

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS COMPARATIVO EN LA REGULACIÓN DE LOS REGÍMENES ESPECIALES DE
TRABAJO EN LAS LEGISLACIONES LABORALES DE GUATEMALA, ALEMANIA, ESPAÑA Y
FRANCIA"
TESIS DE GRADO

LUIS ANTONIO ROY MATUTE
CARNET 10755-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, AGOSTO DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS COMPARATIVO EN LA REGULACIÓN DE LOS RÉGIMENES ESPECIALES DE
TRABAJO EN LAS LEGISLACIONES LABORALES DE GUATEMALA, ALEMANIA, ESPAÑA Y
FRANCIA"

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

LUIS ANTONIO ROY MATUTE

PREVIO A CONFERÍRSELE

LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIO Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, AGOSTO DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: LIC. ERICK MAURICIO MALDONADO RÍOS
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. JORGE GONZALO CABRERA HURTARTE

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. LUIS RICARDO GONZALEZ RODRIGUEZ

M.A. JORGE GONZALO CABRERA HURTARTE

Guatemala 21 de noviembre de 2016.

Honorable Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Presente

Honorable Consejo:

En cumplimiento de mi designación por parte de ese consejo, procedí a asesorar al estudiante **LUIS ANTONIO ROY MATUTE** en el desarrollo de su trabajo titulado "**LA VIABILIDAD DE IMPLEMENTAR NUEVOS REGÍMENES ESPECIALES DE TRABAJO EN GUATEMALA**".

El trabajo desarrollado por el alumno Luis Antonio Roy Matute, constituye un análisis legal de la problemática que presentan los regímenes especiales en materia laboral existentes hoy en día en Guatemala, así como en otros países catalogados con un nivel mayor de desarrollo integral y garantías para el trabajador. Además es importante destacar las comparaciones que efectúa de las regulaciones legales que tienen sobre el tema Alemania, España y Francia, concluyendo que algunos de esos regímenes especiales podrían implementarse en nuestro país.

A mi criterio, el trabajo de investigación cumple con la normativa contenida en el Instructivo para la elaboración de Tesis de Graduación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo que por este acto emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE** a efecto de que el trabajo mencionado sea trasladado para su correspondiente revisión.

Sin otro particular me suscribo de usted,

Atentamente,


M. A. Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte
Abogado y Notario.

MEMORANDUM

A: Helena Carolina Machado Carballo
Vicedecano de Facultad.

DE: Lic. Luis Ricardo González Rodríguez

ASUNTO: Dictamen de Revisor de Fondo

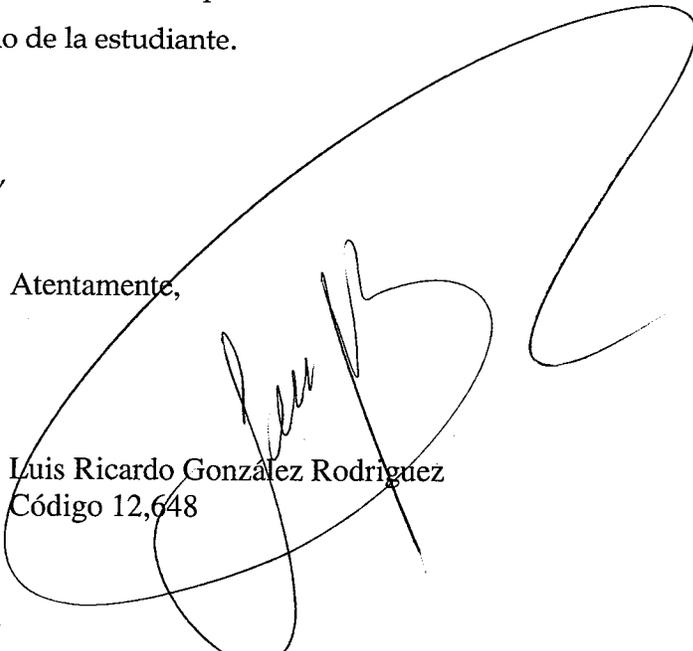
FECHA: 26 de abril de 2017

En atención a la tesis intitulada "ANALISIS COMPARATIVO EN LA REGULACION DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO EN LAS LEGISLACIONES LABORALES DE GUATEMALA, ALEMANIA, ESPAÑA Y FRANCIA" que me fuere remitida para realizar la revisión de fondo y que fue elaborada por LUIS ANTONIO ROY MATUTE identificado con carnet 10755-11. Es preciso mencionar que el título fue modificado del que fuera aprobado en tanto que de la revisión practicada se consideró necesario hacerlo de tal manera lo cual se tomó la decisión en coordinación con el estudiante.

Por la presente me permito opinar de manera favorable en relación a las correcciones de fondo y forma que se le señalaran reuniendo en cuanto a las mismas los requisitos mínimos señalados por el instructivo correspondiente, a la vez se indica que se veló por respetar la opinión y criterio de la estudiante.

Hasta en una próxima oportunidad,

Atentamente,



Luis Ricardo González Rodríguez
Código 12,648



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 071493-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante LUIS ANTONIO ROY MATUTE, Carnet 10755-11 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07280-2017 de fecha 26 de abril de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS COMPARATIVO EN LA REGULACIÓN DE LOS REGÍMENES ESPECIALES DE TRABAJO EN LAS LEGISLACIONES LABORALES DE GUATEMALA, ALEMANIA, ESPAÑA Y FRANCIA"

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADO Y NOTARIO y el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 30 días del mes de agosto del año 2017.



**LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar**

“La vida es una cárcel con las puertas abiertas”

Andrés Calamaro

RESPONSABILIDAD:

“El autor, es el único responsable del contenido y conclusiones del presente estudio”

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como fin principal el estudiar los regímenes especiales en materia laboral existentes hoy en día en nuestro país, Guatemala, así como de otros países catalogados como naciones con un mayor nivel de desarrollo integral y garantías para el trabajador, como lo son Alemania, España y Francia, ello con el fin de establecer si existen en sus legislaciones laborales nuevos regímenes especiales que sean de mayor beneficio tanto para el trabajador, los patronos y para el Estado, develando la viabilidad de que los mismos sean implementados en la legislación nacional, o bien, el establecer las disposiciones similares y diversas, de los regímenes especiales de trabajo en común regulados en ambas legislaciones.

Para poder desarrollar a plenitud el tema a tratar durante el presente trabajo de investigación y dar respuesta a la pregunta de investigación, se debe de contextualizar el ámbito laboral existente hoy en día en Guatemala, por lo que en el presente trabajo se abordan los siguientes temas: los regímenes especiales de trabajo existentes en Guatemala, desarrollando las características de cada uno de ellos, así como los regímenes especiales según la Organización Internacional del Trabajo.

Para finalizar se expone un estudio de derecho comparado que permite evidenciar los regímenes especiales de trabajo y otras medidas para reducir el desempleo aplicados en Alemania, España, Francia y Guatemala, teniendo como propósito comentar la posición del Derecho de Trabajo de nuestro país y determinar si existe una relación directa entre el pleno funcionamiento y eficacia de éste con las diversas formas de contratación individual de trabajo existentes. El capítulo final presenta la discusión de resultados que permitió plantear las conclusiones y recomendaciones que se consideraron pertinentes, derivado del trabajo de campo realizado.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: REGÍMENES ESPECIALES EN MATERIA LABORAL EN GUATEMALA	5
1.1 Concepto de régimen especial en materia laboral.	5
1.2. Regímenes especiales de trabajo regulados dentro de la legislación guatemalteca.	6
1.2.1 Trabajo agrícola y ganadero	6
1.2.2 Trabajo de mujeres y menores de edad.	10
1.2.4 Trabajo doméstico.	18
1.2.5 Trabajo de transporte.....	21
1.2.6 Trabajo de aprendizaje.	22
1.2.7 Trabajo en el mar y vías navegables	24
1.2.8 Régimen especial de trabajadores del Estado y sus instituciones.....	26
1.3 Regímenes especiales de trabajo según la Organización Internacional de Trabajo (OIT).	28
1.3.1 Trabajo Agrícola y Ganadero	29
1.3.2 Trabajo de mujeres y menores de edad	31
1.3.3 Trabajo a domicilio.....	33
1.3.4 Trabajo doméstico	34
1.3.5 Trabajo de Transporte	34
1.3.6 Trabajo de Aprendizaje.....	35
1.3.7 Trabajo de mar y vías navegables.....	36
CAPÍTULO 2: LA REGULACIÓN DE LOS REGÍMENES ESPECIALES EXISTENTES EN PAÍSES DESARROLLADOS	38
2.1 Regulación de la jornada laboral en Alemania.	38
2.1.2 Regímenes especiales de trabajo.....	38
2.1.3 Medidas para reducir el desempleo.	43
2.2. Regulación de la jornada laboral en España.....	45
2.2.1 Regímenes especiales de trabajo.....	45

2.2.3 Medidas para reducir el desempleo.....	68
2.3 Regulación de la jornada laboral en Francia.....	70
2.3.1 Regímenes especiales de trabajo.....	70
2.3.3 Medidas para reducir el desempleo.....	80
CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	82
3.1 Presentación.....	82
3.2 Diferencias y similitudes entre los regímenes especiales de trabajo.....	90
3.3 Análisis del Derecho Comparado.....	94
3.4 Del cumplimiento de los objetivos propuestos y la respuesta a la pregunta de investigación.....	102
CONCLUSIONES.....	105
REFERENCIAS.....	107
ANEXOS.....	113

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como punto de partida y principal razón de su existencia, la creciente tasa de desempleo que persiste mundialmente, la cual ha conllevado a la mayoría de países a integrar diferentes disposiciones y medidas tanto en materia laboral, como en el ámbito social y económico, buscando con ellas, hacer frente a dicho obstáculo denominado desempleo, el cual impide el crecimiento interno de una nación.

Por su parte los regímenes especiales de trabajo o las relaciones laborales de carácter especial en materia laboral, como les es también denominado, han sido uno de los pilares fundamentales para aquellos países, incluyendo a Guatemala, que tienen como fin la búsqueda de un fortalecimiento en su legislación laboral, la cual a su vez, permita disminuir el problema del desempleo, lo anterior a razón de que por sus propios elementos (sujetos que lo conforman, o la forma en que el trabajador presta sus servicios al patrono), los mismos ostentan condiciones adecuadas y conformes a cada caso en concreto, permitiendo obtener disposiciones especiales y que son de aplicación coactiva únicamente a las relaciones laborales que se encuadren a tal régimen especial, obteniendo con ello la posibilidad de legislar de una manera más específica las normas aplicables a cada una de las variaciones de las relaciones laborales, pudiendo de tal forma establecer preceptos que tiendan a preservar el respeto de los derechos de los trabajadores y brindar una mayor seguridad jurídica tanto para patronos como para el Estado.

Con el presente trabajo de investigación se busca contribuir en la búsqueda de soluciones para las necesidades de la sociedad guatemalteca, específicamente en materia laboral, pretendiendo brindar con su elaboración, herramientas que motiven al análisis, debate, reflexión y formación de opinión respecto a cuestiones que permitan el desarrollo íntegro de la legislación laboral nacional, siendo el objeto de la actual investigación, el establecer la viabilidad de implementar nuevos regímenes especiales de trabajo en Guatemala y establecer las similitudes y

diferencias en las disposiciones de los regímenes especiales de trabajo regulados en común.

Para abordar adecuadamente tal tema fue necesario y trascendental, el dilucidar los regímenes especiales de trabajo existentes en la legislación guatemalteca y en otras legislaciones laborales de países cuyo índice de desarrollo humano es superior al nacional, eligiendo a la República Federal de Alemania, España y la República Francesa para tal cometido, procediendo a discernir las características propias de cada uno de estos regímenes, buscando dilucidar las similitudes y diferencias entre los mismos y la utilidad que proporcionan a cada país.

Asimismo se consideró imperativo el identificar el contexto en el cual se desarrolla la cuestión principal, por lo tanto se procedió a desarrollar los siguientes objetivos específicos: a) Detallar qué es un régimen especial en materia laboral; b) Enunciar la regulación de los regímenes especiales de trabajo existentes en la legislación guatemalteca; c) Establecer los regímenes especiales de trabajo según la Organización Internacional de Trabajo (OIT); d) Determinar los regímenes especiales en materia laboral existentes en la legislación laboral de Alemania, España y Francia.

Todo lo anterior tenía como finalidad dar respuesta a la pregunta de investigación planteada que era ¿Qué diferencias y similitudes existen en la regulación de los regímenes especiales de trabajo entre las legislaciones laborales de Guatemala, Alemania, España y Francia?

Para alcanzar los objetivos y responder a la pregunta la investigación se desarrollaron tres capítulos. El primer capítulo del marco teórico fue destinado a puntualizar las normas laborales nacionales que se encuentran íntimamente relacionadas con la materia en discusión, los regímenes especiales de trabajo, iniciando con la búsqueda de una definición sobre los mismos y se elaboró un listado de regímenes especiales de trabajo existentes en la legislación guatemalteca, a razón de conocer qué profesiones u ocupaciones ostentan disposiciones especiales y por último se realizó una investigación sobre los

regímenes especiales regulados a nivel internacional, concretamente en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pudiendo comprender la importancia que le son otorgados a los mismos por parte de la comunidad internacional.

En el segundo capítulo del presente análisis, se realizó una investigación exhaustiva sobre las legislaciones laborales de los países objeto de la presente investigación, Alemania, España y Francia, con el fin de exponer los regímenes especiales de trabajo implementados y aplicados en dichos países, junto con las características especiales de cada uno ellos, teniendo como objeto el realizar una comparación con los regímenes especiales de trabajo existentes en Guatemala y buscar así aquellos regímenes cuya aplicación es posible en la legislación guatemalteca y puntualizar las similitudes y diferencias entre regímenes especiales de trabajo regulados dentro de ambas legislaciones.

Finalmente, el capítulo tercero contiene la presentación y discusión de resultados en relación a la viabilidad de implementar nuevos regímenes especiales de trabajo en Guatemala o nuevas disposiciones para los regímenes especiales ya regulados.

Para la realización del trabajo de investigación se estableció como unidades de análisis las leyes laborales de Alemania, España, Francia y Guatemala relacionadas con regímenes especiales de trabajo, asimismo fueron utilizados como instrumentos de investigación dos cuadros de cotejo con el fin de comparar los resultados obtenidos en las unidades de análisis, de igual manera se llevaron a cabo tres entrevistas a profesionales del derecho, cuyo campo de trabajo profesional se encuentra dirigido hacia el tema central, ello con el fin de conocer su opinión al respecto.

En cuanto al alcance de la investigación se planteó estudiar los regímenes especiales laborales presentes en la legislación actual del país. Asimismo buscar determinar los regímenes especiales en materia laboral existentes en países desarrollados, tales como Alemania, España y Francia, a razón de que los mismos, ostentan un nivel más elevado de desarrollo económico y laboral. De

igual manera establecer las diferencias y similitudes entre los regímenes especiales de trabajo en común. Y por último examinar cuáles regímenes especiales de trabajo existentes en dichos países desarrollados, pueden ser aplicados en la legislación nacional guatemalteca.

El resultado final del presente trabajo de investigación puede ser catalogado como de beneficio para toda la sociedad, y esto debido a que al indagar más a profundidad sobre las características y la eficiencia de los regímenes especiales laborales vigentes tanto en nuestro país, como en otros países con un nivel más alto de desarrollo (Alemania, España y Francia), se logró desvelar ciertas deficiencias del sistema laboral actual y junto con ello, el descubrir innovadoras soluciones y medidas implementadas en el extranjero que pueden ser aplicadas en un futuro en nuestro país para solucionar problemas latentes de nuestra sociedad en materia laboral, concretamente respecto al trabajo sujeto a un régimen especial y así buscar combatir problemas sociales como lo son el desempleo, la baja economía existente, el bajo nivel de productividad en el trabajo y la poca competitividad del país en la región, obteniendo con ello, un impacto directo para el progreso de la economía nacional, y creando consigo un beneficio para todos los implicados, tanto el Estado, los patronos y los mismos trabajadores.

CAPÍTULO 1: RÉGIMENES ESPECIALES EN MATERIA LABORAL EN GUATEMALA

1.1 Concepto de régimen especial en materia laboral.

El régimen especial en materia laboral, si bien se encuentra regulado dentro de la legislación laboral guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo – Decreto 330 y sus reformas-, el mismo no establece de forma precisa su definición o siquiera en qué consiste, por lo cual nos debemos de remitir a lo establecido en la doctrina por parte de los jurisconsultos.

El jurista Juan D. Pozzo afirma sobre el régimen especial de trabajo como aquel que:

*“Obedece a la razón de sus circunstancias o condiciones de sus actividades que adquieren tipicidad. Por lo que el Estado en la promulgación de leyes, ha regulado a este trabajo como específico, por presentar caracteres que lo hacen distinto de los contratos de trabajo en general, tomando en cuenta factores que son determinantes para tal regulación, de lo que deviene que nuestra legislación laboral clasifica a este contrato de trabajo como sujeto a regímenes especiales aplicándole las normas del contrato en general y las específicas de su regulación.”*¹

Lo anterior nos permite deducir que el régimen especial en materia laboral, es aquella relación laboral que por sus propios elementos (sujetos que lo conforman, o la forma en que el trabajador presta sus servicios al patrono) ostenta condiciones adecuadas y conformes a cada caso en concreto, obteniendo con ello disposiciones especiales que serán de aplicación coactiva únicamente a las relaciones laborales que integren tal régimen especial y que generalmente son diversas a las disposiciones de la relación laboral en general.

¹ Pozzo, Juan. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Argentina. Ediar Sociedad Anónima editores. 1989. p. 106.

1.2. Regímenes especiales de trabajo regulados dentro de la legislación guatemalteca.

Este tipo de relaciones laborales, también contempladas en nuestra legislación por el capítulo IV del Código de Trabajo, están reguladas en esta sección del código, ya que se trata de situaciones que están revestidas por circunstancias especiales que hacen su ejecución, una peculiaridad que debe, de cualquier modo, tenerse presente a fin de ser justos en sus lineamientos.

De esa cuenta entre los trabajos regulados como regímenes especiales están:

- a. Trabajo agrícola y ganadero;
- b. Trabajo de mujeres y menores de edad;
- c. Trabajo a domicilio;
- d. Trabajo doméstico;
- e. Trabajo de transporte;
- f. Trabajo de Aprendizaje;
- g. Trabajo en el mar y vías navegables; y,
- h. Trabajadores del Estado y sus instituciones.

1.2.1 Trabajo agrícola y ganadero:

El presente régimen especial de trabajo a pesar de ser regulado como un solo concepto, agrupa dos diferentes ámbitos laborales, ya que si bien las nociones agrícola y ganadero se encuentran relacionadas entre sí, no son del todo similares es por ello que el autor argentino Guillermo Cabanellas emite su opinión en el sentido en que para su entender, el trabajo agrícola y ganadero debiera ser mejor llamado como trabajo rural, el cual define de la siguiente manera:

“Por trabajo rural –expresión más exacta por su amplitud- o por trabajo agrícola –locución más usual, aunque menos correcta- se hace referencia al de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y de la pesca y tareas auxiliares. Por tanto, la generalidad de las actividades de la agricultura, las ganaderas y forestales, están incluidas en la denominación de trabajo agrícola; con enorme variedad de prestadores: sembradores, segadores, molineros, pastores, guardias forestales, mayorales, manijeros, entre otros (...)”²

Del aporte realizado por Cabanellas se considera importante el destacar que no únicamente los trabajadores cuya dedicación es la ganadería o la agricultura pertenecen a éste régimen especial de trabajo, ya que en el mismo se incluyen a todos los trabajos que son realizados en el campo, siendo consigo una cantidad más amplia de profesiones u oficios cuyas relaciones laborales deben de ser sometidas bajo las disposiciones del presente régimen especial, razón por la cual se considera que el título del presente régimen debería de sufrir una modificación, en miras hacia un concepto con mayor amplitud y que abarque o describa la mayoría de oficios de campo, tal como lo es el trabajo rural.

El Código de Trabajo –Decreto 330 y sus reformas- agrupa al trabajo agrícola y ganadero indicando en su artículo 138 lo siguiente:

“Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios habituales de ésta (...)”³

² Cabanellas, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo II. Argentina. Editorial Heliasta. 2011. Cuarta edición. p. 285.

³ Congreso de la República de Guatemala. *Código de trabajo*, Decreto 330 y sus reformas. artículo 138.

Por su parte en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, en su artículo 38 regula:

“Los trabajadores rurales o campesinos tienen derecho a que se les garantice el mejoramiento de su actual nivel de vida, se les proporcionen adecuadas condiciones de higiene y se les organice, tanto a ellos como a sus familias, una asistencia social eficaz. El Estado realizará una acción planificada y sistemática encaminada a racionalizar la explotación agropecuaria, a organizar y distribuir el crédito, a mejorar las condiciones de vida del medio rural y a la progresiva emancipación económica y social de la población campesina. La Ley determinará las condiciones técnicas y las demás acordes con el interés nacional de cada Estado, mediante las cuales hará efectivo y eficaz el ejercicio del derecho que el Estado reconoce a las asociaciones de campesinos y a los individuos aptos para el trabajo agrícola y pecuario y que carezcan de tierras o no las posean en cantidad suficiente, a ser dotados de ellas y de los medios necesarios para hacerlas producir.”⁴

La Organización de Estados Americanos busca con el presente postulado de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales el íntegro desarrollo de los trabajadores del área rural y sus familias, ya que al estar conscientes de la importancia de la explotación agropecuaria y de los niveles educativos del promedio de trabajadores, los cuales en su mayoría son a nivel primario o menor, ordenan a cada Estado Parte a propiciar las condiciones adecuadas para el eficaz ejercicio y explotación de éstas actividades, determinando las condiciones técnicas para el perfeccionamiento de la misma. La misma Carta Internacional Americana de Garantías Sociales inclusive indica la obligación para cada Estado Parte de dotar de tierras a los campesinos que no las posean o que no las posean en cantidad suficiente, aspecto que Guatemala ha incumplido, ya que si bien otorga o establece las condiciones especiales que regirán tales trabajos, no ha procedido a otorgarle tierras para realizar la actividad agropecuaria a aquellos que no la poseen.

⁴ Organización de Estados Americanos. *Carta Internacional Americana de garantías sociales del trabajador*. artículo 38.

Por su parte el tratadista Mario de la Cueva estipula:

“El Derecho de Trabajo nació para el obrero, o sea para el trabajador de la industria, lentamente se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores, a los empleados, a los artesanos, etc. El derecho mexicano se encontró con el artículo 123 de la Constitución cuya amplitud obligó al legislador ordinario a considerar como sujetos de relaciones de trabajo a personas que no estaban en las legislaciones extranjeras. La naturaleza y los caracteres especiales de algunas actividades obligaron también al legislador a formular regulaciones particulares, pues no es posible aplicar las mismas para situaciones distintas, ni se puede juzgar con un criterio único a servicios tan diversos como el doméstico o el ferrocarrilero. El artículo 41 de la ley, responde a las exigencias relatadas: El trabajo de los domésticos, el trabajo a domicilio, el de los talleres familiares, el de las pequeñas industrias, el ferrocarrilero, y el marítimo y el fluvial se rigen por las reglas de los capítulos relativos y las generales de la ley, en cuanto no contraríen aquellas.”⁵

El anterior razonamiento por parte del autor mexicano Mario de la Cueva, otorga una declaración de suma importancia, siendo aquella necesidad de parte de los legisladores laborales de constituir cierta tutelaridad a los trabajadores cuyo vínculo laboral no era considerado como tal desde un principio, formulando consigo regulaciones particulares para éstos con situaciones distintas, evitando con ello el juzgar con un criterio único a servicios tan diversos.

Conforme a lo establecido en la ley y que es ampliado por parte de Línely Cruz Clavería, las características del régimen agrícola y ganadero son las siguientes:

⁵ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México. Editorial Porrúa S.A. 1978. Quinta edición. p.315.

- a) La jornada de trabajo se establece en jornada diurna en su mayoría, y se les debe de pagar las horas que excedan en el horario normal de trabajo;
- b) En este tipo de trabajo el contrato individual de trabajo puede ser de forma verbal, ya que se encuentra regulado en el artículo 27, inciso “a” del Código de Trabajo. Sin embargo el empleador queda obligado a entregarle al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que debe contener ciertos requisitos en donde conste la relación laboral que está por iniciar;
- c) El trabajo ganadero es mejor remunerado que el trabajo agrícola, toda vez que para desarrollar el primero se necesita un mayor conocimiento para poderlo desempeñar, ya que el trabajo es con animales y existen parámetros para el tratamiento, alimentación y cuidado de los mismos;
- d) El trabajo agrícola y ganadero regulado en Guatemala no incluye dentro de sus trabajadores a los contadores, ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera; y,
- e) En esta actividad especialmente la Inspección General de Trabajo debe instruir a los trabajadores campesinos sobre sus derechos.⁶

1.2.2 Trabajo de mujeres y menores de edad.

El tratadista de la Cueva, citado por Santiago Barajas Montes de Oca estipuló que el trabajo de mujeres y menores de edad es: *“La suma de las normas jurídicas que tiene por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la*

⁶ Canessa Montejo, Miguel Francisco (director), Colaboradora Línely Cruz Clavería. *Manual del Derecho de Trabajo*. Tomo I. Guatemala. Serviprensa. 2008. p. 400.

vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto a trabajadores.”⁷

Como se puede analizar, el autor en estudio incluye en una misma definición tanto el trabajo de mujeres como el trabajo de menores de edad, y ello a raíz de las características similares que ostenta cada uno, otorgando a su vez, un nivel de importancia elevada a las condiciones físicas de éstas personas, condiciones tales como lo son la edad y la fuerza, las cuales por razones biológicas son menores a las de un hombre adulto, encontrándose en inferioridad de capacidad, por lo que con ello se origina la necesidad de instituir regulaciones especiales para éstos y buscar un plano de igualdad para todos.

Asimismo en el Código de Trabajo –Decreto 330 y sus reformas- se encuentra previsto de igual manera, englobando en un solo concepto el trabajo realizado por mujeres y por personas menores de edad, siendo el mismo regulado a partir del artículo 147, el cual estipula:

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

Con lo cual termina de afirmar la creencia que el legislador al momento de legislar lo relativo al régimen especial de mujeres y de menores, toma en cuenta las capacidades físicas de los mismos y busca el contrarrestar tales impedimentos con el fin de que tengan la posibilidad de gozar los derechos laborales inherentes a todo trabajador, cumpliendo consigo con el principio de tutelaridad que reviste al Derecho de Trabajo.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en su artículo 2 nos otorga una definición sobre lo que es considerado como niño o niña estipulando que: *“Se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que*

⁷ Montes, Barajas, *Los contratos especiales de trabajo*, México, Instituto de investigaciones jurídicas, 1992, p.219.

cumple trece años de edad y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad.”

De igual forma el artículo 63 del mismo cuerpo normativo, brinda una definición de lo que se debe de entender como adolescentes trabajadores al estipular que: “(...) *se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe de ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela.”*

El artículo 31 del Código de Trabajo –Decreto 330 y sus reformas- establece la siguiente enunciación sobre el trabajo realizado por personas menores de edad: *“Artículo 31. Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes o fallidos (...)”*

Los artículos mencionados con anterioridad de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y del Código de Trabajo, permiten teorizar que los únicos que pueden ser parte del presente régimen de mujeres y menores de edad son aquellos considerados como adolescentes, es decir las personas cuya edad sobrepasa los catorce años, sin distinción de su sexo, tal y como lo establece el artículo 31 del Código de Trabajo, por lo que según la legislación laboral nacional son los únicos que no tienen prohibición para laborar, en cambio los menores de trece años, calificados como niños/as tienen expresamente la prohibición para ejercer un empleo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 148 del Código de Trabajo –Decreto 330 y sus reformas-, dándole estricto cumplimiento a su vez, de lo establecido en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la edad mínima de admisión al empleo con lo cual el país se comprometió a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del

trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

De igual manera resulta necesario mencionar que el Estado de Guatemala se encuentra obligado a elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil y asimismo adoptar medidas necesarias para impedir:

- a) La ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
- b) Prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
- c) Asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
- d) Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- e) Tener en cuenta la situación particular de las niñas.

Lo anterior de acuerdo al convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referente a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, el cual fue ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 2001 y que actualmente se encuentra en vigor.

Por su parte nuestra carta magna, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su artículo 102 lo siguiente: *“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ... k.*

Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes. (Se aplica lo estipulado en el artículo 152 del Código de Trabajo –Decreto 330 y sus reformas-) -Paréntesis propio-. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; I. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.”

Dentro de las estipulaciones especiales descritas en los artículos pertinentes dentro del Código de Trabajo (Del artículo 147 al artículo 155) del régimen especial de mujeres y de niños, se pueden desglosar las siguientes características las cuales únicamente aplican a las mujeres trabajadoras:

- a) Las mujeres trabajadoras gozan de protección en contra de los trabajos insalubres y peligrosos;
- b) Gozan del derecho de no discriminación en sus labores, por su estado civil, no se debe hacer diferencias entre mujeres casadas o solteras, y/o responsabilidades familiares;
- c) Gozan de inamovilidad las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o período de lactancia por lo que no pueden ser despedidas de su trabajo, salvo con autorización del juez por causa justificada, y gozan del

derecho de ser reinstaladas cuando el empleador haya inobservado las normativas laborales pertinentes en el caso;

- d) Gozan de descansos retribuidos, cuando se encuentran en estado de embarazo, tanto antes como después del parto.
- e) Las mujeres trabajadoras que adopten niños gozan de algunos de los beneficios que gozan las demás madres.
- f) Las mujeres en época de lactancia gozan de media hora, dos veces al día, para alimentar a sus hijos, durante un lapso de diez meses.
- g) Se establece la obligación para el patrono que emplee a más de treinta mujeres trabajadoras de crear un local para que puedan alimentar a sus hijos menores de tres años y puedan dejarlos allí en el transcurso del horario laboral.⁸

A su vez, podemos enlistar las siguientes características establecidas en los artículos anteriormente citados sobre las condiciones de trabajo de los menores de edad:

- a) La prohibición del trabajo de los menores de edad en lugares insalubres y peligrosos.
- b) La prohibición del trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- c) La prohibición del trabajo diurno de menores de edad en establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.
- d) La prohibición de que los menores de catorce años laboren, salvo excepción calificada.

⁸ Canessa Montejo, Miguel Francisco (director), Colaboradora Línely Cruz Clavería. *óp.cit.*, p. 405 y 406.

- e) La reducción de la jornada ordinaria diurna en una hora diaria y seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y dos horas diarias y en doce horas a la semana para “jóvenes” que tengan esa edad.

1.2.3 Trabajo a domicilio.

Conforme a lo dispuesto por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el trabajo a domicilio es: *“Aquel que se realiza para un empleador o un contratista en virtud de un acuerdo, con arreglo al cuál se efectúa al trabajo al exterior de la empresa o taller, en el lugar que elige el trabajador, que es a menudo su propio hogar, por lo general sin la fiscalización directa de quienes lo encargan.”*⁹

Asimismo en el artículo 1 del Convenio 177 de la Organización Internacional de Trabajo, referente al trabajo a domicilio se estipula:

“Artículo 1. A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; (b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual; (c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario,

⁹ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 177, *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. Ginebra, Suiza. Fecha de promulgación 20 de junio 1996. Fecha de entrada en vigor: 22 de abril de 2000.

esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.”¹⁰

De lo anterior, se puede concluir que el trabajo a domicilio no es únicamente aquel donde el trabajador realiza la obra o el servicio en un lugar distinto al local de trabajo del patrono, siendo esa una sola característica del mismo, ya que para encontrarse bajo el presente régimen, deben de cumplirse con otras condiciones, como lo es el hecho de recibir una remuneración a cambio, la cual no debe de ser catalogada como un salario fijo, y la subordinación del trabajador hacía con el patrono, excepto casos que ostente cierta independencia económica y un grado de autonomía en virtud de la legislación.

Por su parte para Cabanellas el trabajo a domicilio debe de comprenderse como: *“(...) aquel 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 normal percepción de un salario en razón a un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado.”¹¹*

Características

- a) Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, en el que se debe anotar los nombres y apellidos de dichos trabajadores; la dirección del lugar donde viven, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas; la cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre; la fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y el monto de las correspondientes remuneraciones.

¹⁰ *Loc.cit.*

¹¹ Cabanellas, Guillermo. *óp.cit.* p.918.

- b) La facultad para el patrono de retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, en caso hubiere trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.
- c) La fijación que las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.¹²

1.2.4 Trabajo doméstico.

El presente régimen especial de trabajo debe de relacionarse con aquel que se lleva a cabo dentro del menaje de la casa o dentro del hogar y que se puede encontrar lo concerniente al mismo, en lo regulado en el artículo 161 del Código de Trabajo –Decreto 330 y sus reformas- el cual brinda una definición del mismo al estipular que: *“Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”*¹³

Al estudiar el régimen especial de trabajo relativo al trabajo doméstico se debe de tomar en cuenta que el mismo, tal y como se establece dentro de la definición proporcionada por la legislación laboral nacional, es solamente aquel cuyo ámbito de aplicación es en lugares de residencia, es decir en el mismo hogar de una persona o el lugar donde una persona habita de forma diaria con ánimos de permanencia, por lo tanto, quedan excluidos de este tipo de régimen especial aquellos trabajadores cuya labor consiste en otorgar servicios de limpieza a lugares dedicados al trabajo o bien, a la recreación, sin que éstos lugares tengan como función el que una o más personas se asienten para vivir en él.

¹² Congreso de la República de Guatemala. *óp.cit*, artículos 157-159.

¹³ Congreso de la República de Guatemala. *óp.cit*, artículo 161.

Al referirse al régimen especial en materia laboral concerniente al trabajo doméstico; para Cabanellas es aquel que se presta a cambio de un sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que se contrata no por un patrono, sino por un amo de casa, es decir alguien que no tenga fin el lucrar, para trabajar en su casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante y de su familia, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él.¹⁴

De acuerdo a las corrientes modernas del derecho, el trabajo doméstico debe ser denominado como “*trabajo de casa particular*”, tal y como ciertas entidades guatemaltecas que apoyan a los trabajadores del presente régimen sostienen, al indicar que la denominación de trabajo doméstico va ligado a los oficios domésticos, aparatos electrodomésticos o los animales domésticos de la casa, mientras que el trabajo que hace una persona en una casa es en realidad un servicio, un ejercicio de funciones, no siendo los mismos trabajadores domésticos, ya que son ellos los que ejecutan el trabajo, por lo que es más preciso denominarlo como un servicio o trabajo particular en casa particular¹⁵, se estipula en la iniciativa número 4963 presentada ante el Congreso de la República en el año dos mil dieciséis y que dispone aprobar la ley reguladora del trabajo en casa particular, la cual estipula en su artículo tercero que debe de entenderse como trabajador o trabajadora de casa particular a “(...) *toda persona, sin distinción de género, que realiza un trabajo en casa particular en el marco de una relación de trabajo en los términos que determina el Código de Trabajo o la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo.*”¹⁶

Al analizar las definiciones otorgadas tanto por el código de trabajo guatemalteco, como por el jurista Guillermo Cabanellas, se puede observar que existe entre ellas la diferenciación entre la forma de denominar a la persona que contrata los servicios, ya que mientras el primero lo denomina como patrono, el segundo hace

¹⁴ Cabanellas, Guillermo, *óp.cit*, p. 132.

¹⁵ Oficina Nacional de la Mujer adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia*. Guatemala. Editorial Leo. 2005. p. 22.

¹⁶ Pop Ac, Amílcar de Jesús. *Iniciativa de ley número 4963 Dispone aprobar ley reguladora del trabajo en casa particular*. Guatemala. 2016. Artículo 3.

énfasis en que el mismo simplemente es un amo de casa, con lo cual se coincide la postura, ya que el concepto patrono es aquel aplicado al ámbito laboral propio, es decir en lugares de trabajo, donde se busque el lucro, en cambio el trabajo doméstico tiene como fin principal el que el empleado contratado bajo este tipo de régimen otorgue sus servicios para el buen manejo de la morada del contratante, es decir es con un contorno más personal.

Por su parte la Doctora June Kane¹⁷ establece en el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado “*Ayudantes o esclavos. Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir*” que el trabajo doméstico son “Aquellas tareas del hogar que realizan como actividad económica en la vivienda de una tercera persona adultos y niños que superan la edad mínima de admisión al empleo (es decir, un trabajo que podría considerarse un empleo, esté o no contemplado en la legislación laboral nacional). Normalmente, no comprende los quehaceres domésticos realizados por los miembros de una familia” en ese sentido se puede entender como trabajo doméstico aquel en el cual, una tercera persona que no es parte del núcleo familiar, presta labores de aseo en un hogar distinto al propio y sin que importe lucro o negocio para el dueño de la misma.

Características

- a) El campo de trabajo es dentro de una residencia o habitación particular.
- b) Los trabajadores comprendidos dentro del presente régimen con base en el Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cuentan con la afiliación a dicha institución y así gozan de ciertas protecciones.
- c) Dentro del pago o retribución otorgada a los empleados, se encuentra el suministro de habitación y manutención.

¹⁷ Kane, June. *Ayudantes o esclavos. Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir*. Suiza. Organización Internacional del Trabajo. 2004. P.IX.

- d) No se encuentra sujeto a horario o jornadas laborales.
- e) Los trabajadores domésticos tienen derecho a disfrutar 10 horas diarias de descanso, dentro de las cuales 8 deben de ser nocturnas y las otras 2 destinadas para comida.
- f) En su mayoría el trabajo doméstico es ejercido por mujeres de etnia indígena, cuyo nivel académico es de un nivel muy bajo o nulo.¹⁸

Por ende se puede concluir que el régimen especial de trabajo doméstico representa varias diferenciaciones al trabajo común, ya que el mismo es aquel en el que una tercera persona, que no forma parte del núcleo familiar, presta sus labores a favor de un amo/a de casa y su familia, teniendo como objetivo el correcto menaje de casa o residencia y cuya retribución consiste tanto en un pago pecuniario, como la proporción de un lugar para vivir para la trabajadora, así como la manutención de la misma.

1.2.5 Trabajo de transporte.

El Código de Trabajo -Decreto 330 y sus reformas- del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 167 regula que: “Los *trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.*”¹⁹

Al establecer que únicamente es aplicable el régimen especial de trabajo de transporte a vehículos que se mueven vía terrestre o aérea, se puede comprender que de forma automática se encuentra excluido de este tipo de régimen a los transportes vía marítima, los cuales tienen su propia regulación.

Por lo que se puede definir al trabajo de transporte como aquel realizado por pilotos de vehículos que transportan carga o mercadería por encargo de un tercero, o bien pasajeros de un lugar a otro, ya sea por tierra o por aire y cuyos vehículos no son de su propiedad, siendo la propiedad del patrón, quien lo contrata con el fin del manejo del mismo.

¹⁸ Canessa Montejo, Miguel Francisco, Colaboradora Línely Cruz Clavería. *óp.cit.* p.426.

¹⁹ Congreso de la República de Guatemala. *óp.cit.*, artículo 167.

Características

- a) Es realizado mediante vehículos que se mueven vía terrestre o aérea.
- b) Existe una dependencia entre el trabajador y el patrono, quien le otorga el vehículo de su propiedad para realizar tal trabajo.
- c) El trabajador realiza trabajos por encargo del patrono.
- d) El ámbito de trabajo es en las calles y carreteras de la República, o bien su espacio aéreo, por lo que no existe una inspección directa del patrono al realizarlo.
- e) Los gastos del mantenimiento del vehículo son a cargo del propietario, es decir el patrono.
- f) El trabajador además de ajustarse a las condiciones de trabajo estipuladas por el patrono, también debe de ajustarse a lo establecido por los reglamentos de tránsito.

1.2.6 Trabajo de aprendizaje.

El régimen especial consistente en trabajo de aprendiz, tal y como lo dice su denominación, es aquel realizado por una persona que aprende algún arte u oficio, y que se halla en el primer grado de una profesión, buscando el expertiz en la misma.

El contrato de aprendizaje para Gnecco es aquel en función del cual un empresario o patrono se obliga a enseñar o hacer enseñar a otra persona, en forma práctica y metódica, durante algún tiempo determinado un oficio, industria o

profesión, obligándose ésta, a su vez, a trabajar a las órdenes de aquél, mediando o no, el pago de una contraprestación.²⁰

El Código de Trabajo por su lado, no otorga una definición exacta sobre lo que consiste el presente régimen, sin embargo brinda una definición de forma amplia sobre lo que debe de ser considerado como aprendiz, definiendo aquel en el artículo 170 como:

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

De la definición anterior se considera de suma importancia el apartado en el cual estipula que la retribución convenida puede ser de una cuantía menor al salario mínimo convenido en el país, y ello a razón que el mismo puede llegar a considerarse como un atentado contra el postulado constitucional del derecho de igualdad, sin embargo al estudiarlo tomando en cuenta que este tipo de trabajo únicamente puede estipularse a plazo fijo, durante el tiempo necesario para que el trabajador aprenda sobre la clase y método de enseñanza, se puede percibir como justo, siempre y cuando dure el tiempo convenido, razón por la cual la Inspección General de Trabajo ostenta facultades para vigilar su debido cumplimiento.

Asimismo la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, como también se le denomina, establece en su artículo 20 lo siguiente:

“Las leyes regularán el contrato de aprendizaje, a efecto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio o profesión, un tratamiento digno, una retribución equitativa y los beneficios de la previsión y seguridad sociales.”

El aspecto que se debe de tomar en cuenta respecto a las definiciones anteriormente citadas es la discrepancia de criterios que hay respecto al pago de

²⁰ Gnecco, Lorenzo. *Contratos de formación y derecho del trabajo*. Argentina. Editorial Astrea. 2002. p.113.

una retribución, ya que si bien el autor Gnecco indica que puede o no haber una contraprestación por el trabajo laborado, la misma legislación nacional e internacional establece que debe de existir una retribución y lo reafirma al establecer que la misma debe de ser igualmente equitativa, aún a pesar de que pueda ser menor al salario mínimo fijado dentro de la República.

Características

- a) El contrato de trabajo únicamente puede realizarse a plazo fijo.
- b) La retribución convenida como contraprestación de los servicios puede ser menor al monto mínimo fijado por las autoridades laborales.
- c) Al término del plazo del contrato, el patrono tiene la obligación de otorgarle al trabajador un certificado para hacer constar el aprendizaje de una ciencia, arte u oficio.
- d) El patrono tiene la facultad de terminar el contrato de aprendizaje, al considerar que el aprendiz no tiene las cualidades suficientes para realizar la ciencia, arte u oficio.
- e) Se establece el derecho del aprendiz de dar por terminado el contrato, mediante un simple aviso con cinco días de anticipación al empresario o patrono.

1.2.7 Trabajo en el mar y vías navegables

El Código de Trabajo –Decreto 330 y sus reformas- provee en su artículo 175 una definición sobre los trabajadores del mar y vías navegables, definiendo a éstos como: “...*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.*”

Como se había analizado de forma previa, los trabajadores de mar y vías navegables no deben de ser incluidos en el régimen de trabajo de transporte a razón de que los mismos tienen su propio régimen especial de trabajo, y ello debido a la naturaleza y condiciones de trabajo especiales que ostenta el mismo.

El trabajo en el mar y vías navegables para Cruz Clavería ²¹ “Es aquel que es desempeñado a bordo de una nave, en donde los trabajadores deben de prestar los servicios propios de la navegación necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros, bajo las órdenes y del capitán de la nave, a cambio de un salario y la manutención convenida” en ese sentido, se puede entender que el trabajo de mar se realiza dentro de un medio de transporte marítimo, en el cual el trabajador se pone al servicio del capitán (el cual no necesariamente es el patrono), con el fin de ayudar en el manejo del barco o bote, ya sea para su correcta navegación o el buen cuidado del mismo, obteniendo con ello una contraprestación consistente en capital y en manutención, debido a que por su naturaleza el tiempo de trabajo puede ser de duración prolongada, por lo que el trabajador debe de vivir dentro de la nave.

Se considera importante el destacar que el contrato realizado por trabajadores de mar y vías navegables es denominado contrato de embarco y que el mismo puede celebrarse por tiempo indefinido, por plazo fijo o por viaje.

Características

- a) En el trabajo de mar y vías navegables el trabajador se pone a disposición del capitán de la nave, quien no necesariamente es su patrono, pero sí el representante del mismo.
- b) La remuneración obtenida por el trabajo de mar y vías navegables consiste en una cantidad en dinero y otra en la manutención para poder subsistir dentro de la nave.

²¹ Canessa Montejo, Miguel Francisco, Colaboradora Línely Cruz Clavería. *óp.cit.* p.439.

- c) El contrato de los trabajadores de mar y vías navegables es denominado contrato de embarco.
- d) El contrato de embarco puede ser celebrado por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.
- e) Existe la prohibición expresa para ambas partes de concluir el contrato de embarco, inclusive cuando es a razón de una justa causa, cuando la nave se encuentre en viaje.
- f) Es considerada ilegal la huelga declarada por los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera del puerto.
- g) El patrono de una nave mercante tiene la obligación de elaborar un reglamento interior de trabajo, en caso llegase a contratar a cinco o más trabajadores, para un mismo viaje.

1.2.8 Régimen especial de trabajadores del Estado y sus instituciones.

De acuerdo a lo establecido por el estudioso del derecho Wolfgang Daübler, la doctrina mayoritaria están comprendidas en el Servicio Público todas las personas que tengan una relación laboral con el Estado o con un municipio parte del mismo. También están comprendidos todos los que trabajen para una corporación, institución o fundación de Derecho Público.²²

A su vez el Código de Trabajo, -Decreto 330 y sus reformas- del Congreso de la República de Guatemala, reglamenta en su artículo 191 que:

“Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.”

²² Wolfgang Daübler. *Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Alemania. p. 658

Al estudiar el artículo anterior, se debe de concluir que los trabajadores del sector público al tener las disposiciones aplicables a su trabajo normadas en una ley en específico y por ende, no estando vinculados a lo dispuesto en nuestra ley laboral “estándar”, conlleva a que los mismos se vean regidos por disposiciones y condiciones distintas a las de un trabajador estereotipo, aspecto que resulta lógico al caer en cuenta que el patrono en el presente régimen especial de trabajo es el propio Estado, el cual actúa como ente soberano.

De igual cuenta se percibe ineludible el analizar lo regulado por nuestra carta magna, la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en sus artículos 107 y 108 indica:

“Artículo 107.- Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.”

La anterior definición se decanta en resaltar el hecho de que los presentes trabajadores otorgan sus servicios en la administración pública a favor del mismo Estado guatemalteco, su empleador, buscando consigo la consecución de los fines propuestos por el mismo, en beneficio del bien común de la población y no de un beneficio particular.

“Artículo 108.- Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.”

Es por lo anterior que se debe de remitir a lo dispuesto en la ley de Servicio Civil – Decreto número 1748- el cual en su artículo 4 apunta lo siguiente:

“Para los efectos de esta ley, se considera servidor público la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.”

Por lo anterior se puede expresar que el régimen especial de trabajadores del Estado es aquel mediante el cual los trabajadores laboran en el sector público, prestando sus servicios a favor del Estado, como ente soberano, y ejerciendo responsabilidades en la administración pública, poniéndose al servicio de la población en general, ya sea a través de un contrato de trabajo o un nombramiento, obteniendo consigo una remuneración por dicha actividad.

Características

Del régimen de trabajadores del Estado se pueden extraer las siguientes características especiales y representativas del mismo:

- a) Las regulaciones aplicables al presente régimen se encuentran reguladas en una ley en específico, la ley de Servicio Civil –Decreto número 1748-.
- b) De acuerdo a los diferentes tipos de contratación, ciertos trabajadores del Estado pueden ejercer su puesto de una forma indefinida, aspecto por el cual se reduce la calidad de atención hacia la población.

1.3 Regímenes especiales de trabajo según la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

La Organización Internacional de Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, el cual resalta la importancia de la cooperación entre gobiernos y

organizaciones de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso social y económico.

El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas.²³

La Organización Internacional de Trabajo si bien ha celebrado una gran cantidad de convenciones relacionadas con los diversos regímenes especiales de trabajo y sus condiciones propias, las cuales han sido ratificadas por una gran cantidad de países, incluidos a Guatemala, no ha emitido algún documento o comunicado en el cual se provea de forma expresa la definición del concepto de régimen especial de trabajo, por lo que en el presente trabajo se limitará a presentar algunas estipulaciones pronunciadas por dicho ente sobre ciertos regímenes especiales en específico, primordialmente los ratificados por Guatemala.

1.3.1 Trabajo Agrícola y Ganadero

Respecto al presente régimen especial de trabajo la Organización Internacional de Trabajo (OIT) estipula en su Convenio 141 relativo a las organizaciones de trabajadores rurales, la definición de la expresión trabajadores rurales, indicando que: *“Abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.”*²⁴

Convenios ratificados por Guatemala

²³ Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Cómo funciona la OIT*. Suiza. 2016. Disponible. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>. Fecha de consulta: 19/04/16.

²⁴ Organización Internacional de Trabajo. Convenio número 141. *Relativo a las organizaciones de trabajadores rurales*. Ginebra, Suiza. Fecha de promulgación 1975. Fecha de ratificación por Guatemala: 7 de febrero de 1989. Fecha de publicación: 16 de marzo de 1989.

- i. Convenio número 110, *Relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones*. Fecha de promulgación 1958. Fecha de ratificación por Guatemala: 22 de junio de 1961. Fecha de publicación: 31 de agosto de 1961.
- ii. Convenio número 11, *Relativo al Derecho de asociación en la agricultura*. Fecha de promulgación 1921. Fecha de ratificación por Guatemala: 3 de mayo de 1988. Fecha de publicación: 11 de agosto de 1988.
- iii. Convenio número 141, *Relativo a las organizaciones de trabajadores rurales*. Fecha de promulgación 1975. Fecha de ratificación por Guatemala: 7 de febrero de 1989. Fecha de publicación: 16 de marzo de 1989.
- iv. Convenio número 99, *Relativo a los métodos para la fijación de los salarios mínimos en la agricultura*. Fecha de promulgación 1951. Fecha de ratificación por Guatemala: 22 de junio de 1961. Fecha de publicación: 13 de octubre de 1961.
- v. Convenio número 10, *Relativo a la edad mínima en la agricultura*. Fecha de promulgación 1921. Fecha de ratificación por Guatemala: 3 de mayo de 1938. Fecha de publicación: 11 de agosto de 1988.
- vi. Convenio número 129, *Relativo a la inspección de trabajo en la agricultura*. Fecha de promulgación 1969. Fecha de ratificación por Guatemala: 20 de mayo de 1994. Fecha de publicación: 7 de octubre de 1994.
- vii. Convenio número 101, *Relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura*. Fecha de promulgación 1952. Fecha de ratificación por

Guatemala: 22 de junio de 1961. Fecha de publicación: 10 de noviembre de 1961.

1.3.2 Trabajo de mujeres y menores de edad

Por su parte la Organización Internacional de Trabajo al referirse al presente régimen especial laboral indica en el artículo 7 en su Convenio 138, sobre la edad mínima en el trabajo:

“1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos: (a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y (b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. 2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior. 3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo. 4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.”²⁵

Convenios de la OIT sobre el trabajo de mujeres y menores de edad ratificados por Guatemala:

²⁵ Organización Internacional de Trabajo. Convenio 138, *relativo a la edad mínima en el trabajo*. Ginebra. Suiza. Fecha de promulgación 26 de junio 1973. Fecha de ratificación por Guatemala: 27 de abril de 1990. Publicado el 21 de enero de 1991.

- i. Convenio número 45, *Relativo al trabajo subterráneo (mujeres)*. Fecha de promulgación 1935. Fecha de ratificación por Guatemala: 7 de marzo de 1960. Fecha de publicación: 30 de marzo de 1960.
- ii. Convenio número 89, *Relativo a trabajo nocturno de las mujeres (revisado)*. Fecha de promulgación 1948. Fecha de ratificación por Guatemala: 22 de enero de 1952. Fecha de publicación: 11 de febrero de 1952.
- iii. Convenio número 103, *Relativo a la protección de la maternidad*. Fecha de promulgación 1952. Fecha de ratificación por Guatemala: 7 de febrero de 1989. Fecha de publicación: 16 de marzo de 1989.
- iv. Convenio número 10, *Relativo a la edad mínima en la agricultura*. Fecha de promulgación 1921. Fecha de ratificación por Guatemala: 3 de mayo de 1938. Fecha de publicación: 11 de agosto de 1988.
- v. Convenio número 15, *Relativo a la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros*. Fecha de promulgación 1921. Fecha de ratificación por Guatemala: 7 de febrero de 1989. Fecha de publicación: 16 de marzo de 1989.
- vi. Convenio número 58, *Edad mínima trabajo marítima (revisado)*. Fecha de promulgación 1936. Fecha de ratificación por Guatemala: 16 de octubre de 1961. Fecha de publicación: 29 de febrero de 1962.
- vii. Convenio número 59, *Relativo a la edad mínima en la industria*. Fecha de promulgación 1937. Fecha de ratificación por Guatemala: 7 de febrero de 1989. Fecha de publicación: 16 de marzo de 1989.

- viii. Convenio número 138, *Relativo a la edad mínima de trabajo*. Fecha de promulgación 1973. Fecha de ratificación por Guatemala: 27 de abril de 1990. Fecha de publicación: 21 de enero de 1991.
- ix. Convenio número 182, *Relativo la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación*. Fecha de ratificación por Guatemala: 11 de octubre de 2001.

1.3.3 Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio, según el Convenio núm. 177 de la OIT, se define como:

“El trabajo que una persona realiza:

- a) En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;*
- b) A cambio de una remuneración;*
- c) Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.”²⁶*

Sin embargo es indispensable el resaltar que hasta la fecha el Estado de Guatemala no ha ratificado el Convenio anterior relativo al trabajo a domicilio, ni otro convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el tema en mención.

²⁶ Organización Internacional de Trabajo. Convenio 177, *sobre el trabajo a domicilio*. *óp.cit.*, artículo 1.

1.3.4 Trabajo doméstico

La Organización Internacional del Trabajo reguló de forma reciente el régimen especial de trabajo doméstico en el Convenio 189, relativo a las trabajadoras y trabajadores domésticos y procedió a definir al mismo en su artículo 1 de la siguiente manera:

“A los fines del presente Convenio: (a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; (b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.”²⁷

A pesar de ello, al ser un Convenio relativamente nuevo, el Estado guatemalteco no ha ratificado el mismo, por lo que hoy en día el único convenio en el cual se desarrolle lo relativo al trabajo doméstico ratificado por Guatemala es el Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo, que contiene las peores formas de trabajo infantil, el cual incluye el trabajo doméstico de los menores de edad.

1.3.5 Trabajo de Transporte

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) si bien no ha realizado algún convenio sobre el régimen de trabajadores de transporte, sí promulgó un convenio relacionado a las horas de trabajo y el descanso del transporte por carretera y en el mismo se realiza una enunciación de lo que debe de ser comprendido como trabajadores de transporte y la expresión vehículo utilizado para el transporte, estipulando lo siguiente:

“Artículo 1. El presente Convenio se aplica:

²⁷ Organización Internacional de Trabajo. Convenio 189, *sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos*. Ginebra, Suiza. Fecha de promulgación 16 de junio 2011. Fecha de entrada en vigor: 5 de septiembre de 2013.

(a) a las personas que conduzcan, a título profesional, un vehículo utilizado en el transporte por carretera;

(b) a los ayudantes y demás personas que viajen en un vehículo utilizado para el transporte por carretera y estén ocupados, a título profesional, en trabajos relativos al vehículo, a sus pasajeros o a su carga.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión vehículo utilizado en el transporte por carretera comprende todos los vehículos, de propiedad pública o privada, de tracción mecánica, incluidos los tranvías, trolebuses y remolques movidos por un vehículo de tracción mecánica, que efectúen, en la vía pública, el transporte retribuido de personas o de mercancías o el transporte de las mismas para satisfacer las necesidades de la empresa que utiliza el vehículo.”

El Convenio citado con anterioridad no ha sido ratificado por el Estado Guatemala, por consiguiente se puede decir que Guatemala no ha ratificado ningún convenio relacionado al tema en mención, por lo que la legislación aplicable al régimen especial de transporte es únicamente la regulada en la legislación nacional, más concretamente en el Código de Trabajo –Decreto 330 y sus reformas- del Congreso de la República.

Además que es importante el resaltar que cada país deberá de consultar sobre las decisiones contenidas dentro del presente convenio a los representantes laborales antes de tomar decisiones.

1.3.6 Trabajo de Aprendizaje

Respecto al régimen de trabajo de aprendizaje, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) no ha elaborado un Convenio donde se regule en específico el tema del trabajo de Aprendizaje, sin embargo sí existen ciertos convenios cuyos temas de desarrollo son similares, como lo es el convenio 140 relativo a la licencia pagada de estudios el cual define a la misma como:

“Una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.”

Asimismo se pueden nombrar los siguientes convenios cuyo tema de desarrollo es similar al régimen especial de trabajo de aprendizaje:

- i. Convenio número 142, *Relativo al desarrollo de recursos humanos*. Fecha de promulgación 1975.
- ii. Convenio número 195, *Relativo al desarrollo de los recursos humanos*. Fecha de promulgación 2004.

A pesar de ellos, el Estado de Guatemala aún no ha ratificado alguno de los instrumentos internacionales anteriormente mencionados, por lo que hoy en día no existen instrumentos relacionados al tema que sea aplicable al Estado de Guatemala y sus trabajadores.

1.3.7 Trabajo de mar y vías navegables

En el campo internacional la Organización Internacional del Trabajo ha suscrito varios convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- i. Convenio número 108, *Relativo a los documentos de identidad de la gente de mar*. Fecha de promulgación 1958. Fecha de ratificación por Guatemala: 10 de noviembre de 1960. Fecha de publicación: 29 de diciembre de 1960.
- ii. Convenio número 109, *Relativo a los salarios, horas de trabajo a bordo y dotación*. Fecha de promulgación 1958. Fecha de ratificación por Guatemala: 22 de junio de 1961. Fecha de publicación: 14 de noviembre de 1961.

- iii. Convenio número 112, *Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores*. Fecha de promulgación 1959. Fecha de ratificación por Guatemala: 22 de junio de 1961. Fecha de publicación: 23 de octubre de 1961.

- iv. Convenio número 113, *Relativo al examen médico de los pescadores*. Fecha de promulgación 1959. Fecha de ratificación por Guatemala: 22 de junio de 1961. Fecha de publicación: 2 de noviembre de 1961.

- v. Convenio número 114, *Relativo al contrato de encolamiento de los pescadores*. Fecha de promulgación 1959. Fecha de ratificación por Guatemala: 22 de junio de 1961. Fecha de publicación: 24 de octubre de 1961.

- vi. Convenio número 163, *Relativo al bienestar de la gente de mar*. Fecha de promulgación 3 de octubre de 1990. Fecha de ratificación por Guatemala: 3 de noviembre de 2008.

CAPÍTULO 2: LA REGULACIÓN DE LOS RÉGIMENES ESPECIALES EXISTENTES EN PAÍSES DESARROLLADOS

2.1 Regulación de la jornada laboral en Alemania.

2.1.2 Regímenes especiales de trabajo.

El contenido y características más concretas del documento, variarán en función del tipo de contrato laboral del que se trate, pudiendo ser:

- a) -Contrato indefinido
- b) -Contrato laboral de duración determinada.
- c) -Contrato de trabajo temporal.
- d) -Contrato de obra y servicio.
- e) -Contrato a tiempo parcial.
- f) -Contrato de formación profesional.
- g) -Contrato para empleos de escasa identidad o minijobs.²⁸

2.1.2. a) Contrato indefinido (*unbefristeter Arbeitsvertrag*).

En este caso no indica una finalización concreta de la relación laboral entre el empleador y el empleado. Apenas se diferencia del de duración determinada. Pero existe un periodo de prueba de máximo 6 meses, por lo que la relación laboral se puede disolver en un breve periodo de tiempo. Esto es posible en un plazo de 2 semanas, ya sea en el día 15 del mes o a final del mismo mes.

Después del periodo de prueba el empleador tiene que cumplir con unos determinados plazos de preaviso. En una resolución ordinaria, el plazo se basa en la duración del servicio del empleado. Cuanto más tiempo trabaje alguien en una empresa, más largo deberá ser el periodo de aviso (*Kündigungsfristen*) para un contrato indefinido.

²⁸ Portal Alemania. Portal Alemania. *Tipos de Contratos de trabajo en Alemania*. Alemania. 2015. Disponible. <http://www.portalalemania.com/trabajar-en-alemania/2015/11/22/tipos-de-contratos-de-trabajo-en-alemania.html>. Fecha de consulta: 03/05/2016.

2.1.2. b) Contrato de duración determinada (*befristeter Arbeitsvertrag*).

En el tipo de contrato de duración determinada, tal y como su nombre establece, debe de aparecer la fecha del final de la relación laboral o el establecimiento de un periodo de prueba en el cual se determinará dicha fecha.

En caso de que no se fijare una fecha final, el contrato laboral pasa a tener carácter de indefinido (*unbefristeter Vertrag*), el cual se ha desarrollado con anterioridad.

En el tipo de contratación a tiempo definido existen ciertas limitaciones al emplearse, como el hecho que el periodo de tiempo de duración de dicho contrato no pueda superar los 2 años o la regla que prohíbe la repetición en la contratación temporal más de 3 veces, buscando con ello el relevo de personas en dichos puestos de trabajo.

Sin embargo en caso se llegare a fundamentar razones consideradas como objetivas en contra de la limitación del contrato, es posible superar este máximo de tiempo de contratación en dos años, teniendo como plazo máximo de trabajo la cantidad de 8 años, y ello debido a que es posible repetir tres veces la relación de trabajo por dos años. En casos en que los empleados fuesen mayores de 52 años, el máximo se reduce únicamente a 5 años, de acuerdo a lo dispuesto a la legislación laboral alemana.

Este tipo de contrato de tiempo definido ha tenido bastante aplicación en los últimos años en el país centroeuropeo y ello debido a que a pesar de tener un mecanismo de funcionamiento más complejo, el mismo es ideal para trabajos desarrollados por los jóvenes universitarios con poca experiencia laboral.

De acuerdo a diversos estudios elaborados entre 2001 y 2011 el número de nuevas contrataciones de duración determinada ha subido de un 32% a un 45%.

De igual manera se considera importante el indicar que este tipo de contratos suelen ser utilizados para la realización de proyectos específicos o en casos de suplencias a otros trabajadores y ello a razón que con la aplicación del mismo, los empresarios y patronos pueden someter a un empleado a un período de prueba más extenso, así como la ostentación de una mayor flexibilidad al momento de terminar la relación laboral.

2.1.2. c) Contratos de trabajo temporal (*Zeitarbeitsvertrag*).

En la presente clase de contrato de trabajo existe un intermediario entre el trabajador y el patrono, ya que éste último lleva a cabo el contrato a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) y no directamente con el empleado. Siendo la agencia la encargada de contratar al profesional y de ceder el servicio de éste último a la empresa durante el período solicitado (*Arbeitnehmerüberlassung*).

Este tipo de relación laboral, al contrario que el anterior, está disminuyendo en su aplicación en el campo laboral alemán y ello a raíz que la opinión pública ostenta un mal concepto sobre la misma, debido a la mala práctica de algunas empresas, las cuales utilizaban a los trabajadores contratados bajo el presente tipo de contratación para sustituir a los trabajadores de la plantilla fija, aspecto que conllevó a la creación de salarios más bajos y de una decadencia de la calidad laboral.

Derivado de tales prácticas, el gobierno alemán decidió establecer en el año 2012 una tarifa mínima para este tipo de contratos, quedando en siete punto ochenta euros (€7, 80) brutos por hora en los Estados federados del Este y de ocho punto cincuenta euros (€ 8, 50) brutos en los estados del Oeste.²⁹

2.1.2. d) Contratos por obra o servicio (*Werkverträge*).

En el presente tipo de contratación, se reducen los costes para trabajos temporales, este tipo de contrato permite emplear trabajadores para una tarea que se llevará a cabo durante un período concreto previamente fijado. Durante

²⁹ *Loc.cit.*

la práctica es utilizada este tipo de contratación para evadir ciertas disposiciones laborales, ya que algunas empresas utilizan este tipo de contratos por obra o servicio, con el fin de evitar el pago de sueldos mínimos establecidos para los contratos de duración determinada, teniendo como resultado que procedan a realizar pagos de cantidades menores a los establecidos para trabajadores temporales y bajo la protección social.

2.1.2. e) Contratos de trabajo a tiempo parcial (*Teilzeitarbeitsvertrag*).

En el presente tipo de contratación el número de horas puede variar, aunque lo más habitual es la media jornada (*Halbtagsarbeit*), la cual tiene una duración de 4 horas diarias.

Si bien, tradicionalmente ha sido un sistema muy utilizado en Alemania, desde la reforma laboral de 2002 en la que se facilitaron las condiciones para el trabajo temporal, el porcentaje de contratos a tiempo parcial ha disminuido considerablemente.

En Alemania existe un tipo de contratación laboral en la cual se enfoca en la formación profesional, la cual es comúnmente llamada “dual”, siendo necesario en la misma la existencia de un contrato de formación profesional, el cual tiene una duración determinada que varía en función del sector en el que se realice la formación, pero suele estar entre los 2 años y los 3 años y medio.³⁰

Este clase de contratación tiene 2 objetivos como enfoques principales, siendo el primero la realización del trabajo por parte del trabajador y el segundo, el aprendizaje teórico sobre el tipo de trabajo que se realiza, ayudando así al trabajador en su formación profesional y académica, teniendo una alternancia entre la actividad laboral en una empresa y la formación académica en un centro educativo, teniendo por lo general, al final de su duración un diploma o título sobre lo estudiado y trabajado.

³⁰ *Loc. cit.*

2.1.2. f) Empleos de escasa cantidad (Minijobs).

En el presente tipo de empleo el trabajador puede ser beneficiado con un salario de baja remuneración, pudiendo llegar a cuatrocientos cincuenta euros (€ 450,00) y la novedad respecto al mismo consiste, en que los que se encuentran bajo el presente tipo de contratación, no se encuentran obligados a pagar las cuotas obligatorias a la seguridad social, siendo por ello, que sea catalogado el presente tipo de contratación como de “doble filo”, y ello a razón de que el mismo a la vez que es beneficioso para el trabajador, debido a que puede tener más de 1 minijob que le representa una elevada fuente de ingresos, también es criticada desde el punto de vista social, ya que en el mismo dichos trabajadores al no estar obligados a someterse al sistema del seguro social, no contribuyen con su sostenimiento y por ende no gozan de una jubilación al momento de su retiro laboral al momento de llegar a la vejez.

El caso de los “*minijobs*” puede asemejarse a lo que se conoce en Guatemala como empleos del mercado informal, ya que en ambos casos si bien las personas perciben ingresos por la realización de ciertas tareas, en su mayoría legales, los mismos no se encuentran asociados al seguro social, con lo cual vuelve al mismo tipo de trabajo con poca seguridad para el trabajador, aunque a la vez, se puede establecer una diferencia entre ambos, consistiendo la misma, en que en los “*minijobs*” los trabajadores sí contribuyen al fisco, ya que deben de pagar impuestos al mismo, aspecto que no se realiza en el mercado informal existente en países de desarrollo, como lo es en el caso de Guatemala, causando con ello graves pérdidas a las economías nacionales.

En este tipo de trabajo, de acuerdo a estudios realizados, son los jóvenes junto con las personas mayores y los desempleados los que más optan por someterse al mismo, aspecto que conlleva en muchas ocasiones, que los patronos realicen ciertos actos de abuso hacia los mismos, solicitando que el tiempo de trabajo sea extenso.

En total hay 5 millones de personas con empleos de escasa entidad en Alemania, de acuerdo al Instituto Económico y Social (WSI). Ante este hecho,

el Gobierno Federal introdujo la contribución obligatoria al régimen de seguro de pensión para que estos trabajadores tengan derecho a pensión cuando se jubilen.³¹

2.1.3 Medidas para reducir el desempleo.

El gobierno central de la República Federal de Alemania a partir del año 2002, con la agudización de la crisis laboral implementó varias medidas y disposiciones para la lucha contra el desempleo, las cuales fueron aplicadas y de mucho beneficio, razón por la cual Alemania sea considerada hoy en día, como uno de los países más estables económicamente del mundo.

Dentro de las medidas adoptadas se encuentran las siguientes:

Reformas Hartz

Las cuatro leyes Hartz, que se implementaron en Alemania entre 2003 y 2005, consistieron en la creación de Agencias de Servicios Personales en las Oficinas de Empleo y el apoyo a la formación profesional continua (Hartz I); el fomento del autoempleo y los mini-empleos con sueldos inferiores a 400€ al mes carentes de contribuciones sociales (Hartz II); las oficinas de empleo se convirtieron en Job - Centers para proporcionar empleo a los parados (Hartz III). Por último, el sistema de prestaciones por desempleo sufrió una importante reestructuración, reduciéndose los beneficios contributivos y fusionándose el sistema de subsidios para desempleados de larga duración con otras ayudas sociales no contributivas para personas sin ingresos (Hartz IV).³²

Bolsas de tiempo de trabajo

³¹ *Loc.cit.*

³² Confederación Española de Organizaciones Empresariales. *El Mercado laboral en Alemania: Las reformas y su impacto sobre el empleo.* España. Confederación Española de Organizaciones Empresariales. 2013. p.10, 11 y 12.

La presente medida supone la apertura de una cuenta de tiempo de trabajo, de manera que la distribución del tiempo de trabajo acordado en el contrato de trabajo, no se realice sobre una base semanal o mensual sino que, en general, la prestación se va a referir al año entero, con lo cual asegura el empleo por un lapso mayor a los trabajadores.

Así, en épocas de más actividad el empresario puede hacer que los empleados trabajen durante más horas de las habituales y en épocas de escasa actividad los trabajadores trabajarían menos horas, recibiendo siempre el mismo salario.

Reducción del salario por despido modificativo

En Alemania se puede reducir el salario a través del despido modificativo cuando existan los requisitos para el despido socialmente justificado (razones económicas urgentes), si el empresario ofrece al trabajador la opción de continuar trabajando pero modificando sus condiciones de trabajo, siendo lo mismo totalmente válido y necesitando únicamente el visto bueno por parte del empleado.

Reducción de la jornada laboral (*Kurzarbeit*)

El "*Kurzarbeit*" alemán es una reducción temporal de la jornada de trabajo normal, justificada por una disminución de la producción. La presente medida es llevada a cabo con el fin de crear estabilidad laboral, buscando que las empresas que se encuentran en situaciones de crisis, puedan salir de las mismas, sin la necesidad de despedir a sus empleados.

La reducción de la jornada laboral puede ser parcial o completa y va acompañada de una reducción proporcional del salario. Los trabajadores afectados tienen derecho a un subsidio estatal cuyo objetivo es compensar la pérdida de salario, con lo cual siguen percibiendo una cantidad similar a su ingreso anterior y así evitar despidos por causas económicas.

Salvo en el caso de que el convenio aplicado en la empresa regule exhaustivamente las condiciones del Kurzarbeit, la reducción de la jornada dependerá de la cogestión con los Representantes de trabajadores (el comité de empresa participa de manera plena en la decisión, hasta tal punto que si no se llega a un acuerdo no se puede aplicar la medida).³³

El empleo a tiempo parcial

El gobierno alemán centra el empleo a tiempo parcial como su medida principal para la prevención del desempleo, ya que con la incentivación de aplicación del trabajo a tiempo parcial, el gobierno asegura una mayor existencia de plazas laborales para la población, tomando ventaja de la necesidad de las empresas por contratar trabajadores por un salario menor al mínimo, pero con un tiempo de trabajo igualmente menor al de normales condiciones, generando así una disminución considerable de desempleo en el país.

2.2. Regulación de la jornada laboral en España.

2.2.1 Regímenes especiales de trabajo.

Conforme a lo investigado sobre la legislación laboral española en tema de regímenes especiales laborales, podemos resaltar que en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo dos se establece las siguientes relaciones de carácter laboral:

“Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.--

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c);*
- b) De abogados*
- c) La del servicio del hogar familiar;*

³³ *Loc. cit.*

- d) *La de los penados en las instituciones penitenciarias;*
- e) *La de los deportistas profesionales;*
- f) *La de los artistas en espectáculos públicos;*
- g) *La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas;*
- h) *Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley (...)*”

2.2.2 a) Relación laboral de carácter especial de los abogados

Las disposiciones de la relación laboral de carácter especial de los abogados se encuentran descritas dentro del Real Decreto número 1331/2006, promulgado el 17 de noviembre del 2006.

La disposición adicional primera, apartado 1, de la Ley número 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de Estados miembros diferentes y regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea, reconoce el carácter especial de la relación laboral de los abogados que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho, individual o colectivo, y habilita al Gobierno para que regule dicha relación laboral especial.

Los derechos y deberes de los abogados se encuentran dispuestos en lo previsto por el artículo 5 del Real Decreto número 1331/2006, el cual literalmente establece:

“Artículo 5. Derechos y deberes de los abogados.

1. Los abogados, en su condición de trabajadores de la relación laboral especial que se regula en este real decreto, tendrán los derechos que se

establecen en el artículo 4.1 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el contenido y alcance que, para cada uno de ellos, se establecen en la presente norma.

2. Además de los indicados derechos, los abogados tendrán, en la relación de trabajo concertada con los despachos, los siguientes:

a) Poder actuar, en todo momento, de acuerdo con los principios, valores, obligaciones y responsabilidades que imponen a los mismos las normas que rigen la profesión de abogado, incluidas las éticas y deontológicas.

b) Recibir durante el desarrollo de la relación laboral la formación necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional, en los términos previstos en este real decreto, en el convenio colectivo de aplicación o en el contrato de trabajo.

c) Participar en las actividades docentes e investigadoras que desarrolle el despacho, en los términos que se acuerde en los convenios colectivos que resulten de aplicación o en el contrato de trabajo que se concierte.

d) Poder asesorar y defender al cónyuge y demás familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso por adopción, sin perjuicio del régimen de exclusividad que se concierte.

3. Los abogados, en el ejercicio de su actividad profesional, asumen respecto de los despachos los siguientes deberes:

a) Cumplir las obligaciones inherentes a los servicios profesionales contratados correspondientes a la profesión de abogado, de conformidad con las reglas de la buena fe y con la diligencia exigida en las normas que rigen la indicada profesión.

b) Cumplir las obligaciones impuestas a los trabajadores en la normativa de prevención de riesgos laborales y observar las medidas de prevención que

se adopten para proteger su seguridad y salud en el trabajo y la de aquellas otras personas a que pueda afectar su actividad profesional.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, salvo que contravengan los principios y valores de la abogacía o las obligaciones que imponen a los abogados las normas que rigen la profesión.

d) No concurrir profesionalmente con la actividad del despacho, en los términos previstos en este real decreto, en el convenio colectivo o en el contrato.

e) Contribuir a la mejora del funcionamiento del despacho mediante la mejora de la calidad de los servicios prestados por el mismo.

f) Completar y perfeccionar su formación y capacitación profesional siguiendo las directrices del titular del despacho.”³⁴

Características

- a) En el presente régimen se le otorga un reconocimiento a los abogados de un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la organización y dirección de su trabajo.
- b) La limitación de las facultades de dirección y control del trabajo de los titulares de los despachos en su condición de empleadores de los abogados.
- c) Se tiene un mayor grado de exigencias a los abogados en la ejecución de su actividad laboral en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia y confidencialidad y de los plazos que se establecen en las normas procesales.

³⁴ Ministerio de la Presidencia. *Real Decreto 1331/2006*. 17 de noviembre 2006. España. Artículo 5.

- d) La imposición a los abogados de un régimen de incompatibilidades y de prohibiciones en el ejercicio de su actividad profesional que impide a los abogados actuar en caso de existir un conflicto de intereses y defender intereses en conflicto.
- e) El sometimiento estricto de los abogados, cualquiera que sea la forma en que ejerzan la profesión, a las normas y usos de la deontología profesional de la abogacía, a las normas colegiales, y al consiguiente régimen disciplinario colegial.
- f) Los contratos de trabajo que se concierten al amparo de lo previsto en este real decreto deberán formalizarse por escrito y podrán concertarse bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones establecidos para la modalidad elegida en la normativa común o en la presente norma.
- g) Los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario.
- h) La regulación del tiempo de trabajo, en la medida en que la realización de la actividad profesional de los abogados requiere, por parte de éstos, disponer de un mayor margen de flexibilidad en la utilización y distribución del mismo, la duración de la misma será la que se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, no pudiéndose superar en ningún caso los límites de duración de la jornada que se establecen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, calculados en cómputo anual.

- i) Elaboración de un pacto de no competencia postcontractual en el cual se podrán establecer restricciones o limitaciones respecto a futuras actuaciones de los abogados en relación con los clientes del despacho.

2.2.2 b) Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

El régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el Real Decreto número 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley número 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley número 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley número 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, procede en su disposición adicional trigésima novena a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Características

- a) El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.
- b) En caso que la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito.

- c) El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.
- d) La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.
- e) Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.³⁵

2.2.2 c) Relación laboral de carácter especial de los penados en las instituciones penitenciarias

El presente tipo de relación laboral de carácter especial se encuentra regulado en el Real Decreto número 782/2001, de fecha 6 de julio de 2001. En el mismo se encuentran estipuladas las disposiciones relativas al trabajo realizado por penados únicamente dentro de talleres penitenciarios, excluyendo consigo la relación laboral de los penados en régimen abierto, es decir los que ostentan una relación laboral con empleados particulares, de igual manera el presente decreto procede a regular las normas aplicables al beneficio de protección de Seguridad Social, la cual ostentan dichos trabajadores.

Cabe mencionar que el fin principal de la existencia de la presente relación laboral es la inserción de los penados a la sociedad y su ámbito laboral, estableciendo con ello ciertas reglas que permitan dicha inserción de forma continua y progresiva.

El artículo 6 del Real Decreto número 782/2001 establece los derechos laborales que ostentan los privados de libertad en el presente régimen, los cuales literalmente exponen lo siguiente:

³⁵ Ministerio de trabajo e inmigración. *Real Decreto 1620/2011*. 14 de noviembre 2011. Artículos 6-10.

“Artículo 5. Derechos laborales.

1. Los internos trabajadores tendrán los siguientes derechos laborales básicos:

a) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, por la edad, dentro de los límites marcados por la legislación laboral penitenciaria, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por el idioma.

b) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia.

c) Al trabajo productivo y remunerado que pudiere ofertar la Administración penitenciaria, así como a la percepción puntual de la remuneración establecida por la legislación penitenciaria, al descanso semanal y a las vacaciones anuales.

d) Al respeto a su intimidad, con las limitaciones exigidas por la ordenada vida en prisión, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

e) A participar en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria.

f) A la formación para el desempeño del puesto, así como a la promoción en el trabajo.

2. Asimismo, tendrán derecho a que se valore el trabajo productivo realizado y la laboriosidad del interno en orden al régimen y tratamiento penitenciario, así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos establecidos por la legislación.”³⁶

Características

³⁶ Ministerio de la Presidencia, *Real Decreto 782/2001*. 6 de julio de 2001. Artículo 5.

- a) El presente régimen es aplicable únicamente a la relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios.

- b) El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente mantendrá una oferta de puestos de trabajo acorde con las disponibilidades económicas, ordenada en un catálogo y clasificada por actividades.

- c) La finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno, por cuya razón ha de conectarse con los programas de formación profesional ocupacional que se desarrollen en los centros penitenciarios.

- d) El trabajo que realice el penado objeto de relación laboral, deberá ser productivo y remunerado.

- e) La duración de la relación laboral coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende.

- f) Se realiza una calificación de los internos trabajadores de acuerdo a su nivel de conocimientos, capacidad laboral y funciones desempeñadas, catalogándolos como operario base u operario superior.

- g) Los internos que hubiesen desempeñado un puesto de trabajo en un centro penitenciario por un período superior a un año, siempre que este desempeño haya sido valorado positivamente por el centro de procedencia, tendrán prioridad a la hora de acceder a puestos de trabajo vacantes del centro penitenciario de destino.

- h) En caso de traslado del interno a otro centro penitenciario se le expedirá certificación acreditativa de todas sus circunstancias laborales.
- i) Los internos trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que se disfrutará, con carácter general, la tarde del sábado y el día completo del domingo.
- j) Los internos trabajadores sujetos a la relación laboral especial penitenciaria quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y gozarán de la prestación de asistencia sanitaria, así como de la acción protectora del mismo en las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y situaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.³⁷

2.2.2 d) Relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales

Los deportistas profesionales tienen su propio régimen especial de trabajo en la legislación española y el mismo se encuentra regulado en lo dispuesto en el Real Decreto número 1006/1985, de fecha 26 de junio de 1985, por lo que se puede deducir que el mismo, es uno de los primeros regímenes especiales regulados por la legislación laboral del país ibérico, dando así cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

El objetivo básico es el de trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva, buscando con ello una regulación justa sobre las cuestiones que emergen del desarrollo del presente tipo de actividades.

³⁷ *Ibíd.*, artículos 7, 8, 14, 17, 19.

Características

- a) El contrato de trabajo se deberá formalizar por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el Sistema Nacional de Empleo.
- b) En el presente régimen especial podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses.
- c) La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas.
- d) En lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual.
- e) Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.
- f) La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.³⁸

2.2.2 e) Relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos

³⁸ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Real Decreto 1006/1985*. 26 de junio de 1895. Artículos 3, 5, 6, 7, 9.

La legislación española ha optado por una regulación no exhaustiva del contenido de la relación laboral de artistas, contemplando en el mismo, sólo aquellos aspectos susceptibles de un tratamiento unitario en todos los sectores de la actividad artística, y dejando así un esquema básico de derechos y deberes de las partes de esta relación laboral especial. Con lo anterior, se procedió a crear el Real Decreto número 1435/1985 de fecha 1 de agosto de mil novecientos ochenta y cinco, dando con ello estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo en lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 1435/1985, el cual establece lo siguiente:

*“Artículo 1. Ámbito de aplicación. (...) Dos. Se entiende por relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución.”*³⁹

Con la anterior enunciación respecto al ámbito de aplicación, se puede deducir que las actuaciones artísticas realizadas en un ámbito privado se encuentran excluidas del presente régimen, siendo el mismo inaplicable en dichas circunstancias.

Características

- a) La autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

³⁹ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Real Decreto 1435/1985*. 1 de agosto de 1985. Artículo 1.

- b) El contrato de trabajo se deberá formalizar por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el Sistema Nacional de Empleo.
- c) En el presente régimen podrá concertarse por escrito un período de prueba en los contratos de duración superior a diez días.
- d) El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada.
- e) Los artistas contratados para la participación en espectáculos públicos tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción, ser excluidos de los ensayos ni demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística.
- f) La jornada del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la Empresa, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones.⁴⁰

2.2.2 f) Trabajo en común (Contrato de grupo)

La presente modalidad de régimen de trabajo es aquella referente a la contratación que se lleva a cabo con varios trabajadores, los cuales forman en su conjunto una sola parte en el contrato o relación de trabajo, por lo cual deben de ser representadas sus pretensiones y derechos bajo una sola persona, la cual debe de ser el enlace directo hacia con el patrono.

El trabajo en común se encuentra regulado en la legislación laboral de España en el Estatuto de los trabajadores, específicamente en su artículo 10 el cual estipula que:

“Artículo 10. Trabajo en común y contrato de grupo.

⁴⁰ *Ibíd.*, artículos 2-8.

1. *Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará, respecto de cada uno individualmente, sus derechos y deberes.*
2. *Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.*
3. *Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.”⁴¹*

2.2.2 g) Trabajo en prácticas y para la formación

El presente régimen especial de trabajo se encontraba regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, sin embargo el mismo fue derogado por Real Decreto Ley número 18/1993 de 3 de diciembre y sustituido por ley número 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

En el trabajo en prácticas podrá llevarse cabo por quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.⁴²

⁴¹ Congreso de los Diputados. *óp.cit.*, artículo 10.

⁴² Rey Juan Carlos I. *Ley sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación*. Ley número 19/10/1994, España. 1994. Artículo 3.

El contrato, que debe ser registrado en la Oficina de empleo y debe formalizarse por escrito, debiendo contar el título, el objeto de las prácticas, el período de prueba, la jornada laboral y la retribución.

El contrato se extingue automáticamente por expiración del tiempo convenido.

Al finalizar el contrato, el interesado tiene derecho a certificación en que conste la duración, tareas efectuadas, rotación de las mismas y el grado de prácticas alcanzado. El contrato de prácticas es incompatible con el contrato a tiempo parcial.

Características

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años.
- c) Ningún trabajador puede ser contratado por la misma o distinta empresa por un tiempo mayor de dos años en virtud de la misma titulación.
- d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no puede ser mayor a un mes.
- e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los Trabajadores en prácticas sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 al 75 por ciento. Durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato. Respectivamente del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo

4.2.2 h) Contrato de trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio es aquél en que la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en lugar elegido por éste y sin vigilancia del empresario

El presente régimen especial de trabajo se encuentra regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y el mismo establece:

“Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley, salvo que se trate de un grupo familiar.”

El empresario que ocupe trabajadores a domicilio debe poner a disposición de éstos un documento de control en el que debe consignarse:

- a) Nombre del trabajador.
- b) Clase y cantidad de trabajo.
- c) Cantidad de las materias primas entregadas.
- d) Tarifas acordadas.
- e) Entrega y recepción de objetos elaborados.

Características

- a) La duración del contrato podrá ser por tiempo indefinido como por una duración determinada, ya sea a jornada completa o parcial.
- b) La retribución como mínimo debe ser igual a la de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector profesional de que se trate.
- c) Al ser estos trabajadores ordinarios de las empresas contratantes, sin más diferenciación que el lugar específico donde desarrollan sus funciones propias, su relación será regulada por el convenio sectorial de aplicación y por el Estatuto de Trabajadores.
- d) La empresa vendrá obligada a entregar a estos trabajadores un documento en donde se contengan las particularidades y características básicas de esta relación.

2.2.2 i) Trabajo de la mujer

Las trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas por razón de su sexo. Tanto el salario base como los complementos deben ser iguales a los del sexo masculino por igual trabajo.

La maternidad causa suspensión de contrato de trabajo con reserva del puesto y suspensión de remuneración durante 14 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Por la lactancia de un hijo menor de 9 meses las trabajadoras tienen derecho a un permiso retribuido de 1 hora, divisible en dos fracciones. De acuerdo al art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores la mujer puede substituir este derecho con una reducción de la jornada normal de media hora.

De igual manera podrá pedir un período de excedencia de hasta 3 años desde la fecha de nacimiento del hijo. Este derecho corresponde también al trabajador.

El trabajo nocturno está prohibido a la mujer obrera de 9 de la noche a 5 de la mañana.

En el trabajo por turnos las mujeres obreras tienen derecho a un descanso de media hora cada turno.

Características

- a) El trabajo de la mujer debe tener igual remuneración base que la del trabajador masculino.
- b) Se establece el derecho de la mujer de gozar 14 semanas de suspensión en caso de maternidad.
- c) El período de lactancia es de 9 meses y la mujer trabajadora tiene el derecho de un permiso retribuido de 1 hora al día para dicho propósito, siendo el mismo divisible en dos fracciones.

2.2.2 j) Trabajo a tiempo parcial

Se entenderá que una persona se encuentra contratada a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número menor de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad que se trate en dichos períodos de tiempo.

El contrato para trabajadores de tiempo parcial, se encuentra codificado en la ley número 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación y el mismo lo regula junto con el contrato de relevo y entre sus disposiciones se pueden destacar las siguientes:

Características

- a) El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.
- b) Asimismo se establece que los trabajadores sujetos al contrato de tiempo parcial sí tienen derecho a la Seguridad Social y su base en la cotización a la misma estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas y en caso la prestación efectiva de servicios fuere menor a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, los derechos de protección social sólo incluirán las contingencias de accidentes dentro del trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria para contingencias comunes y Fondo de Garantía Salarial y la prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad.
- c) De igual manera, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por ciento, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida.
- d) Quien por razones de causa legal tenga a su cuidado directo un menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad

retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario entre 1/3 y la mitad.⁴³

2.2.2 k) Trabajo de menores y jóvenes

Por el trabajo de menores y jóvenes debe de entenderse como aquel que es realizado por personas cuya edad no supera la determinada para la adquisición de la mayoría de edad, es decir, para adquirir ciertos derechos y contraer ciertas obligaciones conforme a la ley. En la legislación española la misma se encuentra regulada en el Estatuto de los Trabajadores, el cual indica lo siguiente:

“Artículo 6. Trabajo de los menores.--

- 1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.*
- 2. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.*
- 3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.*
- 4. La intervención de los menores de 16 años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para la salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.”*

Características

⁴³ Congreso de los Diputados. *óp.cit.*, artículo 37.

- a) La participación de los menores de 16 años debe ser autorizada por la Autoridad Laboral.
- b) Las vacaciones anuales de menores de 18 años no pueden ser inferiores a 1 mes.⁴⁴

2.2.2 I) Trabajo de discapacitados o personas con habilidades especiales

La legislación española otorga la oportunidad a las personas con discapacidad de colaborar en el hogar, al establecer disposiciones para fomentar la contratación de los mismos.

Las personas con discapacidad que deseen laborar deberán de registrarse en el Registro de trabajadores minusválidos y los mismos podrán ser contratados temporalmente.

Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas.⁴⁵

En caso sean contratados por un tiempo indefinido con compromiso a mantenerlos por un tiempo mínimo a 3 años, las empresas tienen el derecho de una bonificación del 70% en la cuota empresarial a la Seguridad Social, para minusválidos menores de cuarenta y cinco años y mayores y del 90% para mayores de tal edad.

Los minusválidos contratados deberán de inscribirse en la Oficina de empleo y cuya solicitud deberá de ir acompañada del contrato de trabajo por triplicado, de la solicitud de Alta Seguridad y de la certificación de minusvalía.

⁴⁴ Buffeti ediciones. *Guía Laboral*. Relaciones laborales. España. Editorial INDEX-BUFFETTI. 1985. p.19.

⁴⁵ Gobierno de España. *Integración laboral de las personas con discapacidad*. España. 2016. Disponible. https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf. p.8. Fecha de consulta: 01/03/2017.

Asimismo se establece el derecho para los trabajadores minusválidos de no ser despedidos salvo causa justificada y en caso de despido procedente o de extinción del contrato por causa objetiva, deberán ser sustituidos por otros minusválidos.

Existen dos tipos de contratación para las personas con discapacidad:

Contrato indefinido

Características

- a) Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá 3.907€. Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida.
- b) Además, por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, el empleador recibirá una subvención de hasta 902€.

Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad

Características

- a) Duración entre doce meses y tres años.
- b) El trabajador tiene derecho a una indemnización de doce días de salario por año trabajado.
- c) En los doce meses anteriores a la contratación, la empresa contratante no puede haber extinguido contratos indefinidos:
 - por despido reconocido,
 - o declarado improcedente,
 - o por despido colectivo

2.2.2 m) Trabajo a Comisión

El régimen especial de trabajo a comisión es aquel realizado por los trabajadores que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo de aquellas, y a los que no es de aplicación la legislación laboral común aplicable a los restantes trabajadores de la Empresa.⁴⁶

La presente variación de contrato de trabajo se encuentra estipulada en el Real Decreto número 2033 de fecha 4 de septiembre de 1981.

En el Trabajo a comisión las retribuciones pueden estar constituidas por comisiones sobre operaciones en que intervenga el trabajador, o por una parte fija y otra de comisiones e incentivos. Las comisiones se devengarán por todas las operaciones que se realicen en su zona, incluso las realizadas por la Empresa si así se pacta, y de las que el empresario dará conocimiento al trabajador.

El derecho al salario o comisión nace en el momento de aceptarse por el empresario la operación mercantil. El pago se realizará al mes siguiente, salvo pacto en contrario.⁴⁷

Características

- a) El contrato de comisión está sometido a legislación mercantil y a jurisdicción civil y mercantil.
- b) El comisionista es una empresa/empresario totalmente independiente del comitente para el que trabaja. El comisionista cuenta con una organización empresarial autónoma, instalaciones propias, personal propio y total independencia en la organización de su trabajo.
- c) En el contrato de comisión no hay una relación de continuidad comercial (actividad permanente) entre comitente y comisionista.

⁴⁶ Buffeti ediciones. *óp.cit.* p.24.

⁴⁷ Moncat, *feina a Catalunya i al món. Generalitat de Catalunya. Jornadas, vacaciones y permisos en Francia.* España. 2014. Disponible. <http://moncat.gencat.cat/es/franca/informacio-sobre-tramits/informacio-laboral-basica/jornada-vacances-i-permisos#content>. Fecha de consulta: 05/05/2016.

- d) En el contrato de comisión, el comisionista actúa en representación del comitente en la realización de operaciones comerciales.
- e) En el contrato de comisión no cabe pactar un régimen de exclusividad en la intermediación.
- f) En la comisión existe un amplio margen de libertad de pactos para las partes contratantes. Las partes (comitente y comisionista) pueden pactar prácticamente todo lo que deseen para regular su relación comercial. Generalmente no existen normas imperativas que limiten la libertad de pactos de las partes contratantes.
- g) El contrato de comisión es libremente revocable por el comitente.
- h) En el contrato de comisión, el comisionista puede ser persona física o jurídica.

2.2.3 Medidas para reducir el desempleo.

En el año 2013 el Consejo de Ministros de España aprobó un Decreto de Ley con el fin de estimular la economía y el empleo, en el mismo se estipulan cerca de 50 diversas medidas y entre las más importantes, se pueden destacar las siguientes:

Tarifa plana en la Seguridad Social para jóvenes emprendedores

El Ejecutivo español con dicha medida aprobó una tarifa plana de cincuenta euros (€ 50,00) en la cotización a la Seguridad Social durante los primeros seis meses para los jóvenes menores de 30 que inicien un negocio. Durante los dos años siguientes también hay incentivos.

Para los jóvenes con discapacidad la tarifa plana se amplía hasta 12 meses y las reducciones se prologan durante 4 años.

Reducción de las cotizaciones por contratar a jóvenes

En cuanto al impulso del empleo joven, la Estrategia establece una reducción del 75% en la cuota a la Seguridad Social de las empresas (del 100% para las de menos de 250 empleados) que contraten a un trabajador menor de 30 años a tiempo parcial y con carácter formativo, siempre y cuando provengan de un sector donde no haya demanda de empleo o que lleven más de un año en paro.

Reducción del 100% en la cuota por contratar a un desempleado

En esta disposición el gobierno español buscó que las empresas de hasta nueve trabajadores y los autónomos tendrían como beneficio una reducción del 100% de la cuota por contingencias comunes durante un año si contratan a un desempleado.

Contrato primer empleo y en prácticas

También se crea el contrato 'Primer empleo joven', modifica el actual contrato temporal para bonificar la incorporación de parados sin experiencia profesional previa (500 euros al año durante tres años si son hombres, 700 euros si son mujeres). Por último, se incentiva el contrato en prácticas vinculado a una titulación formativa con una reducción de la cuota del 50%.

Ampliación de la capitalización del paro

A partir de ahora los desempleados podrán capitalizar toda la prestación de desempleo para invertirla en un negocio. La capitalización del 100% de la prestación se podrá utilizar para realizar una aportación de capital social de carácter mercantil, así como para adquirir servicios de asesoramiento o gastos de constitución de una nueva sociedad.

Contrato generaciones

Con la presente medidas el gobierno español buscó el incentivar a los jóvenes emprendedores, para que contraten a trabajadores mayores de 45 años. El estímulo consiste en que se verán beneficiados de una reducción 100% de las cotizaciones sociales durante el primer año.

Rebajas fiscales

Con esta medida se contempló que para las nuevas empresas y autónomos que se constituyan tendrán rebajas fiscales durante los dos primeros años de su actividad, tributando las mismas al tipo reducido del 15% hasta los primeros trescientos mil euros (€ 300,000.00) de facturación y el resto, al 20%.

Por su parte, se estipuló que los autónomos que iniciasen un negocio disfrutarían de una reducción del 20% de la tributación por sus beneficios durante los dos primeros años, al tiempo que los desempleados que decidieran establecerse como autónomos y perciban la prestación por desempleo como pago único quedaron totalmente exentos de tributar por esta compensación.

Facilidades para la financiación de pymes

El Gobierno ha decidido facilitar la inversión de las aseguradoras y fondos de pensiones en los mercados de capital riesgo y en la bolsa para pequeñas y medianas empresas, el denominado Mercado Alternativo Bursátil (MAB), con el objetivo de que la financiación llegue a las empresas.⁴⁸

2.3 Regulación de la jornada laboral en Francia.

2.3.1 Regímenes especiales de trabajo.

Le legislación laboral de la República francesa contempla diversos regímenes especiales, los cuales favorecen a una gran parte de la población económicamente activa y los mismos consisten en ciertas ventajas y el beneficio de ciertas prestaciones sociales, las cuales son otorgadas a ciertos empleados públicos, como por ejemplo a los conductores de trenes y trabajadores de la electricidad, asimismo uno de los beneficios de los regímenes especiales es el pleno goce de una jubilación anticipada con beneficios completos.

El sistema francés de seguridad social se caracteriza por la conjunción de varios regímenes de seguridad social de base con regímenes complementarios.

Entran en los regímenes de base obligatorios el régimen general que cubre a los trabajadores del sector privado del comercio y la industria; el régimen agrícola, que da cobertura social a los trabajadores y empresarios agrícolas; los regímenes especiales (funcionarios, asalariados de ciertas empresas, por

⁴⁸ Expansión. B. Amigot. *El gobierno aprueba más de cincuenta medidas para luchar contra el paro*. Madrid. 2013. Disponible. <http://www.expansion.com/2013/02/21/economia/1361487523.html>. Fecha de consulta: 05/05/2016.

ejemplo, empresas públicas de electricidad, del gas, etc. etc.) y el régimen especial de trabajadores autónomos.

Los regímenes complementarios pueden ser obligatorios o facultativos. Limitándonos a los primeros, su función principal consiste en completar la cobertura social de los regímenes de base. Entran en esta categoría el régimen complementario de jubilación de los cuadros (AGIRC) creado por convenio colectivo nacional de 14 de marzo de 1947; el régimen complementario de jubilación de asalariados no cuadros (ARRCO) creado por acuerdo nacional interprofesional de 8 de diciembre de 1961 y el seguro de desempleo creado por acuerdo nacional interprofesional de 31 de diciembre de 1958.

2.3.2 a) Régimen General

El régimen general fue creado en 1945 y el mismo tenía por finalidad la protección de la población en su conjunto, sin embargo a razón de las oposiciones al mismo, por parte de los asalariados de determinadas ramas de actividad que ya tenían su régimen propio y que querían conservarlo, así como por parte de trabajadores autónomos que no querían tal incorporación, el mismo no le es aplicado a todos los trabajadores.

El régimen general cubre a la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena, así como a otras categorías (estudiantes, beneficiarios de ciertas prestaciones que al cabo del tiempo se han ido adscribiendo al régimen general).

El régimen general se funda en una organización jerarquizada de entidades locales, regionales y nacionales estructuradas en función del tipo de contingencia, gestionadas paritariamente y bajo la tutela de los ministerios encargados de la Seguridad Social (Ministerio de Asuntos Sociales, Sanidad y Derechos de la Mujer y Ministerio de Hacienda y Cuentas Públicas).

Financiación

El régimen general de la Seguridad Social se financia fundamentalmente mediante cotizaciones y aportaciones basadas sobre las remuneraciones. Las cotizaciones y contribuciones sociales representan el 80% de la financiación del régimen general. Las cotizaciones se calculan a partir de determinados tipos establecidos a nivel nacional y corren a cargo de los empresarios y de los asalariados. La Contribución Social Generalizada (CSG) y la Contribución para el Reembolso de la Deuda Social (CRDS) corren a cargo de los asalariados.

La Contribución Social Generalizada (CSG) y la Contribución para el Reembolso de la Deuda Social (CRDS) se descuentan de los rendimientos del trabajo y de sustitución, de los rendimientos del patrimonio, los productos financieros y el juego. Las personas que tienen su domicilio fiscal en Francia y que están incluidas, por cualquier concepto, en un régimen francés obligatorio de Seguro de Enfermedad tienen la obligación de pagar, sobre la base de los rendimientos que perciben del trabajo o de sustitución, la CSG (con un tipo del 7,5 %* para los rendimientos del trabajo y del 6,2 % para los rendimientos de sustitución) y la CRDS con un tipo del 0,5 %.

Por el contrario, las personas incluidas en un régimen de Seguro francés obligatorio de Enfermedad que no tienen su domicilio fiscal en Francia tienen que abonar las cotizaciones salariales del seguro de enfermedad aplicables antes del 1 de enero de 1998, es decir, una cotización salarial al Seguro de Enfermedad con un tipo del 5,5 %, sobre la renta generada por su trabajo.

Por lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones de vejez que no tienen su domicilio fiscal en Francia y que se encuentran incluidos en un régimen obligatorio de Seguro de Enfermedad, el tipo de retención aplicable a la pensión de la Seguridad Social del régimen general es del 3,20 % sobre la jubilación básica, y del 4,20 % sobre las jubilaciones complementarias obligatorias y voluntarias.

Campo de aplicación

El régimen general cubre a los trabajadores del sector privado de la industria, el comercio y los servicios están organizados en cinco ramas:

- a) La rama de Enfermedad, maternidad, paternidad, invalidez, defunción.
- b) La rama de Accidentes laborales y enfermedades profesionales gestionada de forma separada por la Caja nacional de seguro de enfermedad de los trabajadores por cuenta ajena (CNAMTS).
- c) La rama de Vejez gestionada por la Caja nacional de seguro de vejez (CNAV).
- d) La rama de Familia, gestionada por la Caja nacional de prestaciones familiares (CNAF).
- e) La rama " Cotizaciones y cobros " gestionada por la Agencia central de los organismos de Seguridad Social (ACOSS) que federa a las Uniones de Recaudación de las cotizaciones de seguridad social y de los subsidios familiares (URSSAF), que recogen todas las cotizaciones y contribuciones de los empleadores.

Condiciones para pertenecer al régimen general

Se han de reunir dos condiciones para pertenecer obligatoriamente al régimen general:

- a) El pago de una remuneración, independientemente de la forma que dé lugar al pago de cotizaciones y contribuciones.
- b) La existencia de un vínculo de dependencia entre el trabajador y uno o varios empleadores.⁴⁹

2.3.2 b) Régimen especial de periodistas profesionales y profesiones de espectáculo, publicidad y moda.

⁴⁹ Cleiss. Cleiss. *El sistema francés de protección social*. Francia. 2014. Disponible. http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_0.html. Fecha de consulta: 03/05/2016

Este régimen especial de trabajo se encuentra regulado en el Código de Trabajo Francés específicamente en lo descrito a partir del artículo L-1721 en adelante, en el mismo se establecen las disposiciones y facultades específicas para el ejercicio del presente tipo de actividad.

Características

Entre otras características reguladas por la legislación francesa se encuentran:

- a) La obligatoriedad de obtención de un carnet de identidad que acredite como periodista profesional.
- b) La creación de un colegio profesional de periodistas, el cual velará por los derechos de los profesionales.
- c) Cualquier acuerdo por el cual una empresa de prensa asegura, la asistencia de un periodista profesional se presume que es un contrato de trabajo.
- d) Cualquier trabajo no previsto en el contrato de trabajo celebrado entre un periódico y el periodista profesional implica una remuneración especial.
- e) La obligatoriedad de obtención de una licencia para el desarrollo de actividades artísticas.
- f) El derecho y obligación para el artista de espectáculo de contratar un agente artístico quien será el encargado de defender los intereses del primero frente a los patronos.
- g) Cualquier contrato por el cual una persona fija, para su examen, la asistencia de un artista para su producción, se presume que es un contrato de trabajo.

- h) La presunción de la existencia de un contrato de trabajo existe con independencia del método y la remuneración y la calificación dada por las partes en el contrato.⁵⁰

2.3.2 c) Régimen especial de Conserjes y empleados de edificios residenciales

Se encuentra igualmente contemplado en la séptima parte del Código de Trabajo francés, la cual regula las disposiciones particulares para ciertas profesiones y actividades, siendo los artículos L- 7211 al L- 7234 los que regulan específicamente el presente tipo de trabajo especial.

El régimen especial de trabajo de conserjes y empleados de edificios residenciales es similar al régimen especial de la legislación guatemalteca relativo a las empleadas domésticas, sin embargo el mismo puede decirse que tiene un campo de aplicación más extenso, ya que no se limita únicamente a personas que realizan el menaje de la casa, sino de igual forma a personas que se dedican a menaje en diferentes establecimientos.

Características

- a) El empleado cuyo contrato de trabajo se termina por iniciativa del empleador no puede ser obligado a abandonar su alojamiento antes de un período mínimo establecido por decreto del Consejo de Estado.
- b) En el caso de faltas graves en el ejercicio de sus funciones, el despido inmediato del empleado puede ser pronunciada por el tribunal de trabajo a petición del empleador.
- c) En caso de ausencia justificada en el trabajo por incapacidad por enfermedad o accidente al presentar certificado médico tiene derecho a un pago adicional a la indemnización diaria.

⁵⁰ Consejo de Estado. *Código de Trabajo*. Francia. Artículo 1711-1724.

- d) Está prohibido el trabajo por parte del conserje o empleado de edificio residencial por más de 6 días semanales.
- e) Los salarios se pagan en efectivo o mediante cheque cruzado o por transferencia a una cuenta bancaria o postal.
- f) Durante el período de vacaciones anuales retribuidas, el empleado proporciona su propio reemplazo, con el consentimiento y bajo ella responsabilidad del empleador.
- g) El trabajador tiene derecho a 2 días y medio de vacaciones por mes laborado, teniendo como máximo 30 días.⁵¹

2.3.2 d) Régimen especial de trabajadores a domicilio

El sistema laboral francés al igual que el guatemalteco contempla dentro de su legislación el régimen de trabajadores de domicilio, a diferencia que el francés establece ciertas variaciones en ciertas disposiciones aplicables a dicho tipo de relación laboral y el mismo se encuentra dispuesto en el Código de Trabajo a partir del artículo L-7411 al L-7424.

Características

- a) Cuando los trabajadores a domicilio operen en las mismas instalaciones para realizar tareas complementarias entre sí, pasan a ser trabajadores de taller o fijos.
- b) El proveedor de trabajo al trabajador a domicilio es responsable de la ejecución de la totalidad de las disposiciones legales aplicables a dichos empleados.

⁵¹ *Ibíd.*, artículos L-7211-L7234.

- c) El trabajador a domicilio disfruta de las disposiciones contractuales que otorga la empresa de trabajo, excepto aquellas que estipulen lo contrario en los convenios colectivos de trabajo.
- d) Cuando un proveedor de trabajo contrate a un trabajador a domicilio, le otorgará un carnet de identificación de trabajo.
- e) A falta de un acuerdo colectivo de trabajo respecto al salario de los trabajadores a domicilio, el pago del mismo debe realizarse conforme al promedio de pago de los demás trabajadores de la región.
- f) En caso de que el trabajador labore horas extraordinarias, corresponde el pago de las primeras 2 horas extras en un 25% más sobre el pago de una hora de trabajo normal y de 50% de pago en la tercera y subsiguientes.⁵²

2.3.2 e) Régimen especial de determinados trabajadores por cuenta ajena:

El presente régimen se incluye a todos los trabajadores cuyo modo de trabajo es por cuenta ajena, exceptuando los trabajos agrarios, los cuales son protegidos contra un régimen específico (generalmente se trata del seguro de vejez, ya que las otras contingencias están cubiertos por el régimen general) o el conjunto de las contingencias.

Los regímenes especiales son el cuarto bloque de regímenes de seguridad social (al lado del régimen general, el sistema agrícola y el régimen de autónomos y trabajadores no agrícolas).

Estos sistemas funcionan sobre la base de un corto solidaridad con una profesión (por ejemplo, la dieta de los marineros, soldados, cultos, etc...) o comerciales (por ejemplo, el régimen de Sociedad Nacional de Caminos de hierro –SNCF- o la Compañía Arrendataria Autónoma de los Transportes Parisinos -RATP- de

⁵² *Ibíd*, artículos L-7411-L-7424.

acuerdo a sus siglas en idioma francés). Antes de la creación de la Seguridad Social, estos planes se mantuvieron por el legislador (Decreto de 8 de junio de 1946, en la actualidad artículos L 711-1 y 711-1 I del Código de Seguridad Social).

En su organización, hay tres familias principales entre los regímenes especiales de la Seguridad Social:

- a) El sistema de servicio público (civil y militar)
- b) El sistema de empresas y establecimientos públicos

La organización y funcionamiento de los regímenes especiales son bastante diferentes entre sí, sin embargo, se caracterizan por la gestión fragmentada de diversos riesgos (enfermedad, familiares, jubilación, accidentes industriales...) entre empresas o instituciones mismas, organismos ad hoc o agencias del régimen general.

Sin embargo, ha habido desde 1945 un doble fenómeno:

- a) Una reducción significativa en el número: eran más de un centenar en la creación de la Seguridad Social en 1945, en la actualidad hay un poco más de quince años;
- b) Una conciliación del régimen general, tanto en su funcionamiento y en el pago de las prestaciones que se alinean cada vez más de los pagados por el régimen general (en particular con respecto a la jubilación o seguro de salud).

Los cambios sociales, tecnológicos y económicos han provocado cambios importantes en los sectores económicos. Por lo tanto, el salario ha experimentado un crecimiento sin precedentes después de la guerra para convertirse en la gran mayoría se enfrentan los agricultores por cuenta propia. Por otra parte, algunas industrias como la minería o la propiedad marítima terrestre se redujeron drásticamente, lo que ha interrumpido o reduce en gran medida la llegada de los activos y, por tanto, los recursos para estos planes. La

degradación de la relación entre contribuyentes y beneficiarios plantea más o menos corto plazo el problema de la viabilidad de estos planes.

2.3.2 f) Los regímenes autónomos básicos de vejez, completados con regímenes complementarios obligatorios, y de enfermedad de los trabajadores autónomos no agrarios.

“El sistema social de regímenes autónomos abarca:

- 1. En las personas de enfermedad y maternidad mencionadas en el artículo L. 613-1;*
- 2. En virtud de la vejez, la discapacidad, la muerte y obligatorios de pensiones complementarias personas de seguros pertenecientes a grupos en el sector de la artesanía y las ocupaciones industriales y comerciales mencionados en el artículo L 621-3.”⁵³*

“El régimen social de trabajadores autónomos comprende tres ramas:

- 1. Seguro de enfermedad y de maternidad;*
- 2. Seguro de Vejez en el sector de la artesanía;*
- 3. Seguro de Vejez de las profesiones industriales y comerciales.”⁵⁴*

El régimen agrario, que cubre a los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos contra todas las contingencias. Las disposiciones aplicables a los trabajadores agrarios por cuenta ajena corresponden a las del régimen general.

El régimen agrícola abarca dos tipos de personas:

- a) Los trabajadores agrícolas y
- b) Los agricultores.

Este régimen fue creado en varias etapas: 1952 a la jubilación en 1962 por enfermedad, maternidad, invalidez y 1966 para las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

⁵³ Asamblea Nacional francesa. *Código de Seguridad Social*. Artículo L611-1.

⁵⁴ *Ibíd.* Artículo L611-2.

Está controlado por la Mutualidad Social Agrícola (MSA), que abarca en sí (es decir, las contribuciones de recogida) y contribuciones del régimen. Esta es una diferencia con el sistema general en el que la recuperación se lleva a cabo por una rama particular.

A diferencia del esquema general también - que se divide en ramas, cada uno referido a una o más específicos riesgos - el régimen agrícola apoya en una sola ventana, los beneficios de seguro de salud, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la jubilación y la familia.⁵⁵

- i. El régimen de desempleo, que contempla a todos los trabajadores por cuenta ajena y es gestionado por organismos paritarios.
- ii. Los regímenes de pensiones complementarias "ARRCO" y "AGIRC", que son obligatorios para todos los trabajadores por cuenta ajena del sector privado adscritos al régimen general o al régimen agrario y que complementan los regímenes básicos.

2.3.3 Medidas para reducir el desempleo.

La República Francesa ha implementado a lo largo de su historia y con los diversos gobiernos de turno, diversas leyes y políticas públicas con el fin de reducir el problema del desempleo.

Una de las principales medidas para combatir el desempleo fue la creación de la Ley relativa a la reducción negociada de tiempo de trabajo o ley de Aubry, como es popularmente conocida, del 1 de enero del año 2000, en la cual les fue impuesta la obligación a las empresas francesas de más de 20 trabajadores de reducir la jornada laboral a 35 horas, buscando con ello, que los trabajadores a

⁵⁵ *Vie publique. ¿Qué es el régimen agrícola de la seguridad social?.* Francia. 2016. Disponible. <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/protection-sociale/regimes-securite-sociale/qu-est-ce-que-regime-agricole-securite-sociale.html>. Fecha de consulta: 08/05/2016.

cambio, acepten la flexibilidad en el cómputo horario, que se anualiza y permite adaptar la producción y el trabajo a los flujos de la demanda.

Para incentivar los acuerdos la ley prevé subvencionar, de manera progresivamente decreciente, los empleos de las empresas que se plieguen a sus demandas. Las ayudas se hacen efectivas ya en 1998 y son mayores cuanto más rápido se firma el convenio. Es más, si en vez de reducir el tiempo de trabajo un 10% y aumentar el número de asalariados un 6% se reduce la semana laboral un 15% -32 horas- y se aumentan los efectivos un 9%, entonces las subvenciones pueden ser más importantes, alcanzando, un monto pecuniario alto por aplicar las 35 horas.

Actualmente el presidente francés, Francois Hollande, implementó en el año 2016, el plan de urgencia, con el cual pretende reducir el desempleo dando formación a 500.000 parados, aumentando hasta medio millón los contratos de aprendizaje así como de 50.000 los de profesionalización, pero este plan también prevé suprimir las cargas patronales a las empresas que contraten, facilitar la ruptura del contrato de trabajo y reformar los tribunales laborales.⁵⁶

⁵⁶ HispanTV. Juan José Dorado. *François Hollande presenta nuevas medidas contra desempleo en Francia*. Francia. 2016. Disponible. <http://www.hispantv.com/newsdetail/reporteros/201680/francia-hollande-medidas-lucha-desempleo>. Fecha de consulta: 08/05/2016.

CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1 Presentación

El trabajo de campo realizado en el presente trabajo de investigación tuvo como fin primario, la búsqueda de mecanismos y disposiciones en materia laboral respecto a los regímenes especiales de trabajo y otras medidas empleadas para reducir el desempleo y contribuir con el fortalecimiento del ámbito laboral, buscando consigo el establecer de una manera clara las disposiciones diversas y en común existentes entre los regímenes regulados en cada legislación laboral sujetos a estudio, es por ello que se procedió a realizar distintos instrumentos de investigación como elementos útiles para el estudio de la información obtenida de las fuentes primarias, siendo estas últimas las legislaciones laborales relativas a regímenes especiales de trabajo de países cuyo índice de desarrollo humano oscila entre los más altos mundialmente, como lo es Alemania, España y Francia, buscando así encontrar nuevos regímenes especiales de trabajo y demás medidas cuya aplicación es inexistente en el ámbito laboral guatemalteco y establecer las similitudes y diferencias existentes entre similares regímenes especiales de trabajo regulados.

Sin embargo el problema de investigación, no se basa solamente en buscar medidas y disposiciones que hagan frente al problema del desempleo en otros países, sino de igual manera el revelar las similitudes y diferencias entre las mismas disposiciones y revelar la posibilidad de que algunos de los mismos puedan ser implementados en nuestro país y que tal posible aplicación, proceda a reflejar una verdadera utilidad en la búsqueda de un desarrollo del Derecho Laboral nacional, es por tal razón, que para la realización del presente trabajo se procedió a utilizar como técnica de investigación cuadros de cotejo, con los cuales se logró la comparación de normas laborales relativas a las jornadas de trabajo, los regímenes especiales de trabajo existentes y medidas con el fin de reducir el desempleo existentes entre Alemania, España y Francia con lo regulado en la

legislación de Guatemala, buscando así reflejar las semejanzas, las diferencias y las ventajas y desventajas entre cada uno de ellos, como lo es el hecho de regular diferentes tipos de contratos de trabajo o la aplicación de una regulación laboral distinta y especial para ciertas profesiones, por ejemplo.

Como se ha establecido con anterioridad, para recabar la información de interés para la presente investigación se elaboraron dos cuadros de cotejo, siendo el primero una comparación general de las formas en que se encuentran legisladas en cada uno de los países, los temas centrales de la presente investigación, por lo cual se optó por tener 5 indicadores distintos, siendo el primero el relativo a establecer en qué leyes se encuentran reguladas los distintos regímenes especiales de trabajo en cada uno de los países objeto de análisis, habiéndose concluido que en Alemania se aplica lo dispuesto en la Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Trabajo a Plazo (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*), en España por su parte, se encontró de primero una ley que dispone lo relativo a los regímenes especiales en carácter general, como lo es el Estatuto de los Trabajadores, y segundo, diversas leyes que establecen específicamente lo relativo a cada uno de los regímenes: La ley número 10/1994, de fecha 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación y varios reales decretos como los siguientes: El Real Decreto, 1331/2006 promulgado el 17 de noviembre 2006 relativo a la relación laboral de carácter especial de los abogados, el Real Decreto 1620/2011 promulgado el 14 de noviembre 2011 el cual se refiere a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, el Real Decreto 782/2001 de fecha 6 de julio de 2001 es aquel que regula la relación laboral de carácter especial de los penados en las instituciones penitenciarias, el Real Decreto 1006/1985 de fecha 26 de junio de 1985 que establece las disposiciones acerca de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y el Real Decreto 1435/1985 del 1 de agosto de 1985 sobre la relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos; en cambio Francia tiene regulado los regímenes especiales de trabajo en el Convenio colectivo nacional de 14 de marzo de 1947, el Acuerdo nacional interprofesional de 8 de diciembre de 1961, el Código de

Seguridad Social y primordialmente en el Código de Trabajo, a diferencia de Guatemala, quien regula la totalidad de los regímenes especiales de trabajo existentes en el Código de Trabajo –Decreto 330 y sus reformas- específicamente en su capítulo IV, al analizar la anterior información recabada se puede percibir que Alemania como Guatemala han optado por regular todos los regímenes especiales de trabajo dentro de una única ley, lo cual puede ser beneficioso para el estudio de las normas o bien para los trabajadores y patronos, los cuales podrán tener acceso de una forma más rápida y fácil a la información, logrando consigo concentrar el tema en un solo cuerpo legal, sin embargo el problema de ello puede recaer en que existan lagunas de ley debido a que no se realiza un desarrollo idóneo y extensivo de cada uno de los regímenes, es por ello que otros países como España y Francia han preferido establecer las disposiciones de cada uno de sus regímenes especiales de trabajo en diferentes leyes, caso de España o bien en mismas leyes pero con una explicación y desarrollo exhaustivo de los derechos y obligaciones inherentes al tipo de trabajo, como lo ha realizado Francia, al comprender cerca de veinticinco artículos o más por cada régimen especial laboral, con lo cual regulan cerca de la totalidad de las disposiciones relativas a cada prestación de trabajo.

El segundo indicador se encuentra dirigido a especificar los tipos de regímenes especiales de trabajo presentes en las legislaciones laborales de cada país, teniendo regulado en Alemania el contrato indefinido, el contrato laboral de duración determinada, el contrato de trabajo temporal, el contrato de obra y servicio, el contrato a tiempo parcial, el contrato de formación profesional y el contrato para empleos de escasa identidad o minijobs.

Por su parte el país ibérico cuenta con los siguientes regímenes especiales laborales, empezando por el régimen especial del personal de alta dirección, la relación laboral de carácter especial de los abogados, la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; la relación laboral de carácter especial de los penados en las instituciones penitenciarias; la relación laboral de carácter especial Deportistas profesionales, la relación laboral de carácter especial

de artistas en espectáculos públicos y la relación laboral de carácter especial de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

En cambio Francia y su legislación laboral reglamentan el Régimen General, el cual es aplicado a Trabajadores por cuenta ajena y estudiantes, los regímenes especiales de determinados trabajadores por cuenta ajena, los regímenes autónomos básicos de vejez, completados con regímenes complementarios obligatorios, y de enfermedad de los trabajadores autónomos no agrarios, el régimen agrario, el régimen de desempleo, el régimen especial de periodistas profesionales y profesiones de espectáculo, publicidad y moda, el régimen especial de Conserjes y empleados de edificios residenciales y el régimen especial de trabajadores a domicilio.

Por último Guatemala como se había dicho con anterioridad, cuenta con varios regímenes especiales de trabajo instituidos en el Código de Trabajo, siendo los mismos el régimen especial de trabajo agrícola y ganadero, el régimen especial de trabajo de mujeres y menores de edad; el régimen especial de trabajo a domicilio, el régimen especial de trabajo doméstico, el régimen especial de trabajo de transporte, el régimen especial de trabajo de aprendizaje, el régimen especial de trabajo en el mar y vías navegables y el régimen especial de trabajadores del Estado y sus instituciones respecto al presente tema, el cual es el de más relevancia dentro de la investigación, se pudo denotar que cada uno de los países presenta ciertas variaciones acerca de los regímenes especiales de trabajo que regulan dentro de su legislación, existiendo regímenes especiales laborales en común, como bien otros regímenes especiales dentro de los otros países, que no se encuentran en nuestra legislación laboral y que por ende no son aplicados, tales como los regímenes especiales para artistas profesionales, deportistas profesionales, privados de libertad o bien contratos o tipos de relaciones laborales cuya aplicación es muy usual en los países europeos y que contribuyen al crecimiento tanto personal como profesional de los trabajadores, como en el caso de los estudiantes con el contrato de trabajo dual o contratos de aprendizaje,

contratos en prácticas y de primer empleo o fomentando la aplicación de contratos a tiempo parcial, con lo cual se observa un mayor desarrollo de parte de las legislaciones de los países de Alemania, España y Francia en comparación con la legislación guatemalteca, y ello a razón que existe un mayor campo de protección laboral para los trabajadores de tales países, buscando que cada una de las profesiones u oficios se encuentren respaldados por las leyes nacionales en la búsqueda de defensa de sus derechos laborales, evitando de tal manera un posible abuso patronal y estableciendo las medidas para el correcto desempeño de tal ocupación. Asimismo se establece que el legislar regímenes especiales de profesiones y oficios específicos conlleva a un mayor control por parte del Estado para con los patronos y sus trabajadores, ya que además de establecer ciertos derechos que ostentan los mismos, también establecen ciertas obligaciones que deben de cumplir durante la prestación de sus servicios, buscando consigo el perfeccionamiento en la calidad de prestación de trabajo.

La finalidad del tercer indicador es verificar el máximo de horas de trabajo laboradas por semana, habiéndose concluido que Alemania regula un máximo de 38-40 horas por semana en la jornada diaria diurna, España dispuso como máximo 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, Francia reguló las 35 horas semanales como máximo permitido y Guatemala 44 horas por semana en la jornada diurna, 36 horas por semana en la jornada nocturna y 42 horas por semana en la jornada mixta, lo cual es un dato muy interesante y que permite observar que el hecho de tener una jornada de trabajo de larga duración no es sinónimo de tener un sistema económico estable y mucho menos eficaz, dicho lo anterior a raíz de que Guatemala a pesar de tener un sistema de jornadas laborales más extenso, es el país con menor índice de desarrollo humano y con mayor cantidad de desempleo de los países objeto de investigación de acuerdo al informe sobre desarrollo humano del año 2015 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Es por lo anterior que se torna verídico y factible la hipótesis que argumenta que el hecho de laborar por 8 o más horas al día es un aspecto excesivo y poco

productivo, ya que dicha hipótesis argumenta que se tiene únicamente una media de cuatro a cinco horas laborales eficientes por trabajador en una jornada ordinaria de trabajo diurno, a razón que el ser humano por su misma naturaleza, sea totalmente incapaz de enfocarse por un lapso sumamente prolongado en un mismo asunto, problema que se encuentra presente en la actualidad y cuyas posibles soluciones ya han sido implementadas de diversas maneras por países desarrollados, como lo es en los demás países analizados Alemania, España y Francia, los cuales se han decantado en su mayoría, por realizar reformas dentro de sus legislaciones en materia laboral respecto a la regulación de la jornada laboral, con el fin de reducir el horario de trabajo y con ello, tomar acciones para disminuir otros problemas como el desempleo, ya que al disminuir el horario de trabajo se abre la necesidad de las empresas y patronos a la contratación de más personas, teniendo como incentivo el otorgamiento de reducciones fiscales .

El cuarto indicador, el mismo buscaba establecer la edad mínima para trabajar en cada uno de los países investigados pudiendo exhibir que en Alemania la edad es de 18 años, siendo de 16 años en España, salvo a través de un permiso especial por parte de la autoridad laboral a menores de esa edad, 16 años en Francia y 14 años en Guatemala, con lo anterior es posible el percatarse que en los demás países la edad permitida de acuerdo a la ley es más elevada de lo estipulado en Guatemala, ya que con ello se busca la permanencia y seguimiento de la formación educativa del menor durante su etapa de niñez y adolescencia, sin embargo en Guatemala, la realidad es otra; ya que las condiciones de vida implican que sea muy recurrente el observar a menores de 14 años trabajando, tanto en las áreas rurales y urbanas del país de forma ilegal, ello atribuible a diferentes problemas que persisten en el país centroamericano; ya que la falta de oportunidades de desarrollo y el hecho que una gran parte de la población en edad para laborar sean desempleados y a su vez, vivan en condiciones de pobreza y extrema pobreza conlleva a que se opte por incluir a los menores para la ayuda y manejo de la economía familiar para la subsistencia de sus integrantes, lo cual genera que los niños y adolescentes deban de abandonar sus estudios y que por consiguiente les sea sumamente complicado el optar por un empleo con

una remuneración más elevada o con condiciones de trabajo dignas para el trabajador, lo cual abre las puertas a trabajos con cuyas condiciones son una clara infracción a las leyes laborales.

El quinto y último indicador del primer cuadro de cotejo es aquel que se refiere a las medidas complementarias adoptadas por cada país con el fin de reducir el desempleo, siendo sumamente interesante los resultados, ya que Alemania ha optado por la implementación de las siguientes medidas: La creación de agencias de servicios personales en las oficinas de empleo y el apoyo a la formación profesional continua, el fomento del autoempleo y los mini-empleos con sueldos inferiores a 400€ al mes carentes de contribuciones sociales, la reducción del salario por despido modificativo, la reducción de la jornada laboral (Kurzarbeit) y la apuesta al empleo a tiempo parcial, por su parte España ha puesto en funcionamiento la tarifa plana en la Seguridad Social para jóvenes emprendedores, la reducción de las cotizaciones por contratar a jóvenes, la reducción del 100% en la cuota por contratar a un desempleado, la implementación del contrato primer empleo y en prácticas, la capitalización de prestaciones para desempleados, las rebajas fiscales y el otorgamiento de facilidades para la financiación de pequeñas y medianas empresas (PYMES); Francia por su lado ha puesto en ejercicio como medida primordial para disminuir el desempleo la reducción de tiempo de trabajo junto con incentivos consistentes en rebajas fiscales a empresas que contraten nuevos empleados, así como el uso de contratos de aprendizaje y los contratos de profesionalización; en cambio Guatemala siendo un país en vías de desarrollo ha optado por la utilización de Bolsa Nacional de empleo, la creación de ferias de empleo, la impartición de talleres pre-laborales, el incentivo en creación de pequeñas y medianas empresas (PYMES), y el otorgamiento de fertilizantes e instrumentos para la explotación individual de la tierra y sus cultivos, al analizar las medidas llevadas a cabo por cada uno de los países y sus resultados directos tanto a corto, mediano y largo plazo se puede concluir que el Estado de Guatemala se ha inclinado por la implementación de medidas cuyo resultado es de corto plazo, sin embargo los mismos no serán útiles al tratar de combatir el problema del desempleo desde su

origen, ya que si bien son disposiciones que ayudan a los desempleados actuales a encontrar un empleo, no impiden que en un futuro más o menos cercano se vuelvan a presentar nuevas personas que enfrenten el mismo problema, sin tomar en cuenta que no es eficiente para que todos los desempleados escapen de tal condición; en cambio las medidas optadas por Alemania, España y Francia se encuentran dirigidas en su mayoría a una búsqueda de crecimiento económico y combate contra el desempleo desde un punto con mayor profundidad, otorgándole a la persona diferentes medidas para iniciar o continuar su vida laboral, inclusive dictando disposiciones que conlleven a realizar variaciones a las condiciones generales del trabajo, como lo es el hecho de aportar e incentivar disposiciones y preceptos que colaboren a la inserción en materia laboral a personas específicas como por ejemplo: los adultos mayores, privados de libertad o bien los estudiantes, a quienes crean sus propios regímenes especial de trabajo.

El papel del Estado es fundamental para disminuir el desempleo y así lo han comprendido los gobiernos de los países estudiados, ya que los mismos al implementar medidas en las cuales se tiene participación activa del propio gobierno, como por ejemplo, las rebajas fiscales, la reducción de cotizaciones por contratar a minorías de la población, el incentivo mediante otorgamiento de financiación para la creación de pequeñas y medianas empresas o bien la rebaja de la jornada laboral, llegan a realizar un impacto más profundo y beneficioso para la población, entendiendo que a pesar de que algunas de dichas medidas representen una pérdida inmediata para el Estado en cuanto a su recaudación, el resultado final representa una mejoría para la mayoría de la población a largo plazo, con la cual realmente se puede disminuir porcentualmente problemas como el desempleo.

De forma seguida se realizó un segundo cuadro de cotejo, en el cual se buscaba realizar un análisis y comparación de los distintos regímenes especiales de trabajo presentes en cada uno de las legislaciones laborales de los países investigados, Alemania, España, Francia y Guatemala, así como el conocer las consideraciones especiales para los trabajadores en cada uno de los regímenes, buscando con su

realización el verificar la idoneidad y eficacia de la legislación nacional actual sobre el tema en mención, así como realizar una comparación con lo normado en otras legislaciones, obteniendo con ello resaltar los aspectos a favor y en contra de cada una y establecer cuáles disposiciones pueden ser aplicadas en nuestra legislación con miras a permitir el pleno desarrollo y mejoramiento del ámbito social, teniendo un impacto frontal a la disminución del problema del desempleo en nuestro país y creando consigo un beneficio para todos los implicados, tanto el Estado, los patronos y los mismos trabajadores.

Por último se procedió a realizar entrevistas a tres profesionales del derecho con el fin de conocer sus opiniones jurídicas respecto a los resultados obtenidos y poder obtener con ello, una idea con mayor amplitud sobre la viabilidad de implementar los regímenes encontrados en el derecho comparado, así como poder centrar el presente trabajo en un campo real de la actualidad del derecho nacional, razón por la cual se buscó que los mismos ostentaran ciertos conocimientos doctrinarios y prácticos sobre el tema en mención y un campo de trabajo distinto, a razón de conocer sus opiniones de acuerdo al trabajo realizado por cada uno.

3.2 Diferencias y similitudes entre los regímenes especiales de trabajo

Los resultados del segundo cuadro comparativo demuestran que en todos los países sujetos a estudio existen varios regímenes especiales de trabajo similares con los regulados por Guatemala, siendo el primer ejemplo el régimen realizado en el menaje de la casa, el cual se encuentra codificado tanto en la legislación nacional como en la legislación española y francesa, diferenciados por varias disposiciones, siendo una de ellas el hecho de que en Guatemala el mismo es catalogado como régimen especial de trabajo doméstico, a diferencia de España, el cual lo nombra relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y en Francia se le conoce como régimen especial de conserjes y empleados de edificios residenciales, que si bien no es similar en su totalidad, tiene ciertas características similares; otra pequeña distinción es el hecho que en

Guatemala la legislación se limita a establecer las horas de descanso para los trabajadores, contrario a lo dispuesto por el país ibérico que establece que la jornada máxima semanal de carácter ordinario para el presente régimen será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, los que se encuentran a disposición del empleador, pudiendo estos ser acordados entre las partes. Asimismo en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar aplicado en España se tiene la disposición que expresa que los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas, siendo la regla general que las mismas comprendan, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, en cambio Guatemala únicamente se limita a establecer que los trabajadores domésticos tienen derecho a disfrutar 10 horas diarias de descanso, dentro de las cuales 8 deben de ser nocturnas y las otras 2 destinadas para comidas; por su parte Francia establece que durante el período de vacaciones es el mismo empleado quien debe de proporcionar su propio reemplazo y el derecho que en caso de ser despedidos, los mismos no pueden ser desalojados de la vivienda otorgada por el patrono por un plazo definido por medio de un decreto de parte del Consejo de Estado.

Otro régimen especial de trabajo determinado dentro de la legislación guatemalteca que se encuentra regulado en las demás legislaciones laborales de países investigados es el régimen especial de aprendizaje el cual se encuentra regulado tanto en Alemania, como en España y Francia, denominado contrato “dual” o para estudiantes en Alemania, trabajo en prácticas y para la formación en España y régimen general en Francia, el cual es el aplicable al presente tipo de trabajadores, teniendo entre sí aspectos similares y diferencias remarcables, siendo uno similitud en común, el hecho que su fin primordial sea el otorgarle una oportunidad de aprendizaje a los jóvenes estudiantes sobre la profesión u oficio objeto de estudio, buscando con ello una superación personal y profesional de los mismos, o el hecho que tanto en Guatemala como en España se establezca el derecho que le asiste al trabajador de solicitar una certificación al patrono para

hacer constar el trabajo realizado o que el salario convenido pueda ser menor al mínimo establecido por la ley.

De igual manera existen disposiciones sobre los mismos, los cuales resultan inéditos en nuestro país, siendo un ejemplo de ello el hecho de que la realización del mismo en Alemania, se proceda a dividirse el plazo del contrato en diferentes “estaciones” siendo una de ellas el trabajo práctico, es decir el trabajo de campo que realiza el trabajador en el lugar de trabajo, y la otra estación es el trabajo teórico consistente en el estudio de la ciencia, arte, oficio o profesión a la cual se dedica el trabajador, buscando así un equilibrio entre el conocimiento práctico y el conocimiento teórico entre el trabajador, o bien el hecho de fijar un plazo máximo de duración de este tipo de relación laboral, tal y como es aplicado en España, el cual establece que la duración máxima será de 2 años, aspecto que se diferencia con Guatemala quien dispone solamente la imposición que el mismo debe de ser celebrado por un plazo fijo, sin establecer de manera específica su duración máxima.

Asimismo el régimen de trabajadores a domicilio es implementado en España, Francia y en nuestro país, pudiendo encontrar como diferencias entre sus consideraciones especiales que en Francia el hecho que el trabajador realice su trabajo de forma constante en un mismo lugar de trabajo es causa para que desde dicho momento, los mismos pasen a ser considerados trabajadores de taller o fijos, asimismo podemos observar otra diferencia en la disposición que establece la obligación para el empleador o proveedor de trabajo de otorgar un carnet de identificación al trabajador al momento de solicitar sus servicios, el cual debe ser utilizado por el trabajador al momento de realizar la obra o trabajo por el que fue contratado, pudiendo observar con tales preceptos que a pesar de ser regímenes especiales de trabajo que son aplicados a los mismos trabajadores, los mismos presentan ciertas variaciones respecto a las estipulaciones especiales que las regulan.

El régimen aplicable a las mujeres es otro ejemplo de regímenes especiales regulados en Guatemala que a su vez se encuentran presentes en otras

legislaciones, siendo en el presente caso la legislación de España, la cual tiene entre sus regímenes regulados el de trabajo de la mujer, teniendo los mismos similares disposiciones, siendo la primera de ellas el reconocimiento que ambas legislaciones realizan hacia la madre en período de lactancia en cuanto a su derecho de descanso diario con el fin de alimentar a sus hijos, siendo el lapso en ambos de 1 hora, la cual puede ser dividida en 2 fracciones de tiempo de 30 minutos cada uno, con la diferencia que en Guatemala el plazo de lactancia tiene una duración de 10 meses y en España 9 meses, y que en Guatemala se preceptúa la prohibición de despido a las trabajadoras durante el transcurso del período de lactancia y el período que dure el embarazo.

Ambas legislaciones buscan la igualdad de género en el sentido que ambas promueven que las trabajadoras gozan el mismo derecho que el sexo masculino respecto a la remuneración por la realización de un trabajo en similares condiciones, sin embargo de igual manera existen diferencias que se considera importante puntualizar, siendo una de ellas, el hecho que en la legislación nacional las mujeres trabajadoras que adopten niños gozan de algunos de los beneficios que gozan las demás madres o la obligación para el patrono que emplee a más de treinta mujeres trabajadoras de crear un local para que puedan alimentar a sus hijos menores y dejarlos para su cuidado, con lo cual se puede acentuar que nuestra legislación en algunas ocasiones prevé más allá que lo dispuesto por las legislaciones de los demás países sujetos a estudio.

Con lo expresado con anterioridad, se puede observar que sí se encuentran ciertas similitudes entre los países estudiados y Guatemala, en cuanto a los regímenes especiales de trabajo adoptados en su legislación laboral, así como en las características o estipulaciones especiales para sus trabajadores regulados dentro de cada uno de dichos regímenes especiales laborales, existiendo de igual manera ciertas diferencias dentro de las estipulaciones entre los mismos, ya sea siendo diversa la forma de su regulación o bien la inexistencia total de tales disposiciones, sin embargo se debe mencionar que Guatemala aún sin regular ciertos preceptos, cuenta con otras normas en materia laboral garantistas del

respeto de los trabajadores de dichos regímenes especiales de trabajo, lo cual hace creer que en lo relativo a las disposiciones se encuentra conforme a las exigencias actuales para preservar la dignidad del trabajador, sin embargo la realidad es otra, siendo un acto común el abuso patronal hacía los trabajadores y ello debido a la falta de aplicación de tales disposiciones por la falta de coerción por parte del Estado para hacerlas cumplir, asimismo se cree como beneficioso la consideración de implementación al sistema legal laboral de ciertas estipulaciones presentes en los demás países que conllevarían al fortalecimiento en la búsqueda de un respeto total a los derechos de los trabajadores y al sistema laboral, buscando que el mismo sea uno incluyente, eficaz y de utilidad para los trabajadores, los patronos y el Estado.

3.3 Análisis del Derecho Comparado

Continuando con el análisis de los resultados obtenidos mediante la investigación realizada, se descubre el hecho de la inexistencia de ciertos regímenes especiales de trabajo en la legislación guatemalteca, los cuales sí se encuentran regulados en las legislaciones laborales de Alemania, España y Francia, empezando por el país de Alemania el cual regula dentro de sus normas laborales el contrato “Dual” para estudiantes, en el que el trabajador goza de una formación profesional y académica y obtiene un aprendizaje teórico sobre el trabajo que realiza, buscando con ello poder tener una mejor formación y optar a mejores empleos.

Se debe de señalar que a pesar que el mismo parezca similar al régimen regulado en Guatemala, no son iguales, ya que en el régimen guatemalteco únicamente se busca otorgarle la oportunidad de trabajar al estudiante de cierto oficio u ocupación de forma posterior a la realización del conocimiento teórico previo, contrario al contrato Dual, el cual tiene como principal fin el otorgamiento de clases tanto teóricas como prácticas al trabajador sobre la ciencia o profesión de estudio durante el plazo de duración del contrato, convirtiéndose de tal forma el patrono en empresa que otorga empleo e institución educativa dedicada a la enseñanza al trabajador/estudiante, lo cual sería de gran beneficio para el estudiante

guatemalteco ya que podría optar por ésta clase de relación laboral con el fin de aprender de una manera más amplia y profunda sobre la profesión y oficio en la cual se desea desempeñar y así al momento de graduarse puede contar con experiencia laboral y poder optar a mejores plazas laborales, colaborando consigo con la formación y superación profesional y económica de trabajadores que contribuyan y mejoren el aspecto intelectual del país.

Respecto a la legislación laboral española se pueden destacar varios regímenes especiales o relaciones laborales de carácter especial, los cuales pueden ser implementados en Guatemala, tal es el caso de la relación laboral de carácter especial para los abogados, la cual establece consigo varias estipulaciones específicas para estos durante el ejercicio de su profesión, tales como el otorgamiento de un reconocimiento a los abogados de un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la organización, dirección y horario de su trabajo, así mismo se procede a realizar una limitación de las facultades de dirección y control del trabajo de los titulares de los despachos en su condición de empleadores de los abogados, un mayor grado de exigencias en la ejecución de su actividad laboral en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia y confidencialidad.

Es importante el hecho que establece que los contratos de trabajo de abogados que se concierten deberán ser formalizados por escrito y la obligación para los abogados de prestar sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario, estipulaciones que permiten el ejercicio de la abogacía en una forma más correcta, íntegra y eficiente por parte de los profesionales del derecho, los cuales por la gravedad de los asuntos que ejercen necesitan de dichas características para el correcto otorgamiento de sus servicios; de igual manera se puede acentuar la relación laboral de carácter especial de los penados en las instituciones penitenciarias implementada en España, ya que el mismo es carente en nuestra legislación laboral, siendo éste de suma importancia para el país español debido a que regula ciertos preceptos para garantizar el respeto a los

derechos de los privados de libertad y de la dignidad inherente a la persona, eso a través de normas que regulan que serán los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios los sujetos del presente régimen y el establecimiento de la preparación para la futura inserción laboral del interno como finalidad del mismo.

La disposición que establece que todo trabajo realizado por el interno debe ser productivo y remunerado o aquella que dispone que la duración de la relación laboral coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende es importante, ya que la misma busca que el privado de libertad a pesar de ser sometido a tal condición cuente con los derechos inherentes a todo trabajador. Asimismo establece que los internos trabajadores sujetos a la relación laboral especial penitenciaria quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y que gocen de la prestación de asistencia sanitaria y el derecho para los mismos de solicitar una certificación acreditativa de todas sus circunstancias laborales, disposiciones que a pesar de tener cierto cumplimiento en la práctica en nuestro país, no se encuentran desarrolladas con suficiente amplitud por parte de las leyes guatemaltecas.

Lo anterior predispone un avance de parte de España respecto al otorgamiento de ciertas garantías de una vida digna a todos sus habitantes, incluidos los privados de libertad, los cuales en un gran porcentaje sufren de discriminación y malos tratos en los centros carcelarios, no siendo la excepción nuestro país, Guatemala, ya que los privados de libertad viven en condiciones inhumanas y no se lleva a cabo un proceso idóneo para una correcta reinserción, incluyendo dentro del sistema laboral y esto se afirma debido a que en nuestro país a diferencia de España, no se realiza una clasificación de los internos trabajadores de acuerdo a su nivel de conocimientos, capacidad laboral y funciones desempeñadas, de acuerdo a los datos publicados por la Organización de Estados Americanos.⁵⁷

⁵⁷ Organización de Estados Americanos. *Situación actual del sistema carcelario guatemalteco*. Guatemala. 2005. Disponible. <http://www.oas.org/ATIP/Observatorio/Tablas/Guatemala/sistema%20penitenciario-Guatemala.pdf>. Fecha de consulta: 17/04/2017.

Asimismo dentro de los regímenes especiales de trabajo regulados en la legislación laboral española cuya aplicación es inexistente en Guatemala, se encuentra la relación laboral de carácter laboral de los artistas públicos y la relación laboral de carácter laboral de los deportistas profesionales, gozando cada uno de sus propias disposiciones para el desarrollo de su profesión por su propia naturaleza y fin de entretener al público; en el caso de los artistas públicos la misma se puede realizar de modo independiente y en varios lugares, por lo que debe de contar con preceptos determinados, siendo los mismos el hecho que la autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos; la disposición que establece que el contrato de trabajo se deberá formalizar por escrito en triplicado ejemplar otorgando un ejemplar para cada una de las partes contratantes, y la obligación del tercero de registrarse en el Sistema Nacional de Empleo, aspecto que también es aplicable al caso de los deportistas profesionales, o que se podrá concertar por escrito un período de prueba en los contratos de duración superior a diez días o bien la característica de que contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada.

De igual manera se estipula que los artistas contratados para la participación en espectáculos públicos tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción, ser excluidos de los ensayos ni demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística y que la jornada del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la empresa, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones.

Con tales normas específicas se busca que los artistas gocen de ciertos derechos y garantías durante el ejercicio de su profesión, ya que la misma puede ser volátil y por tanto cambiar sus condiciones de trabajo en un tiempo reducido, es por ello que se intenta prever ciertas medidas para una mejor actuación y el respeto de sus derechos, buscando de igual manera el brindar cierta protección a las

empresas que contratan sus servicios. Por su parte los deportistas profesionales cuentan con período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses.

La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas, respecto a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se contempla que el mismo estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, de igual manera se establece el derecho de los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva y que la jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva, siendo su regulación de suma importancia al tomar en cuenta que existen muchas personas que se dedican a la realización del deporte, asimismo es un ámbito laboral en el cual se manejan elevadas cantidades pecuniarias, por lo que es idóneo y obligatorio el estipular los anteriores preceptos para que se realice con toda la integridad posible y así poder desarrollar de una mejor manera el deporte nacional, lo que permite que más personas se interesen en dedicarse a tiempo completo en las presentes actividades, contrario a la legislación guatemalteca, en la cual es inexistente este tipo de disposiciones, conllevando a que los trabajadores de los presentes profesiones u oficios les sea aplicado las disposiciones generales, con lo cual se deja de prever ciertas medidas necesarias y específicas por la especialidad del trabajo empleado.

El trabajo dirigido hacia los minusválidos es otro régimen especial español cuya aplicación puede ser viable en la legislación guatemalteca, ya que en el mismo se intenta otorgar a las personas con limitaciones físicas el derecho de poder optar por un empleo digno y con remuneración, incluyéndolos de tal manera al sector laboralmente activo y ayudar con el sustento del hogar, dentro de las

estipulaciones establecidas se encuentran la obligación para las personas minusválidas que deseen laborar de registrarse en el Registro de trabajadores minusválidos, con el fin de poder promover su contratación, estableciendo igualmente que los mismos podrán ser contratados temporalmente.

El Estado español fomenta este tipo de contratación al establecer que al contratar a una persona minusválida por un tiempo indefinido con compromiso a mantenerlos por un tiempo mínimo a 3 años, las empresas tienen el derecho de una bonificación del 70% en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de igual manera se instituye el derecho para los trabajadores minusválidos de no ser despedidos salvo causa justificada y en caso de despido procedente o de extinción del contrato por causa objetiva, deberán ser sustituidos por otros minusválidos.

Se debe de tomar en cuenta que en Guatemala existe discriminación contra las personas con capacidades diferentes, y ello lo podemos observar desde las pocas posibilidades de empleos o bien por el lugar que se les otorga en la sociedad, la cual no es incluyente al momento de hacer de menos a dichas personas, ya sea en sus derechos o bien para su libre locomoción⁵⁸, por lo que es necesario el buscar el dignificar a las personas con capacidades especiales e incluirlos dentro de la economía guatemalteca, como a otro trabajador más, otorgándole con ello oportunidad para su superación personal y laboral.

Por su parte Francia al igual que los otros países objeto de investigación, Alemania y España, regula un régimen especial de trabajo que se encuentran desprovistos dentro de la legislación de Guatemala, siendo el régimen especial de periodistas profesionales y profesiones de espectáculo, publicidad y moda, a los cuales les rigen las siguientes mandatos: a) La obligatoriedad de obtención de un carnet de identidad que acredite como periodista profesional; b) La creación de un colegio profesional de periodistas, el cual velará por los derechos de los

⁵⁸ Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. *Personas con discapacidad y condiciones de exclusión en Guatemala*. Guatemala. 2005. Disponible. http://www.odhag.org.gt/pdf/R_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf. p.38 y 39. Fecha de consulta: 17/04/2017.

profesionales, la disposición que establece que cualquier acuerdo por el cual una empresa de prensa asegura, la asistencia de un periodista profesional se presume que es un contrato de trabajo; c) El derecho del periodista en cualquier trabajo no previsto en el contrato de trabajo celebrado entre un periódico y el periodista profesional implica una remuneración especial; d) La obligatoriedad de obtención de una licencia para el desarrollo de actividades artísticas; e) El derecho y obligación para el artista de espectáculo de contratar un agente artístico quien será el encargado de defender los intereses del primero frente a los patronos; f) El precepto de que cualquier contrato por el cual una persona fija, para su examen, la asistencia de un artista para su producción, se presume que es un contrato de trabajo y que la presunción de la existencia de un contrato de trabajo existe con independencia del método y la remuneración y la calificación dada por las partes en el contrato, estipulando con ello, preceptos que contribuyan a la dignificación del trabajador.

Por último se procedió a realizar entrevistas a tres profesionales del derecho con el fin de conocer sus opiniones jurídicas respecto a los resultados obtenidos y poder obtener con ello, una idea con mayor amplitud sobre la importancia en las diferencias y similitudes de los regímenes encontrados en el derecho comparado con los regulados en Guatemala, así como poder centrarnos en un campo real de la actualidad del derecho nacional, razón por la cual se buscó que los mismos ostentaran ciertos conocimientos doctrinarios y prácticos sobre el tema en mención y un campo de trabajo distinto, a razón de conocer sus opiniones de acuerdo al trabajo realizado por cada uno, siendo una constante en las respuestas de los entrevistados el mencionar que consideran que es importante destacar que se debe de recordar que el contexto social en que se vive en cada uno de los países investigados es distinto, razón por la cual algunas legislaciones contemplan normas sobre ciertos regímenes, los cuales se encuentran ausentes en las otras legislaciones sujetas a estudio, sin embargo coincidieron en afirmar que existen ciertas disposiciones que la legislación guatemalteca podría implementar en un futuro y que colaborarían con el fortalecimiento del derecho laboral nacional, como lo son: El régimen especial de artistas profesionales, el régimen especial de

aprendizaje “Dual”, el régimen especial para abogados, el régimen especial para minusválidos, el régimen especial de los penados en las instituciones penitenciarias, el régimen especial para deportistas profesionales y el régimen especial de periodistas profesionales y profesiones de espectáculo, publicidad y moda, entre otros, aunque a su vez, resaltaron la necesidad previa de fortalecer los regímenes ya regulados en nuestra legislación con el fin de tener una observancia mayor en el respeto de los derechos de los trabajadores.

Como se ha podido observar en el desarrollo del presente trabajo de investigación, Guatemala sí tiene regulado una cantidad considerable de regímenes especiales de trabajo, algunos de ellos no regulados dentro de las legislaciones de los demás países sujetos a investigación, sin embargo, de igual manera aún existen otros regímenes cuya aplicación no existe en nuestro país y que pueden ser sujetos de implementación, como lo son los regímenes especiales de trabajo regulados en Alemania, España y Francia, países cuyo nivel de desarrollo es superior y que se encuentran por arriba en cuanto a las protecciones y medidas en sus sistemas laborales, como se pudo observar dentro de éstos regímenes inexistentes se encuentran el régimen especial de artistas profesionales, régimen especial Dual, régimen especial para abogados o aquel dirigido hacia personas con discapacidad, entre otros, los cuales de forma clara representan el desarrollo de la dignificación del trabajador, buscando que cada profesión u oficio por tener sus características diversas ostente una regulación diferente, la cual sea de utilidad para buscar el respeto y la garantía de los derechos del trabajador, así como el fomento del empleo y la mejora de la economía nacional, por lo que se considera que los mismos son viables para ser implementados dentro de la legislación nacional; ya que al no existir disposiciones específicas para cada uno de ellos, se tiene una laguna del derecho, con lo cual se crea una especie de injusticia para tales trabajadores, los cuales necesitan de una regulación especial; asimismo es destacable el hecho de que existan ciertos regímenes especiales de trabajo en común entre los países sujetos a investigación, resaltando la existencia de disposiciones similares y otras diversas entre sí, las que pueden ser sujetas de

integración con el fin de preservar y buscar una mayor dignificación para el trabajador.

Sin embargo se establece de igual manera como fin prioritario para el Estado guatemalteco la creación de medidas encaminadas a garantizar el debido cumplimiento de la legislación vigente relativa a los regímenes especiales de trabajo en el país, lo anterior con fines de evitar la trasgresión a los derechos de los trabajadores por parte de los patronos, asimismo se considera idóneo la creación y realización de talleres de información dirigidos hacia los trabajadores sujetos a los regímenes especiales de trabajo ya existentes en nuestra legislación, buscando de tal forma que los mismos tengan conocimiento acerca de los derechos que les asisten, considerándose lo anterior como menester para la obtención de un reforzamiento del sistema laboral guatemalteco, al cual en un futuro pueden ser implementadas nuevas disposiciones respecto a los regímenes especiales de trabajo, que se encuentren dirigidas a proteger los derechos laborales de nuevos trabajadores.

3.4 Del cumplimiento de los objetivos propuestos y la respuesta a la pregunta de investigación

El trabajo realizado fue de suma utilidad ya que con la elaboración del mismo se permitió al autor alcanzar el objetivo general propuesto por cuanto se efectuó un análisis jurídico y doctrinario sobre el establecimiento de las diferencias y similitudes existen en la regulación de los regímenes especiales de trabajo entre las legislaciones laborales de Guatemala, Alemania, España y Francia, determinando consigo las estipulaciones en común, así como las distintas en cada país.

El haber alcanzado el objetivo principal es resultado de haber cumplido con los objetivos específicos marcados, y para ello resultó necesario el contextualizar el tema principal, por lo que se procedió a realizar un estudio exhaustivo acerca de los regímenes especiales de trabajo aplicados en Guatemala, así como un análisis

de la legislación laboral de Alemania, España y Francia determinando los regímenes especiales en materia laboral o las regulaciones de la jornada de trabajo existentes en dichos países desarrollados, que bien se encuentran aplicados en Guatemala pero con diferentes disposiciones o aquellos que no se encuentran en su totalidad implementados en nuestro país, cabe mencionar que fueron escogidos como países base Alemania, España y Francia, debido a que los mismos ostentan un derecho laboral avanzado, examinando a su vez, cuáles regímenes especiales o regulaciones de la jornada laboral existentes en países desarrollados no son aplicados en la legislación nacional, pudiendo establecer que sí existen ciertos regímenes especiales laborales cuya implementación es inédita y viable para nuestro país, en la ayuda de mejorar el sistema laboral nacional, como lo son el régimen especial de artistas profesionales, régimen especial Dual, régimen especial para abogados, régimen especial para minusválidos, el régimen especial de los penados en las instituciones penitenciarias y el régimen especial de periodistas profesionales y profesiones de espectáculo, publicidad y moda, entre otros, los cuales no se encuentran regulados por la legislación nacional, permitiendo la trasgresión de normas laborales hacia tales trabajadores o bien no estableciendo medidas adecuadas para su correcto desempeño y dignificación laboral.

Para finalizar se estableció que Guatemala sí tiene regulado una cantidad considerable de regímenes especiales de trabajo, algunos de ellos no regulados dentro de las legislaciones de los demás países sujetos a investigación, sin embargo, de igual manera aún existen otros regímenes cuya aplicación no existe en nuestro país y que pueden ser sujetos de implementación, como lo son los regímenes especiales de trabajo como lo son: el régimen especial de artistas profesionales, régimen especial Dual, régimen especial para abogados o aquel dirigido hacia personas con discapacidad, entre otros, los cuales de forma clara representan el desarrollo de la dignificación del trabajador, buscando que cada profesión u oficio por tener sus características diversas ostente una regulación diferente, la cual sea de utilidad para buscar el respeto y la garantía de los derechos del trabajador, así como el fomento del empleo y la mejora de la

economía nacional, por lo que se considera que los mismos son viables para ser implementados dentro de la legislación nacional.

CONCLUSIONES

1. El régimen especial en materia laboral, es aquella relación laboral que por sus propios elementos (sujetos que lo conforman, o la forma en que el trabajador presta sus servicios al patrono) ostenta condiciones adecuadas y conformes a cada caso en concreto, obteniendo con ello disposiciones especiales que serán de aplicación coactiva únicamente a las relaciones laborales que integren tal régimen especial y que generalmente son diversas a las disposiciones de la relación laboral en general.
2. Guatemala, al ser un país en vías de desarrollo debe de buscar la implementación de nuevas regulaciones que permitan la integración de un sistema laboral eficiente, garantista e inclusivo, por lo que es obligatorio para el Estado buscar nuevas disposiciones en materia laboral para su perfeccionamiento.
3. Se establece la existencia de regímenes especiales de trabajo similares en las legislaciones laborales de Alemania, España y Francia con los contemplados en la legislación guatemalteca, los cuales cuentan con ciertas similitudes y diferencias, cuya implementación sería de gran ayuda para el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores de dichas profesiones y oficios.
4. A pesar de contar con una cantidad considerable de regímenes especiales de trabajo en Guatemala, aún existen otros regímenes especiales aplicados en otros países como Alemania, España y Francia, los cuales son inexistentes en la legislación laboral nacional y cuya implementación contribuirían en la búsqueda de mejorar el sistema laboral nacional.

5. El régimen especial de artistas profesionales, el régimen especial de aprendizaje “Dual”, el régimen especial para abogados, el régimen especial para minusválidos, el régimen especial de los penados en las instituciones penitenciarias, el régimen especial para deportistas profesionales y el régimen especial de periodistas profesionales y profesiones de espectáculo, publicidad y moda son regímenes especiales laborales inexistentes en la legislación guatemalteca, los cuales pueden ser sujetos de implementación en el país.

6. El Estado guatemalteco ostenta la necesidad de reforzar la legislación vigente respecto a los regímenes especiales de trabajo con fines de instaurar medidas para su correcta observancia y aplicación.

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

1. Buffeti ediciones. *Guía Laboral. Relaciones laborales*. España. Editorial INDEX-BUFFETTI. 1985.
2. Cabanellas de Torres, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II. Argentina. Editorial Heliasta. 2011. Cuarta edición.
3. Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*, Tomo II. Argentina. Editorial Heliasta. 1976.
4. Canessa Montejo, Miguel Francisco (Director). *Manual del Derecho de Trabajo*, Tomo I. Guatemala, 2008.
5. Confederación Española de Organizaciones Empresariales. *El Mercado laboral en Alemania: Las reformas y su impacto sobre el empleo*. España. Confederación Española de Organizaciones Empresariales. 2013.
6. De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México. Editorial Porrúa S.A. 1978. Quinta edición.
7. Gnecco, Lorenzo. *Contratos de formación y derecho del trabajo*. Argentina. Editorial Astrea. 2002.
8. Kane, June. *Ayudantes o esclavos. Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir*. Suiza. Organización Internacional del Trabajo. 2004.

9. Montes, B. *Los contratos especiales de trabajo*. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1992.
10. Oficina Nacional de la Mujer adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia*. Guatemala. Editorial Leo. 2005.
11. Pozzo, Juan. *Derecho del trabajo*, Tomo II. Argentina. Editorial Ediar Sociedad Anónima editores. 1989.
12. Wolfgang, Daübler. *Derecho del Trabajo*. Alemania. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1994.

NORMATIVAS

1. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Congreso de la República de Guatemala. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto número 27-2003.
3. Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo. Decreto 330 y sus reformas.
4. Congreso de la República de Guatemala. Ley del Servicio Civil. Decreto 1748.
5. Organización de Estados Americanos. Carta Internacional Americana de garantías sociales del trabajador.
6. Organización Internacional de Trabajo. Convenio 138, relativo a la edad mínima en el trabajo.

7. Organización Internacional de Trabajo. Convenio número 141, Relativo a las organizaciones de trabajadores rurales.
8. Organización Internacional de Trabajo. Convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial.

ELECTRÓNICAS

1. Cleiss. Cleiss. El sistema francés de protección social. Francia. 2014. Disponible. http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_0.html. Fecha de consulta: 03/05/2016
2. Expansión. B. Amigot. El gobierno aprueba más de cincuenta medidas para luchar contra el paro. Madrid. 2013. Disponible. <http://www.expansion.com/2013/02/21/economia/1361487523.html>. Fecha de consulta: 05/05/2016.
3. Gobierno de España. Integración laboral de las personas con discapacidad. España.2016.https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf. Disponible. Fecha de consulta: 01/03/2017.
4. HispanTV. Juan José Dorado. François Hollande presenta nuevas medidas contra desempleo en Francia. Francia. 2016. Disponible. <http://www.hispantv.com/newsdetail/reporteros/201680/francia-hollande-medidas-lucha-desempleo>. Fecha de consulta: 08/05/2016.
5. Moncat, feina a Catalunya i al món. Generalitat de Catalunya. Jornadas, vacaciones y permisos en Francia. España. 2014. Disponible. <http://moncat.gencat.cat/es/franca/informacio-sobre-tramits/informacion->

laboral-basica/jornada-vacances-i-permisos#content. Fecha de consulta: 05/05/2016.

6. Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. Personas con discapacidad y condiciones de exclusión en Guatemala. Guatemala. 2005. Disponible. http://www.odhag.org.gt/pdf/R_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf. p.38 y 39. Fecha de consulta: 17/04/2017.
7. Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Como funciona la OIT, Suiza, 2016, disponible, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>, Fecha de consulta: 19/04/16.
8. Organización de Estados Americanos. Situación actual del sistema carcelario guatemalteco. Guatemala. 2005. Disponible. <http://www.oas.org/ATIP/Observatorio/Tablas/Guatemala/sistema%20penitenciario-Guatemala.pdf>. Fecha de consulta: 17/04/2017.
9. Portal Alemania. Portal Alemania. Tipos de Contratos de trabajo en Alemania. Alemania. 2015. Disponible. <http://www.portalalemania.com/trabajar-en-alemania/2015/11/22/tipos-de-contratos-de-trabajo-en-alemania.html>. Fecha de consulta: 03/05/2016.
10. Vie publique. ¿Qué es el régimen agrícola de la seguridad social?. Francia. 2016. Disponible: <http://www.vie-publique.fr/decouverteinstitutions/protection-sociale/regimes-securite-sociale/qu-est-ce-que-regime-agricole-securite-sociale.html>.

OTRAS REFERENCIAS

1. Asamblea Nacional francesa. *Código de Seguridad Social*.

2. Código de Trabajo. Consejo de Estado. Francia.
3. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta nacional de empleo e ingresos 1-2014. Guatemala. 2014.
4. Ministerio de la Presidencia, Real Decreto 782/2001. 6 de julio de 2001. España.
5. Ministerio de la Presidencia. Real Decreto 1331/2006. 17 de noviembre 2006. España.
6. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Real Decreto 1006/1985. 26 de junio de 1895. España.
7. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Real Decreto 1435/1985. 1 de agosto de 1985. España.
8. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estatuto de los Trabajadores de España. Decreto 2/2015.
9. Organización Internacional de Trabajo. Convenio 177, sobre el trabajo a domicilio.
10. Organización Internacional de Trabajo. Convenio 189, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.
11. Parlamento Federal. Ley de la jornada laboral "*Arbeitszeitgesetz*".
12. Pop Ac, Amílcar de Jesús. Iniciativa de ley número 4963 Dispone aprobar ley reguladora del trabajo en casa particular. Guatemala. 2016.

13.Rey Juan Carlos I. Ley sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. Ley número 19/10/1994.

ANEXOS

1. Cuadro de Cotejo Derecho Comparado 1.
2. Cuadro de Cotejo Derecho Comparado 2.
3. Entrevistas a profesionales.

	Legislación laboral alemana	Legislación laboral española	Legislación laboral francesa	Legislación laboral guatemalteca
<p>Leyes que regulan los regímenes especiales de trabajo.</p>	<p>Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Trabajo a Plazo (<i>Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge</i>)</p>	<p>Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Ley No. 10/1994, de fecha 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.</p> <p>Ministerio de la Presidencia. Real Decreto 1331/2006. 17 de noviembre 2006.</p> <p>Ministerio de trabajo e inmigración. Real Decreto 1620/2011, 14 de noviembre 2011.</p> <p>Ministerio de la Presidencia, Real Decreto 782/2001. 6 de julio de 2001.</p> <p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Real Decreto 1006/1985. 26 de junio de 1895.</p> <p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Real Decreto 1435/1985. 1 de agosto de 1985.</p>	<p>Convenio colectivo nacional de 14 de marzo de 1947.</p> <p>Acuerdo nacional interprofesional de 8 de diciembre de 1961.</p> <p>Código de Seguridad Social.</p> <p>Código de Trabajo.</p>	<p>Código de Trabajo - Decreto 330 y sus reformas- Capítulo IV</p>
<p>Regímenes especiales de trabajo regulados.</p>	<p>Contrato indefinido</p> <p>Contrato laboral de duración determinada.</p> <p>Contrato de trabajo</p>	<p>Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c);</p> <p>Relación laboral de</p>	<p>Régimen general. (Trabajadores por cuenta ajena, estudiantes).</p> <p>Regímenes</p>	<p>Trabajo agrícola y ganadero;</p> <p>Trabajo de mujeres y menores de edad;</p>

	Legislación laboral alemana	Legislación laboral española	Legislación laboral francesa	Legislación laboral guatemalteca
	<p>temporal.</p> <p>Contrato de obra y servicio.</p> <p>Contrato a tiempo parcial.</p> <p>Contrato de formación profesional.</p> <p>Contrato para empleos de escasa identidad o minijobs.</p>	<p>carácter especial de los abogados.</p> <p>Servicio del hogar familiar;</p> <p>Penados en las instituciones penitenciarias;</p> <p>Deportistas profesionales;</p> <p>Artistas en espectáculos públicos;</p> <p>Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas;</p>	<p>especiales de determinados trabajadores por cuenta ajena.</p> <p>Regímenes autónomos básicos de vejez, completados con regímenes complementarios obligatorios, y de enfermedad de los trabajadores autónomos no agrarios.</p> <p>Régimen agrario.</p> <p>Régimen de desempleo.</p> <p>Regímenes de pensiones complementarias "ARRCO" y "AGIRC".</p> <p>Régimen especial de periodistas profesionales y profesiones de espectáculo, publicidad y moda.</p> <p>Régimen especial de Conserjes y empleados de edificios residenciales.</p> <p>Régimen especial de trabajadores a domicilio</p>	<p>Trabajo a domicilio;</p> <p>Trabajo doméstico;</p> <p>Trabajo de transporte;</p> <p>Trabajo de Aprendizaje;</p> <p>Trabajo en el mar y vías navegables.</p>

	Legislación laboral alemana	Legislación laboral española	Legislación laboral francesa	Legislación laboral guatemalteca
Máximo de horas de trabajo laboradas por semana	Jornada Diaria Diurna: 38-40 horas por semana. Jornada Nocturna:	40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.	35 horas semanales.	Jornada Diurna: 44 horas por semana. Jornada Nocturna: 36 por semana. Jornada Mixta: 42 horas por semana.
Edad mínima para trabajar	Carácter general: 18 años.	16 años, los menores necesitan un permiso especial.	16 años.	14 años o niños menores con autorización extendida por la Inspección General de Trabajo.
Otras medidas optadas para reducir el desempleo	Creación de Agencias de Servicios Personales en las Oficinas de Empleo y el apoyo a la formación profesional continua. Fomento del autoempleo y los mini-empleos con sueldos inferiores a 400€ al mes carentes de contribuciones sociales. Reducción del salario por despido modificativo. Reducción de la jornada laboral (Kurzarbeit). Empleo a tiempo parcial.	Tarifa plana en la Seguridad Social para jóvenes emprendedores. Reducción de las cotizaciones por contratar a jóvenes. Reducción del 100% en la cuota por contratar a un desempleado. Contrato primer empleo y en prácticas. Capitalización de prestaciones para desempleados. Rebajas fiscales. Facilidades para la financiación de PYMES.	Reducción de tiempo de trabajo. Incentivar con rebajas fiscales a empresas que contraten empleados. Contratos de aprendizaje. Contratos de profesionalización.	Utilización de Bolsa Nacional de empleo. Creación de ferias de empleo. Impartición de talleres pre-laborales. Incentivo en creación de PYMES.

	Alemania	España	Francia	Guatemala
Consideraciones especiales para trabajadores sujetos a regímenes especiales de trabajo	<p><u>Contrato indefinido (unbefristeter Arbeitsvertrag):</u></p> <p>a) Existe un período de prueba de 6 meses.</p> <p>b) El empleador debe de cumplir con la entrega de preavisos luego de transcurrido el período de prueba.</p> <p><u>Contrato de duración determinada (befristeter Arbeitsvertrag):</u></p> <p>a) El trabajador conoce de forma previa el plazo por el cual ha sido contratado.</p> <p>b) Existe un límite de 3 veces de repetición por persona, con lo cual se busca el relevo de personas en dichos puestos.</p> <p>c) Su objetivo es otorgar trabajo a jóvenes universitarios.</p> <p><u>Contratos de trabajo temporal (Zeitarbeitsvertrag)</u> :</p> <p>a) Existe una tarifa mínima establecida para este tipo de</p>	<p><u>Relación laboral de carácter especial de los abogados:</u></p> <p>a) Otorgamiento de un reconocimiento a los abogados de un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la organización y dirección de su trabajo.</p> <p>b) La limitación de las facultades de dirección y control del trabajo de los titulares de los despachos en su condición de empleadores de los abogados.</p> <p>c) Mayor grado de exigencias a los abogados en la ejecución de su actividad laboral en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia y confidencialidad y de los plazos que se establecen en las normas procesales.</p> <p>d) La imposición a los abogados de un régimen de incompatibilidades y de prohibiciones en el ejercicio de su actividad profesional.</p> <p>e) El sometimiento estricto de los abogados, cualquiera que sea la forma en que ejerzan la profesión, a las normas y usos de la deontología profesional de la abogacía, a las normas colegiales, y al</p>	<p><u>Régimen especial de periodistas profesionales y profesiones de espectáculo, publicidad y moda:</u></p> <p>a) La obligatoriedad de obtención de un carnet de identidad que acredite como periodista profesional.</p> <p>b) La creación de un colegio profesional de periodistas, el cual velará por los derechos de los profesionales.</p> <p>c) Cualquier acuerdo por el cual una empresa de prensa asegura, la asistencia de un periodista profesional se presume que es un contrato de trabajo.</p> <p>d) Cualquier trabajo no previsto en el contrato de trabajo celebrado entre un periódico y el periodista profesional implica una remuneración especial.</p> <p>e) La obligatoriedad de obtención de una licencia para el desarrollo de</p>	<p><u>Régimen agrícola y ganadero:</u></p> <p>a) La jornada de trabajo se establece en jornada diurna en su mayoría, y se les debe de pagar las horas que excedan en el horario normal de trabajo;</p> <p>b) En este tipo de trabajo el contrato individual de trabajo puede ser de forma verbal.</p> <p>c) El trabajo ganadero es mejor remunerado que el trabajo agrícola.</p> <p>d) El trabajo agrícola y ganadero regulado en Guatemala no incluye dentro de sus trabajadores a los contadores, ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera; y,</p> <p>e) En esta actividad especialmente la Inspección General de Trabajo debe instruir a los trabajadores campesinos sobre sus derechos.</p> <p><u>Régimen especial</u></p>

	Alemania	España	Francia	Guatemala
	<p>contratos, quedando en siete punto ochenta euros (€7, 80) brutos por hora en los Estados federados del Este y de ocho punto cincuenta euros (€8, 50) brutos en los estados del Oeste.</p> <p><u>Contratos por obra o servicio (Werkverträge):</u></p> <p>a) El trabajador no está sujeto a un horario de trabajo.</p> <p>b) No existe dependencia por parte del trabajador hacia el patrono.</p> <p><u>Contratos de trabajo a tiempo parcial (Teilzeitarbeitsvertrag).</u></p> <p>a) El trabajador únicamente tiene que laborar por una media de 4 horas diarias.</p> <p><u>Contrato "Dual" para estudiantes</u></p> <p>a) El trabajador goza de una formación profesional y académica.</p> <p>b) El trabajador obtiene un</p>	<p>consiguiente régimen disciplinario colegial.</p> <p>f) Los contratos de trabajo que se concierten al amparo de lo previsto en este real decreto deberán formalizarse por escrito y podrán concertarse bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente.</p> <p>g) Los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario.</p> <p>h) La regulación del tiempo de trabajo, disponen de un mayor margen de flexibilidad en la utilización y distribución del mismo, la duración de la misma será la que se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo.</p> <p><u>Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar:</u></p> <p>a) El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.</p> <p>b) En caso que la</p>	<p>actividades artísticas.</p> <p>f) El derecho y obligación para el artista de espectáculo de contratar un agente artístico quien será el encargado de defender los intereses del primero frente a los patronos.</p> <p>g) Cualquier contrato por el cual una persona fija, para su examen, la asistencia de un artista para su producción, se presume que es un contrato de trabajo.</p> <p>h) La presunción de la existencia de un contrato de trabajo existe con independencia del método y la remuneración y la calificación dada por las partes en el contrato.</p> <p><u>Régimen especial de Conserjes y empleados de edificios residenciales:</u></p> <p>a) El empleado cuyo contrato de trabajo se termina por iniciativa del empleador no puede ser obligado</p>	<p><u>de mujeres y de niños:</u></p> <p>a) Las mujeres trabajadoras gozan de protección en contra de los trabajos insalubres y peligrosos;</p> <p>b) Gozan del derecho de no discriminación en sus labores, por su estado civil.</p> <p>c) Las mujeres gozan de inamovilidad las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o período de lactancia, salvo con autorización del juez por causa justificada.</p> <p>d) Gozan de descansos retribuidos, cuando se encuentran en estado de embarazo, tanto antes como después del parto.</p> <p>e) Las mujeres trabajadoras que adopten niños gozan de algunos de los beneficios que gozan las demás madres.</p> <p>f) Las mujeres en época de lactancia gozan de media hora, dos veces al</p>

	Alemania	España	Francia	Guatemala
	<p>aprendizaje teórico sobre el trabajo que realiza, para poder tener una mejor formación y optar a mejores empleos.</p> <p><u>Empleos de escasa entidad (Minijobs).</u></p> <p>a) Los trabajadores que se encuentran bajo el presente tipo de contratación, no se encuentran obligados a pagar las cuotas obligatorias a la seguridad social.</p> <p>b) El trabajador puede laborar en más de 1 “minijob”.</p> <p>c) Trabajadores no gozan de beneficios de seguro social.</p>	<p>duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.</p> <p>c) El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.</p> <p>d) La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.</p> <p>e) Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo</p> <p><u>Relación laboral de carácter especial de los penados en las instituciones penitenciarias:</u></p> <p>a) El presente régimen es aplicable únicamente a la relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo</p>	<p>a abandonar su alojamiento antes de un período mínimo establecido por decreto del Consejo de Estado.</p> <p>b) En el caso de faltas graves en el ejercicio de sus funciones, el despido inmediato del empleado puede ser pronunciada por el tribunal de trabajo a petición del empleador.</p> <p>c) En caso de ausencia justificada en el trabajo por incapacidad por enfermedad o accidente al presentar certificado médico tiene derecho a un pago adicional a la indemnización diaria.</p> <p>d) Está prohibido el trabajo por parte del conserje o empleado de edificio residencial por más de 6 días semanales.</p> <p>e) Los salarios se pagan en efectivo o mediante cheque cruzado o por transferencia a una cuenta bancaria o</p>	<p>día, para alimentar a sus hijos, durante un lapso de diez meses.</p> <p>g) Se establece la obligación para el patrono que emplee a más de treinta mujeres trabajadoras de crear un local para que puedan alimentar a sus hijos menores de tres años y puedan dejarlos allí en el transcurso del horario laboral.</p> <p><u>Régimen de trabajadores a domicilio:</u></p> <p>a) Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, en el que se debe anotar los nombres y apellidos de dichos trabajadores; la dirección del lugar donde viven, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas; la cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre; la fecha de la entrega de</p>

	Alemania	España	Francia	Guatemala
		<p>Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autónomo equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios.</p> <p>b) El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autónomo equivalente mantendrá una oferta de puestos de trabajo acorde con las disponibilidades económicas, ordenada en un catálogo y clasificada por actividades.</p> <p>c) La finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno.</p> <p>d) El trabajo que realice el penado objeto de relación laboral, deberá ser productivo y remunerado.</p> <p>e) La duración de la relación laboral coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende.</p> <p>f) Se realiza una calificación de los internos trabajadores de acuerdo a su nivel de conocimientos, capacidad laboral y funciones desempeñadas, catalogándolos como operario base u operario superior.</p> <p>g) Los internos que hubiesen desempeñado</p>	<p>postal.</p> <p>f) Durante el período de vacaciones anuales retribuidas, el empleado proporciona su propio reemplazo, con el consentimiento y bajo ella responsabilidad del empleador.</p> <p>g) El trabajador tiene derecho a 2 días y medio de vacaciones por mes laborado, teniendo como máximo 30 días.</p> <p><u>Régimen especial de trabajadores a domicilio:</u></p> <p>a) Cuando los trabajadores a domicilio operen en las mismas instalaciones para realizar tareas complementarias entre sí, pasan a ser trabajadores de taller o fijos.</p> <p>b) El proveedor de trabajo al trabajador a domicilio es responsable de la ejecución de la totalidad de las disposiciones legales aplicables</p>	<p>esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y el monto de las correspondientes remuneraciones.</p> <p>b) La facultad para el patrono de retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, en caso hubiere trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.</p> <p>c) La fijación que las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.</p>

	Alemania	España	Francia	Guatemala
		<p>un puesto de trabajo en un centro penitenciario por un período superior a un año, siempre que este desempeño haya sido valorado positivamente por el centro de procedencia, tendrán prioridad a la hora de acceder a puestos de trabajo vacantes del centro penitenciario de destino.</p> <p>h) En caso de traslado del interno a otro centro penitenciario se le expedirá certificación acreditativa de todas sus circunstancias laborales.</p> <p>i) Los internos trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que se disfrutará, con carácter general, la tarde del sábado y el día completo del domingo.</p> <p>j) Los internos trabajadores sujetos a la relación laboral especial penitenciaria quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y gozarán de la prestación de asistencia sanitaria, así como de la acción protectora del mismo en las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no</p>	<p>a dichos empleados.</p> <p>c) El trabajador a domicilio disfruta de las disposiciones contractuales que otorga la empresa de trabajo, excepto aquellas que estipulen lo contrario en los convenios colectivos de trabajo.</p> <p>d) Cuando un proveedor de trabajo contrate a un trabajador a domicilio, le otorgará un carnet de identificación de trabajo.</p> <p>e) A falta de un acuerdo colectivo de trabajo respecto al salario de los trabajadores a domicilio, el pago del mismo debe de realizarse conforme al promedio de pago de los demás trabajadores de la región.</p> <p>f) En caso de que el trabajador labore horas extraordinarias, corresponde el pago de las primeras 2 horas extras en un 25%</p>	<p><u>Régimen de trabajadores domésticos:</u></p> <p>a) Los trabajadores sometidos al presente régimen cuentan con la afiliación al IGSS y así gozan de ciertas protecciones.</p> <p>b) Dentro del pago o retribución otorgada a los empleados, se encuentra el suministro de habitación y manutención.</p> <p>c) No se encuentra sujeto a horario o jornadas laborales.</p> <p>d) Los trabajadores domésticos tienen derecho a disfrutar 10 horas diarias de descanso, dentro de las cuales 8 deben de ser nocturnas y las otras 2 destinadas para comida.</p> <p><u>Régimen de trabajadores de transporte:</u></p> <p>a) El patrono, otorga el vehículo de su propiedad para realizar tal trabajo.</p> <p>b) No existe una inspección directa del patrono al</p>

	Alemania	España	Francia	Guatemala
		<p>laboral, jubilación y situaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.</p> <p><u>Relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales:</u></p> <p>a) El contrato de trabajo se deberá formalizar por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el Sistema Nacional de Empleo.</p> <p>b) En el presente régimen especial podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses.</p> <p>c) La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas.</p> <p>d) En lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual.</p>	<p>más sobre el pago de una hora de trabajo normal y de 50% de pago en la tercera y subsiguientes.</p> <p><u>Régimen General:</u></p> <p>a) El pago de una remuneración, independientemente de la forma que dé lugar al pago de cotizaciones y contribuciones.</p> <p>b) La existencia de un vínculo de dependencia entre el trabajador y uno o varios empleadores.</p> <p>c) El régimen general de la Seguridad Social se financia fundamentalmente mediante cotizaciones y aportaciones basadas sobre las remuneraciones.</p> <p>d) Goce de una jubilación anticipada con beneficios completos.</p>	<p>realizarlo.</p> <p>c) Los gastos del mantenimiento del vehículo son a cargo del propietario, es decir el patrono.</p> <p>d) El trabajador además de ajustarse a las condiciones de trabajo estipuladas por el patrono, también debe de ajustarse a lo establecido por los reglamentos de tránsito.</p> <p><u>Régimen de trabajo de aprendizaje:</u></p> <p>a) El contrato de trabajo únicamente puede realizarse a plazo fijo.</p> <p>b) La retribución convenida como contraprestación de los servicios puede ser menor al monto mínimo fijado por las autoridades laborales.</p> <p>c) Al término del plazo del contrato, el patrono tiene la obligación de otorgarle al trabajador un certificado para hacer constar el aprendizaje de una ciencia, arte u oficio.</p> <p>d) El patrono tiene la facultad de terminar</p>

	Alemania	España	Francia	Guatemala
		<p>e) Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.</p> <p>f) La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva.</p> <p><u>Relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos:</u></p> <p>a) La autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos.</p> <p>b) El contrato de trabajo se deberá formalizar por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el Sistema Nacional de Empleo.</p> <p>c) En el presente régimen podrá concertarse por escrito un período de prueba en los contratos de</p>		<p>el contrato de aprendizaje, al considerar que el aprendiz no tiene las cualidades suficientes para realizar la ciencia, arte u oficio.</p> <p>e) Se establece el derecho del aprendiz de dar por terminado el contrato, mediante un simple aviso con cinco días de anticipación al empresario o patrono.</p> <p><u>Régimen de Trabajo en el mar y vías navegables</u></p> <p>a) En el trabajo de mar y vías navegables el trabajador se pone a disposición del capitán de la nave, quien no necesariamente es su patrono, pero sí el representante del mismo.</p> <p>b) La remuneración obtenida por el trabajo de mar y vías navegables consiste en una cantidad en dinero y otra en la manutención para poder subsistir dentro de la nave.</p> <p>c) El contrato de los trabajadores de mar</p>

	Alemania	España	Francia	Guatemala
		<p>duración superior a diez días.</p> <p>d) El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada.</p> <p>e) Los artistas contratados para la participación en espectáculos públicos tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción, ser excluidos de los ensayos ni demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística.</p> <p>f) La jornada del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la Empresa, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones</p> <p><u>Trabajo en común (Contrato de grupo):</u></p> <p>a) Existe un trabajador quien es nombrado como representante ante el patrono, quien representa sus pretensiones y derechos en común.</p> <p><u>Trabajo en prácticas y para la formación:</u></p> <p>a) Trabajo exclusivo para personas que posean</p>		<p>y vías navegables es denominado contrato de embarco.</p> <p>d) El contrato de embarco puede ser celebrado por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.</p> <p>e) Existe la prohibición expresa para ambas partes de concluir el contrato de embarco, inclusive cuando es a razón de una justa causa, cuando la nave se encuentre en viaje.</p> <p>f) Es considerada ilegal la huelga declarada por los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera del puerto.</p> <p>g) El patrono de una nave mercante tiene la obligación de elaborar un reglamento interior de trabajo, en caso llegase a contratar a cinco o más trabajadores, para un mismo viaje.</p>

	Alemania	España	Francia	Guatemala
		<p>título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.</p> <p>b) El contrato debe de ser elaborado por escrito e inscribirse en la oficina de empleo.</p> <p>c) Al finalizar la relación laboral el trabajador el interesado tiene derecho a certificación en que conste la duración, tareas efectuadas, rotación de las mismas y el grado de prácticas alcanzado.</p> <p>d) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.</p> <p>e) La duración del contrato no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años.</p> <p>f) Ningún trabajador puede ser contratado por la misma o distinta empresa por un tiempo mayor de dos años en virtud de la misma titulación.</p> <p>g) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no puede ser mayor a un mes.</p> <p>h) La retribución del</p>		

	Alemania	España	Francia	Guatemala
		<p>trabajador será la fijada en convenio colectivo para los Trabajadores en prácticas sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 al 75 por ciento.</p> <p><u>Contrato de trabajo a domicilio:</u></p> <p>a) No existe vigilancia de parte del patrono hacía el trabajador.</p> <p>b) Se debe de depositar un ejemplar del contrato de trabajo en la oficina de empleo, con el fin de poder exigir las medidas de higiene y de seguridad.</p> <p>c) El trabajador tiene derecho de que su salario sea como mínimo, el equivalente a un trabajador de categoría profesional.</p> <p>d) Los trabajadores sometidos al presente régimen pueden ejercer los derechos de representación colectiva.</p> <p><u>Trabajo de la mujer:</u></p> <p>a) Salario base como los complementos deben ser iguales a los del sexo masculino por igual trabajo.</p> <p>b) La maternidad causa suspensión de contrato de trabajo con reserva del puesto y suspensión de remuneración durante 14 semanas, distribuidas a</p>		

	Alemania	España	Francia	Guatemala
		<p>opción de la interesada.</p> <p>c) Por la lactancia de un hijo menor de 9 meses las trabajadoras tienen derecho a un permiso retribuido de 1 hora, divisible en dos fracciones (La mujer puede substituir este derecho con una reducción de la jornada normal de media hora).</p> <p>d) Se podrá otorgar un período de excedencia de hasta 3 años desde la fecha de nacimiento del hijo.</p> <p>e) El trabajo nocturno está prohibido a la mujer obrera de 9 de la noche a 5 de la mañana.</p> <p><u>Trabajo a tiempo parcial:</u></p> <p>a) El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.</p> <p>b) Los trabajadores sujetos al contrato de tiempo parcial sí tienen derecho a la Seguridad Social</p> <p><u>Trabajo de menores y jóvenes:</u></p> <p>a) Trabajo destinado a personas cuya edad no supera la mayoría de edad (18 años.)</p> <p>b) Los trabajadores del presente régimen <i>no pueden realizar trabajos nocturnos ni aquellas</i></p>		

	Alemania	España	Francia	Guatemala
		<p><i>actividades o puestos de trabajo que el Gobierno.</i></p> <p>c) Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.</p> <p>d). La intervención de los menores de 16 años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral.</p> <p>e) La participación de los menores de 16 años debe ser autorizada por la Autoridad Laboral.</p> <p>f) Las vacaciones anuales de menores de 18 años no pueden ser inferiores a 1 mes.</p> <p><u>Trabajo de Minusválidos:</u></p> <p>a) Las personas minusválidas que deseen laborar deberán de registrarse en el Registro de trabajadores minusválidos y los mismos podrán ser contratados temporalmente.</p> <p>b) En caso sean contratados por un tiempo indefinido con compromiso a mantenerlos por un tiempo mínimo a 3 años, las empresas tienen el derecho de una bonificación del 70% en la cuota empresarial a la Seguridad Social.</p> <p>c) Se establece el derecho de que los trabajadores</p>		

	Alemania	España	Francia	Guatemala
		<p>minusválidos de no ser despedidos salvo causa justificada y en caso de despido procedente o de extinción del contrato por causa objetiva, deberán ser sustituidos por otros minusválidos.</p> <p><u>Trabajo a Comisión:</u></p> <p>a) Las retribuciones pueden estar constituidas por comisiones sobre operaciones en que intervenga el trabajador, o por una parte fija y otra de comisiones e incentivos.</p>		

Nombre completo: _____

Puesto que desempeña: _____

Lugar de trabajo: _____

Entrevista sobre la posible implementación de nuevos regímenes especiales de trabajo en Guatemala

A continuación se le realizan preguntas abiertas en donde se le solicita que conteste según su conocimiento del procedimiento y del tema. Muchas gracias por su colaboración.

¿En qué posición considera usted que se encuentra actualmente el Derecho laboral guatemalteco?

¿Cuál es su opinión acerca de las disposiciones contenidas en nuestra legislación acerca de los regímenes especiales de trabajo?

¿Considera usted que los regímenes especiales de trabajo regulados por la legislación laboral nacional son suficientes conforme a las demandas actuales en búsqueda de disminuir el desempleo?

¿Supone necesario el realizar nuevas reformas o implementaciones respecto a los regímenes especiales de trabajo y la regulación de la jornada laboral en Guatemala?

¿A su criterio existen disposiciones en terceros países en cuanto a los regímenes especiales de trabajo y regulación de la jornada laboral que serían de beneficio para el país en caso de ser implementados?

* Se procede a enseñar al experto los resultados obtenidos de la investigación, con el fin de que analice los nuevos regímenes especiales de trabajo encontrados, en caso existieren.

¿Razonaría posible el implementar los regímenes especiales de trabajo anteriormente descritos en la legislación laboral nacional?

¿A su criterio al implementar en la legislación laboral nacional los regímenes especiales de trabajo y demás disposiciones laborales anteriormente descritos, tendría como secuela una mejoría en el ámbito económico y social de la población guatemalteca?