1977.

CARRILLO CARRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilización del derecho de trabajo.** Guatemala. (s.e.) Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1998.

CASTELLANOS RIVAS, Marco Antonio. **Trabajo a domicilio en Guatemala, en una economía global, el caso Guatemala.** Guatemala. (s.e.). Universidad de San Carlos de Guatemala. 2000.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo.** Guatemala. Ed. Litografía Orión, Guatemala. 1999.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I.** México. Ed. Porrúa S.A. 1988.

DE FERRARI, Francisco, **Derecho del trabajo.** Argentina. Ed. De palma. 1976.

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

MARC, Jorge Enrique. **Introducción al derecho laboral.**
Argentina. Ed. De palma. 1979.

Organización Internacional del Trabajo. **Trabajo a domicilio en la economía global.** Suiza. Ed. O.I.T. 1998.

OSSORIO, MANUEL. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina: 1,981

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo. Acuerdo Gubernativo número 346 del 21 de diciembre de 1960.