

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

**EL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
GUATEMALTECO**

JOSÉ ESTUARDO SAENZ ALVAREZ

GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2012

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

**EL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ ESTUARDO SAENZ ALVAREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, diciembre de 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Rodrigo Enrique Franco López
Vocal: Lic. César Aníbal Najarro López
Secretario: Lic. Héctor David España Pinetta

Segunda Fase:

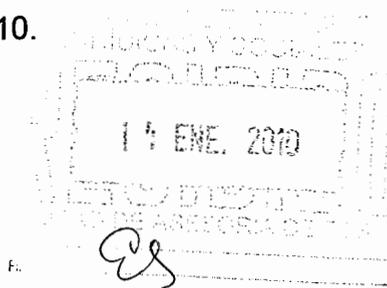
Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Licda. Eloisa Ermila Mazariegos Herrera
Secretario: Lic. David Sentés Luna

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



M. A. CORALIA CARMINA FLORES DE ARAGÓN
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, Residenciales El Pedregal
del Naranjo
TEL: 24374220.

Guatemala, 14 de enero del año 2010.



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

Estimado Licenciado Castro Monroy:

Por este medio me dijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha 17 de noviembre del año 2009, que se me hiciera para asesorar al Bachiller JOSÉ ESTUARDO SAENZ ALVAREZ, respecto a su trabajo de tesis intitulado "EL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO", procedí a emitirle mi opinión y los arreglos que la suscrita consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por el bachiller SAENZ ALVAREZ.

El trabajo desarrollado por el Bachiller Saenz Alvarez, no sólo es novedoso sino interesante, porque establece a través de su investigación la importancia de que se regule el teletrabajo en la legislación guatemalteca, como una modalidad del trabajo a domicilio y que se está implementado actualmente en la realidad lo cual será de beneficio lógicamente para el sector de trabajadores y trabajadoras. Se pudo evidenciar que en la investigación, el ponente empleó los métodos y técnicas que fueron propuestos en su plan de investigación aprobado, especialmente el método científico.



En consecuencia, considero que el referido trabajo tiene un contenido científico y técnico y que puede contribuir a que estudiosos sobre este tema, se motiven a profundizar aún más en esta problemática, por lo que reitero que el Bachiller SAENZ ALVAREZ utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas su redacción es congruente con los hallazgos y aceptables encuentro las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada, por lo que considero que cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y emito el presente dictamen favorable para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal Examinador en el examen Público de tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente

LICENCIADA
Coralía Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA

M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Colegiada Activa 5,656



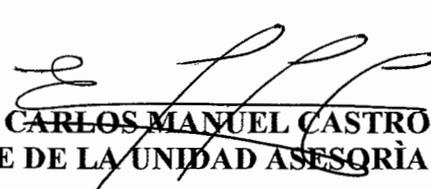
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.

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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **JOSÉ ESTUARDO SÁENZ ALVAREZ**, Intitulado: **“EL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**.

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


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



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733

Guatemala 06 de octubre 2011

Licenciado

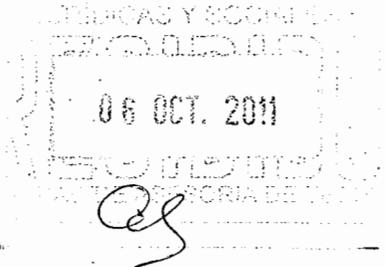
Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria



Señor Jefe de la Unidad:

De conformidad con el proveído fechado el once de mayo del año dos mil once; en la que recayó en mi persona la revisión del trabajo de Tesis; presentado por el bachiller José Estuardo Saenz Álvarez, intitulado "EL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO" y en esa virtud, a usted informo lo siguiente:

1) DEL CONTENIDO.

El trabajo presentado por el estudiante Saenz Álvarez, es una investigación detenida sobre el tema, que dicho sea de paso, representa un aporte muy valioso para tomarlo en cuenta por el avance de nuevas tecnologías en el ramo laboral lo cual como podemos observar, cada día cobra más auge en nuestro medio, en el sentido que, el trabajo a distancia, tal el caso contemplado en nuestro ordenamiento jurídico laboral como el contrato de régimen especial, denominado, "trabajo a domicilio" el que con

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733

avance de la tecnología puede contar con la supervisión inmediata y el control de calidad, en toda empresa, de conformidad con la leyes laborales.

2) DE LA METODOLOGÍA.

Las técnicas de investigación y el contenido científico; en este trabajo abordado por el ponente, son de suma importancia ya que el mismo se enfoca desde el punto de vista legal y práctico teniéndose ésta, como una innovación, que deberá ser analizada para incorporarla a nuestro ordenamiento laboral vigente.

3) Del contenido del Artículo 156 del Código de Trabajo vigente. Señala: que el trabajo a domicilio es aquél que se elabora por los empleados fuera del centro de trabajo sin la vigilancia o dirección inmediata del patrono o el representante de éste. Es aquí en donde surge la necesidad de implementar la tecnología y así obtener los resultados en el centro de trabajo, en el que se incorpora totalmente el contenido del Artículo 18 del Código de Trabajo, que en este caso tipifica en todo su ámbito el contrato.

4) DE LA REDACCIÓN:

El Alumno, ha utilizado una redacción que reúne las expectativas exigidas, en cuanto a comprensión y claridad, siendo comprensible el contenido, tanto para los estudiosos del ramo laboral, como para las personas vinculadas por algún motivo con el ambiente laboral.

5) En el presente trabajo de Tesis, se incluyen cuadros del trabajo de campo llevado a cabo por el sustentante, entre profesionales del derecho laboral, inspectores de trabajo

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

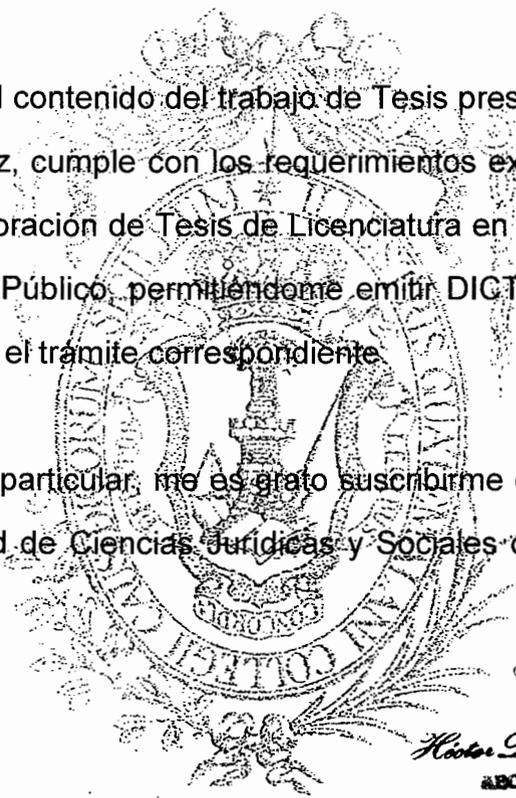
Tel. 23315244 - 52156733

y dirigentes sindicales, para quienes será un instrumento de información y conocimiento.

6) Conclusión

En esa virtud, todo el contenido del trabajo de Tesis presentado por el Bachiller José Estuardo Saenz Alvarez, cumple con los requerimientos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencia Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, permitiéndome emitir DIGTAMEN FAVORABLE con el objeto de continuar con el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales con las muestras de mi alta consideración y estima.



Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y ESPECIALISTA

Licenciado Héctor David España Pinetta
REVISOR



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 06 de noviembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ ESTUARDO SAENZ ALVAREZ, titulado EL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Por:





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida y la sabiduría para alcanzar mis sueños y cumplir mis metas.
- A MIS PADRES:** Alejandro Sáenz y Guadalupe Álvarez, gracias por su amor, dedicación y enseñanzas. En especial a mi madre Guadalupe Álvarez por sus sacrificios y lucha constante.
- A MI ESPOSA:** Erika Letrán de Sáenz, por su amor, comprensión y apoyo incondicional en los momentos de lucha y estar conmigo siempre.
- A MIS HIJAS:** Fátima y Mariajosé con especial cariño y amor, porque son la fuerza necesaria para alcanzar mis metas.
- A MIS ABUELITOS:** Gracias por su amor y que Dios los tenga en su gloria eterna. Especialmente a Clemencia Ruano, por su dedicación, entrega y enseñanzas.
- A MIS SUEGROS:** Con especial aprecio y cariño.
- A MIS HERMANOS:** Con mucho cariño, en especial a Mario Antonio, por el recuerdo de los años compartidos.
- A MIS TÍOS, TÍAS,
PRIMOS, PRIMAS,
SOBRINAS y SOBRINOS:** Con especial cariño, gracias por su apoyo y cariño.
- A MIS CUÑADOS Y
FAMILIA POLÍTICA:** Con aprecio.
- A LOS PROFESIONALES:** Licenciadas: Emilce López, Xiomara Barillas, Enma Salazar, Karina Soto y María Antonieta Morales. Licenciados: Héctor David España, Waldo Alvizurez, Carlos Castro, Carlos Coronado, Rodrigo Franco, por sus enseñanzas y consejos.



A MIS CATEDRÁTICOS: En especial al Licenciado Héctor David España Pinetta, gracias a sus consejos y sabias enseñanzas, hoy culmino esta meta.

A MIS AMIGOS: En especial a Silvia Santos, Zoila Barales, Álvaro Carías, Francisco de León, Raúl Herrera, Roberto Pesquera, Williams Escobar, por la sincera amistad que me han brindado.

A MIS COMPAÑEROS: De la Escuela 34, los motivo para que continúen esforzándose para ser los futuros profesionales de Guatemala.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme las bases esenciales para mi vida profesional.

A: Usted que lee la presente tesis.



ÍNDICE

Tema	Página
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1.- La contratación laboral.....	1
1.1. Breves antecedentes.....	1
1.2. Definición de contrato de trabajo.....	3
1.3. Características del contrato de trabajo.....	5
1.4. Elementos esenciales de la contratación laboral.....	6
1.5. Principios que rigen la contratación en general.....	10
1.6. Principios o criterios de los contratos de trabajo.....	11
1.7. Formas de los contratos de trabajo.....	12

CAPÍTULO II

2.- El teletrabajo y el trabajo a domicilio en la doctrina y la legislación	17
2.1. El teletrabajo.....	17
2.2. El Trabajo a domicilio conforme a el Código de Trabajo de Guatemala.....	22

CAPÍTULO III

3.- El teletrabajo.....	27
3.1. Elementos.....	30
3.2.- El teletrabajo en la empresa.....	31



3.3.-	Análisis del trabajo a domicilio y el teletrabajo y la necesidad de su regulación en el Código de Trabajo.....	32
3.3.1	Aspectos generales.....	32
3.4.-	El teletrabajo como trabajo sujeto a una protección especial conforme el Código de Trabajo.....	33
3.4.1.	Ventajas para el patrono.....	33
3.4.2	Desventajas para el trabajador y el patrono.....	37

CAPÍTULO IV

4.-	Análisis de la legislación comparada del teletrabajo.....	41
4.1.	República de Colombia.....	41
4.2.	República de Alemania.....	48
4.3.	Ley 12713 que regula el trabajo a domicilio en Colombia.....	57
4.4.	Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.....	66
4.5.	Bases para una reforma al Código de Trabajo guatemalteco.....	76
4.6.	Necesidad de regular el teletrabajo en Guatemala.....	77

CONCLUSIONES.....	79
RECOMEDACIONES.....	81
ANEXOS.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	95



INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación se elabora por el interés que evidenció en quien escribe analizar de una manera muy particular como se está suscitando en la realidad lo que se denomina teletrabajo; derivado del avance que ha experimentado la sociedad en la implementación de nuevas tecnologías; es decir, que se fortalece de una manera más concreta y detallada el trabajo a domicilio.

En virtud de lo anterior, se concluye que el derecho debe ir a la par de los cambios que se han experimentado en la sociedad, y en este caso, en materia de trabajo, respecto a las formas de contratación, que puede ser a través del teletrabajo. Sin embargo, a pesar de que en la realidad se suscitan estas circunstancias, no existe una normativa adecuada técnicamente que sirva para la protección de los trabajadores en esta materia.

Para una mayor comprensión, el trabajo ha sido dividido en capítulos; en el capítulo primero, se hace una breve descripción de la contratación laboral, haciendo una breve explicación acerca de lo que es el trabajo y el derecho de trabajo sobre el cual se encuentra contenido el contrato de trabajo; en el capítulo segundo, se establece un análisis jurídico y doctrinario de cómo se suscita el teletrabajo y el trabajo a domicilio como se regula en el Código de Trabajo; en el tercer capítulo, se determina la necesidad de que se regule el teletrabajo como tal en el Código de Trabajo proponiendo, en base al análisis de la legislación comparada, y las normas emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, la necesidad de que se reforme el Código de Trabajo en ese sentido; en el capítulo cuarto, se presentan los resultados del trabajo



de campo, y la propuesta de solución a la problemática planteada, ya que el hecho de que no se regule adecuadamente el teletrabajo en la legislación laboral guatemalteca, constituye un perjuicio para el sector laboral, por lo que se propone la reforma al Código de Trabajo.

Con el presente trabajo de investigación se pudo comprobar la hipótesis planteada en cuanto a la inexistencia de un reglamento que proteja a los teletrabajadores en Guatemala, así mismo se pudieron establecer los objetivos inmediatos que se pretendían alcanzar en cuanto a realizar un trabajo que brindara un apoyo bibliográfico así como proponer soluciones para solventar la situación de las personas que se encuentran fuera de la protección de las leyes laborales en el país.

Los métodos que se utilizaron para la elaboración de la presente tesis fueron inductivo, ya que se realizó un análisis de hechos particulares dentro de la investigación respectiva, los que se interrelacionaron y por lo tanto debió realizarse conclusiones generales; el deductivo, ya que así como se tuvo que llegar a conclusiones generales al apreciar los hechos que surgieron en la investigación; así mismo debió practicarse silogismos sobre las observaciones realizadas que necesariamente llegaron a conclusiones particulares y la misma son consecuencias que surgen de la deducción.

Las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y la de campo en la primera técnica La investigación de carácter documental se apoya en la recopilación de antecedentes a través de documentos gráficos formales e informales, cualquiera que éstos sean, donde el investigador fundamenta y complementa su investigación con lo



aportado por diferentes autores; la segunda que es la de campo se basa en el documento en el cual se recopila la información por medio de preguntas concretas aplicadas a un universo o muestra establecidos, con el propósito de conocer una opinión. Tiene la gran ventaja que de poder recopilar información en gran escala debido a que se aplica por medio de preguntas sencillas que no deben implicar dificultad para emitir la respuesta; además su aplicación es impersonal y está libre de influencias como en otros métodos.



CAPÍTULO I

1. La contratación laboral

1.1. Breves antecedentes

El contrato de trabajo, surge precisamente cuando surge la relación de trabajo y consecuentemente el derecho de trabajo, ya que es una institución que le es propia.

A partir del momento en que el ser humano descubre la necesidad de trabajar y que por ese trabajo percibe una remuneración; es cuando aparece formalmente el contrato de trabajo, y éste desde sus inicios no se perfeccionaba a través de la forma escrita, sino que subsistió desde sus inicios la forma de contrato verbal.

Aún a la fecha, la forma de contrato de trabajo verbal se regula en la legislación laboral guatemalteca vigente, por lo que es permitida; sin embargo, por ello, no puede decirse que el contrato escrito en materia laboral debe ser esencial; toda vez que subsiste a partir del momento en que se inicia la relación laboral o relación de trabajo.

Con el surgimiento de la relación de trabajo, entonces surge también lo que se debe conceptualizar como contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación; y no precisamente conlleva una idea civilista de la contratación y del poder de contratación que tienen dos personas o más en una relación contractual, sino que en materia laboral ello va más allá; es decir, que el pensamiento laboral afirma la idea de que el contrato de trabajo pertenece a un derecho social y no precisamente civil, por lo que amerita a través de la relación de trabajo, indistintamente si existe o no contrato de trabajo, la

protección del Estado a través de la regulación de sus normas, tal y como se encuentra en el Código de Trabajo.

Es así como resulta conveniente, describir algunas concepciones relativas al tema:

El tratadista Trueba Urbina, indica que: “Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.²

Hernia Márquez, señala al derecho de trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.³

Néstor de Buen L. concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁴

¹ De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 12

² **Ibid.** Pág. 27

³ **Ibid.** Pág. 128

⁴ **Ibid.** Pág. 138



1.2. Definición de contrato de trabajo

“Contrato de trabajo, acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.”⁵

⁵ Ibid. Pág. 128



Conforme la ley, el Artículo 18 del Código de Trabajo regula: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresas, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga, a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código".

1.3. Características del contrato de trabajo

Dentro de las principales se encuentran las siguientes:

- a) Que para que subsista el contrato de trabajo, no es necesario que el trabajador y el patrono suscriban de manera escrita el contrato de trabajo, basta para que exista y se perfeccione con que se inicie la relación de trabajo; y tal como lo indica el Artículo 19 del Código de Trabajo, es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina la ley. Sin embargo, existen casos en que si es obligatoria la suscripción del contrato de trabajo escrito.

- b) En cuanto a los derechos y obligaciones, la obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo, clases de horario, así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos vacacionales y los permisos. El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia. En cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los que siguen: en dinero y en especie, salario base y complementos. Tiene, además, derechos que

giran en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.

- c) Que el contrato de trabajo, se encuentra regido por normas protectoras hacia el trabajador, con el propósito entre otras cosas, de equiparar la desigualdad material o económica existente entre el patrono y el trabajador.

1.4. Elementos esenciales de la contratación laboral

a) Actividad personal

El contrato de trabajo se deriva de una actividad personal, prestada por el trabajador a un patrono que contrató sus servicios por sus cualidades personales.

b) Subordinación laboral

Es el elemento típico del contrato de trabajo, porque existe una relación de dependencia o de subordinación entre el patrono y el trabajador; y que a cambio de esa relación de dependencia, el patrono cancela al trabajador en concepto de salario una cantidad de dinero; que en algunos casos el pago puede ser en especie, como lo establece la legislación guatemalteca. Esta subordinación constituye por sus

características el elemento esencial de toda relación de trabajo, y que la distingue de otro tipo de relación que se da dentro de la actividad del hombre.

Se entiende entonces, la subordinación como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones; por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte. Es la posición de igualdad más o menos teórica existente en el acto de la contratación, pero desaparece tal paridad apenas el contrato empieza a ejecutarse. La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización; integra la facultad patronal desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del trabajo, no en la esfera meramente personal, ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono.

c) Ausencia de riesgo

Consiste en que para que el trabajador pueda realizar el trabajo adecuada y eficazmente, los riesgos son asumidos directamente por el patrono, al momento de ocasionar un accidente; éste no es imputable al trabajador, si se considera que no se tomaron en cuenta los riesgos y prevenciones para evitar que se produzcan en un centro de trabajo accidentes y que el patrono tiene la obligación de contar con el mobiliario y equipo necesario para realizar efectiva y eficientemente la tarea encomendada como trabajo, a la persona del trabajador. En este rubro también conviene hacer relación a la función que ocupa el seguro social del Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social en el caso de los trabajadores; y que constituye para el patrono emplear a los trabajadores cubriendo también lo relativo al seguro social, y en caso no cuenten los trabajadores con seguro social, es obligación del patrono hacerse cargo de los gastos en que se haya incurrido por causa del accidente de trabajo ocurrido.

d) Estabilidad

Es un derecho y una característica esencial de todo contrato de trabajo, toda vez que la estabilidad contribuye a que el trabajador conserve su puesto de manera indefinida; salvo alguna eventualidad surgida a causa del trabajador; como por ejemplo, que éste quiera renunciar de su cargo por mejoras salariales, por mejoras en su capacitación personal y profesional, etc.

En cuanto a este rubro también es importante hacer notar que en la ley existen causas justas que facultan al patrono para dar por concluida una relación de trabajo por causas imputables al trabajador; sin que exista responsabilidad alguna para el patrono. Esta característica constituye la razón del contrato de trabajo, pues al ser éste de tracto sucesivo se perfila su normal continuidad.

Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de



su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza la propia producción.

El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal; y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad. Debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo mientras la empresa continúen y estabilidad en la función; que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado.

e) Profesionalidad

Se encuentra caracterizado el contrato de trabajo de este elemento, toda vez, que el patrono tuvo que haber solicitado del trabajador cierta capacidad para el desempeño de dicho trabajo, sin el cual no hubiera sido posible la contratación. La profesionalidad no existe en todos los contratos de trabajo, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral. Sólo se da cuando el trabajador reúna condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate; por ejemplo, no puede contratarse a un practicante de medicina como médico de un sanatorio. La profesionalidad consiste además, en cuanto se estime que aquélla la reviste el trabajador, y que no es tal sino quien vive prestando para otro su actividad profesional a cambio de un salario; quien se dedica accidentalmente, y para ganar una cierta suma de dinero, a servicios ajenos a su oficio o profesión no es tampoco un trabajador profesional.

La profesionalidad ofrece una útil aplicación como elemento particular del contrato de trabajo; pues con su exigencia se elimina la posibilidad de considerar trabajador a quien por causa de amistad o de buena vecindad presta un trabajo. Tal actividad que en ocasiones, puede llegar a ser más o menos permanente en condiciones de subordinación.

1.5. Principios que rigen la contratación en general

Los criterios o principios que rigen la contratación, son los siguientes:

- a) “Libertad de conclusión: Cada persona puede o no celebrar un contrato. Hecha la abstracción de los imperativos de vida y también y cada vez más, de las situaciones de monopolio en la oferta de medios para satisfacer necesidades, quien contrata lo hace porque así lo estima. Pero se produce una intervención de la colectividad por medio del Estado, bien para homologar el tráfico y evitar francos y exagerados desequilibrios, bien para imponer al monopolista de los medios de satisfacción para la contratación ante la demanda. La masificación de la vida explica que, con frecuencia, el contrato del caso concreto deba adecuarse en su realización, a momentos, circunstancias e incluso contenidos previamente determinados, en todo o en parte heterónomamente.

- b) Libertad en la determinación del contenido del contrato: Las partes pueden estipular lo que crean conveniente. Dos límites importantes se imponen: no pueden emplear el contrato para evadir el contenido que la ley exige para esa modalidad, concebido como contenido mínimo (por lo que aquí es irrelevante lo que las partes pacten), ni puede usar del contrato para ir más allá de lo que la ley autoriza (por lo que son nulos los pactos que transgredan el límite). Así

mismo, las nuevas modalidades contractuales pueden quedar sujetas a unos contenidos mínimos para cada parte (condiciones generales) o hacer depender la eficacia del contrato entero a su confección conforme con criterios legalmente fijados (contratos de adhesión).

- c) Libertad formal: Por regla general, las partes determinan qué forma ha de tener el contrato, si simplemente oral, escrita o documento privado o constatado en documento público.⁶

1.6. Principios o criterios de los contratos de trabajo

En cuanto a los contratos de trabajo, rigen los siguientes principios o criterios:

- a) El contrato de trabajo, difiere de otro tipo de trabajo, porque en él, media la dependencia, es decir, que se presta bajo las órdenes e instrucciones del patrono.
- b) Que la prestación de los servicios es voluntaria, se realiza por cuenta ajena.
- c) Que el contrato de trabajo, puede ser individual cuando se refiere a un trabajador frente a un patrono; o colectivo, ya sea por varios trabajadores o varios patronos.

⁶ Albaladejo García, Mario. *Invalidez e ineficacia del negocio jurídico*. Pág.43

1.7. Formas de los contratos de trabajo

Conforme la legislación, se encuentran las siguientes clases de contratos:

a) Por su duración

Contrato por tiempo indefinido

Es el contrato que se celebra entre las partes corrientemente, porque en el caso de los que se describirán más adelante, se determina la fecha o la forma de terminación; tienen carácter de excepción, en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose ninguna fecha específica para la terminación de la relación; puesto que el trabajador debe gozar de estabilidad en el trabajo, y conforme lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Contrato a plazo fijo

Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo: "Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación laboral".



De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo; el primero, en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación; en tanto que en el segundo de los casos, llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra.

Comúnmente se puede identificar este tipo de trabajo en los contratos denominados interinatos; que es la suplencia temporal de una persona por otra debido a permisos, pre y postnatal, etc.

Contrato por obra determinada

Es aquel contrato de trabajo en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan; tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Al celebrarse este contrato al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción; fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

Por las formalidades de la contratación

Contrato escrito

Son aquellos que de conformidad con el nombre que los distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia; en él se establecen las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que regula el Artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes; es decir, el empleador y el trabajador, y otro que debe quedarle al patrono quien debe hacerlo llegar al Departamento de Relaciones de Trabajo, dependencia de la Dirección General del Trabajo.

En virtud de lo escrito anteriormente, puede indicarse que pese a que la legislación regula la obligatoriedad de que se suscriba el contrato de manera escrita; en muchos casos, ello no es así, representando para los jueces la dificultad de poder juzgar al momento del desarrollo de la audiencia y la recepción y diligenciamiento de las pruebas de las partes, cuando no se cuenta con un contrato de trabajo; circunstancia que debe ser observada por el ente administrativo de trabajo, y que vele porque los patronos cumplan con esta obligación legal.



Contrato verbal

Como regla general, los contratos de trabajo se suscriban de manera escrita; sin embargo, existe una excepción, tal como se hizo ver, y se refiere a que la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes:

Las labores agrícolas y ganaderas

Al servicio doméstico

A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días

A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiere señalado plazo para la entrega no deberá exceder de sesenta días.

Al hablar sobre el contrato de trabajo, nos remontamos en la historia del ser humano en donde inicia su jornada laboral, y por lo cual debe percibir un salario todo ello aunado a que los trabajadores deben estar protegidos en el sentido de saber cual eran sus obligaciones y sus derechos es por ello que las negociaciones se hacían verbalmente.

En la actualidad han cambiado los conceptos de contrataciones y continua vigente la contratación verbal así como los documentos escritos, es por ello que el surgimiento de la relación de trabajo conceptualiza como contrato de trabajo sea cual fuere su denominación, y no precisamente conlleva una idea civilista de la contratación y de poder que tiene dos personas o más en una relación contractual.



Es decir el pensamiento laboral va mas allá al afirma que el contrato pertenece a un derecho social y no a un civil, por lo que amerita a través de la relación de trabajo, indistintamente si existe o no contrato de trabajo, la protección del Estado a través de la regulación de sus normas, tal y como se encuentra en el Código de Trabajo de nuestra legislación vigente.



CAPÍTULO II

2. El teletrabajo y el trabajo a domicilio en la doctrina y la legislación

2.1. El teletrabajo

Es innegable que el concepto de teletrabajo resulta novedoso en el medio guatemalteco; sin embargo, cuando se refiere a modalidades del teletrabajo como lo es el trabajo a domicilio, fácilmente resulta comprensible.

Por otro lado, la definición de teletrabajo, surge en el mundo del trabajo, como se ha dicho: “A partir de la crisis capitalista que tiene lugar en los años setenta, sufre una serie de transformaciones radicales como consecuencia de la reorganización productiva aplicada para superar el bache coyuntural y permitir un nuevo periodo expansivo de la economía. Por eso, a finales del siglo XX la incorporación de nuevas tecnologías permiten un avance importante repercutiendo en la sociedad (así pasó con la máquina de vapor, el motor de gasolina o la electricidad).”⁷

De igual manera, se puede suponer el avance por ejemplo, en el tema del derecho mercantil, con la informática, el uso del internet, los contratos electrónicos, la firma digital; esto ha producido lógicamente en la realidad la conformación de un trabajo no necesariamente que se realice en un centro específico, sino que con el uso de las computadoras, por ejemplo, este trabajo se puede realizar incluso en una cafetería.

⁷ Reinoso Castillo, Carlos. *El teletrabajo en México*. Pág. 201

También se ha referido que los analistas proclaman la bonanza, entronan a la diosa ciencia como ya lo hicieron los positivistas o los economistas victorianos. Esos medios repercuten en las formas de trabajo, se reconvierten y adaptan las viejas y aparecen otras nuevas basadas (se plantea sobre el papel) en una mayor autonomía del trabajador, así como en la necesidad de formación continua. De igual manera, la incorporación de la revolución informática y comunicativa a la producción son los dos elementos que configuran el nacimiento del teletrabajo.

El trabajo de manera regular en un lugar diferente del centro de trabajo habitual. Suele referirse a trabajos de oficina que precisan de una interacción mínima con el cliente y que no requieren de su presencia. Es habitual el uso de medios informáticos para comunicarse con los clientes o compañeros de trabajo, para el envío de resultados y, en la mayoría de los casos, para la realización de la actividad.

Es una forma de trabajo en la que éste se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción; mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación. A groso modo el teletrabajo puede presentarse como una forma de laborar a distancia. Una primera definición puede ser: "El teletrabajo consiste, básicamente, en el desarrollo de una actividad laboral mediante el uso de herramientas telemáticas, en cualquier momento y lugar, fuera del emplazamiento usual del trabajo. Mas es posible ahondar más en el concepto a través de una segunda definición: El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del teletrabajador

durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.”⁸

Bajo esta definición los hagiógrafos de la nueva era presentan un ideal laboral caracterizado por la autonomía del trabajador, su libertad de horarios, sus mejores relaciones con la empresa, etcétera.

Todo el edificio se ampara en el uso de algún medio de telecomunicación que regule las relaciones entre el trabajador y la empresa; propiciando una continúa interactividad entre ambos. Ello obliga, naturalmente, a la empresa a estar al tanto de la evolución de las nuevas tecnologías. Obligación que también afecta al trabajador, quien, junto con su tarea habitual, está obligado a reciclarse continuamente, puesto que su capacidad formativa es la que le ofrece ventajas frente a otros posibles competidores.

Entonces, el teletrabajo constituye una modalidad del trabajo propiamente dicho. Esta modalidad de trabajo no está sometida a demasiadas restricciones. Asimismo, resulta prácticamente imposible cuantificar el número de trabajadores que ejercen un teletrabajo a la vista de las definiciones tan dispares que existen en la actualidad; sin embargo, comprensible es como se dijo arriba, que se haga la comparación del

⁸Ibid. Pág. 208



teletrabajo por el trabajo a domicilio; y de hecho, en la realidad, tal como se verá más adelante, sucede que existen trabajadores que efectivamente así laboran.

La definición más básica del teletrabajo se puede decir, que es como una actividad laboral ejercida constante o al menos temporalmente fuera del centro de trabajo regular. El puesto de teletrabajo debe estar comunicado con el centro de trabajo a través de medios electrónicos.

Es usual la distinción entre varias modalidades de teletrabajo, se han señalado las siguientes como las principales:

- a) Teletrabajo ejercido exclusivamente en el domicilio del teletrabajador
- b) Teletrabajo móvil (corredor de seguros, periodistas, venta a domicilio)
- c) Teletrabajo en un centro de teletrabajo
- d) Teletrabajo on site, en las dependencias del cliente
- e) Teletrabajo alternante

2.2. El trabajo a domicilio conforme el Código de Trabajo de Guatemala

En el título cuarto del Código de Trabajo se regula el trabajo sujeto a regímenes especiales, dentro de ellos, se encuentran:

- i. El trabajo agrícola y ganadero
- ii. El trabajo de mujeres y menores de edad
- iii. El trabajo a domicilio
- iv. El trabajo doméstico

- v. El trabajo de transporte
- vi. El trabajo de aprendizaje
- vii. El trabajo en el mar y en las vías navegables

A) Definición

El Artículo 156 del Código de Trabajo, al respecto regula: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código. Dichas simulaciones son prohibidas”.

Dentro de las obligaciones patronales al respecto, se encuentran las siguientes:

- a) La obligación de llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, en caso de que ocupe los servicios de uno o más trabajadores.
- b) Debe hacer imprimir comprobantes por duplicado que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda
- c) Debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada, de la misma forma como se ha referido en el inciso anterior.

- d) La obligación de cancelar al trabajador las retribuciones por las 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 correspondieran a aquellos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.
- e) La obligación de pagar indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir en caso de que infrinja la disposición relacionada en el inciso anterior.
- f) Obligación de proporcionar un local para sus labores, cuando lo soliciten diez o más trabajadores.

Las obligaciones de los trabajadores a domicilio, son las siguientes:

- a) Aparte de las señaladas en forma general, respecto a las condiciones pactadas por el contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito.
- b) Debe saber y conocer cuáles son las atribuciones para la realización concreta del trabajo pactado; especialmente dar sus datos personales correctos, la dirección del lugar donde vive, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas, la cantidad, calidad y precio de las materias primas que le suministren, la fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los



trabajadores y la fecha en que estos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados, el monto de las correspondientes remuneraciones.

- c) Firmar el libro que fue sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, en caso de no saber firmar, debe imprimir su respectiva huella digital.

- d) Responder por los trabajos defectuosos y hacer ver al patrono el evidente deterioro de los materiales proporcionados.

- e) A percibir las retribuciones que correspondan en la forma como se ha pactado.

- f) A cumplir con la ejecución de las labores a domicilio, en un lugar en donde imperen condiciones adecuadas de higiene; y mantener un buen estado de salud, respecto a enfermedades como tuberculosis o de enfermedad infectocontagiosa.

- g) Solicitarle al patrono un centro o local para el desarrollo adecuado de sus labores, cuando consideren él y diez o más trabajadores, que es lo más prudente para la realización de dichas labores.

Por último, conviene señalar que las normas que regulan el trabajo a domicilio, tal como se establecieron anteriormente, aplicado a la realidad nacional, pueden ser poco



efectivas, pues dejan muchas circunstancias fuera de atención, lo cual perjudica quizás más al trabajador que al patrono.

Dentro de los aspectos negativos que se pueden considerar con respecto al trabajo a domicilio, tal como se regula en el Código de Trabajo, son siguientes:

El trabajo a domicilio ha sido considerado como un trabajo de maquila, por la idea de porción o parte de una producción que corresponde por la realización de la misma. Se distingue de una maquila industrial, y se le ha definido al trabajo a domicilio como la maquila doméstica.

La posibilidad de que el patrono ahorre en la ubicación de un centro de trabajo, con las condiciones requeridas por las leyes.

Regularmente el sector que ocupa el trabajo a domicilio, tiene que ver con la industria textil, elaboración de prendas de tejido de punto, fabricación de diferentes tipos de calzado, y labores conexas como la elaboración de tacones, artículos de cuero, arreglos florales para novias, artefactos metálicos, esferas, decoraciones de vidrio soplado para adornos navideños, etc.

El trabajo a domicilio es realizado fundamentalmente por mujeres, en este caso, existen casos complejos de interpretación de las leyes, por esa circunstancia.

A pesar de que se señala la autorización del libro por parte de la Dirección General de Trabajo, y que deben existir comprobantes por duplicado, no puede realizarse la

inspección de trabajo debida; de hecho, si resulta difícil en la actualidad con los centros de trabajo preestablecidos, problema mayor es la forma de este trabajo y especialmente los lugares en donde los mismos se realizan.

La inexistencia de un registro de empleadores en esta materia, produce también un perjuicio para los trabajadores.

A pesar de que se reconoce el derecho a vacaciones para los trabajadores a domicilio, por la naturaleza de este trabajo, y como se dijo anteriormente, se trata de un trabajo de maquila; entonces, es muy difícil para los trabajadores en este sentido gozar de las vacaciones, como sucede en el caso de cualquier otro trabajador que realiza su labor en un centro de trabajo determinado.

No se prescribe nada respecto al trabajo que puedan realizar miembros de la familia, y las condiciones de trabajo en que estos participan de la producción; a pesar de que en la realidad es posible que esta circunstancia suceda.

La condición de trabajador y los principios que inspiran su relación laboral, como por ejemplo, la condición de subordinación, a la par de que se ha considerado que el trabajo a domicilio puede tener el carácter autónomo.

Deben distinguirse bien las razones por las cuales se considera que se trata de un trabajo a domicilio protegido especialmente por el Código de Trabajo; porque el patrono puede invocar contratos en general y ajenos al derecho de trabajo, como formas de contratos independientes, servicios profesionales, de obra, etc.



No se regula nada respecto a la figura de la subcontratación y puede suscitarse en esta forma de realización del trabajo y las consecuencias jurídicas laborales de esto para el patrono como para el trabajador.

Los problemas de horarios determinados, la jornada de trabajo, la suspensión parcial o total de las labores, etc.

Hoy en día debido a las innovaciones tecnológicas y a las fronteras sin límites gracias a la globalización, nuevas formas y conceptos de realizar y llevar a cabo las cosas han cambiado en todos los ámbitos, desde los negocios hasta la medicina e inclusive en el derecho. Gracias a las constantes innovaciones de hoy en día lo que era imposible hace años hoy es posible. Una de estas nuevas innovaciones es el teletrabajo, el cual mantiene relación con el derecho debido a que esta sujeto a ser regido por esta materia. Se concluye entonces que dentro de los trabajos especiales establecidos por el derecho, como el trabajo a domicilio, se ha transformado al teletrabajo.

Por lo tanto, se tocará el tema de los trabajos especiales enfocándose en los trabajos a domicilio. También se concentrará en como el trabajo a domicilio ha evolucionado para convertirse en el concepto de teletrabajo, junto con las ventajas y desventajas de dicho concepto tanto para el trabajador como para la empresa.

CAPÍTULO III

3. El teletrabajo

La era de la Información, trajo consigo una revolución en los mecanismos de distribución y acceso a la información, con ella los sistemas tecnológicos basados en recursos computacionales compartidos y de comunicación IP (Protocolo de Internet) modelaron, en buena medida, lo que hoy conocemos como la Sociedad de la Información.

Desde entonces, la cibernación viene transitando la llamada Autopista de la Información, lo que ha generado nuevos modelos de organización e interrelación social. Hoy en día, es imposible mantenerse desconectados de redes privadas (intranet o extranet) o públicas (facebook, twitter, entre otros), por la necesidad, casi inmanente, de estar informados, conectados, interactuando. Es así como toda esfera de actividad humana, se encuentra en pleno proceso de rediseño y adaptación, puesto que la velocidad con la que los dispositivos electrónicos se perfeccionan y el acceso a bandas de transmisión de datos se incrementan, ejercen una fuerte tensión en la manera tradicional de ver el mundo.



La educación, la medicina, el trabajo, son algunas de las actividades que están en plena transformación. Nuevos esquemas en los procesos de aprendizaje, en la valoración, diagnóstico y tratamiento de enfermedades y en la organización del trabajo, hace que los perfiles de los nuevos profesionales estén cada vez más orientados al uso de las tecnologías de la información.

El teletrabajo, o trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina. Es una de las medidas de la Administración de la demanda de transporte. La utilización de los nuevos medios informáticos permite mejor comunicaciones de forma remota, lo que permite trabajar de forma no presencial.

Es una forma de trabajo en la que éste se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación.

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

Muchas de las tareas que se ejecutan en una oficina no requieren de una presencia del trabajador en su puesto y pueden ser realizadas a distancia utilizando Tecnologías de



la Información y la Comunicación (más conocidas como TIC). De esta manera se disminuyen los tiempos de desplazamiento y se reducen los tiempos muertos sin tareas que realizar. También plantea una replanificación del trabajo dejándose de enfocar por horas en la oficina a horas dedicadas al trabajo.

Al referirse a distancia se habla de que el trabajo puede ser desempeñado en su casa, la casa de un familiar o amigo, en un centro de Coworking, en un hotel, en un restaurante, en un ómnibus, en un automóvil, en un cyber o en cualquier otro lugar. El teletrabajo también es usado por personas con algún tipo de limitación que no pueden transportarse físicamente a su área de trabajo, así como también por personas que viven en países diferentes al de su área de trabajo.

Las TIC son un punto importante para el desarrollo del teletrabajo, ya que permiten el procesado de información para su uso o para la comunicación. En estas se puede englobar la computadora, el fax, el teléfono móvil, el propio Internet (correo electrónico, chat, llamadas sobre IP y videoconferencia), etc.

En este sentido, siendo el Teletrabajo un concepto en construcción, es aceptable considerar que el mismo se refiere a la ejecución de una actividad, que bajo una relación de trabajo, se realiza fuera de los centros de trabajo, con apoyo de las nuevas tecnologías de la información. Ello permite que los teletrabajadores, cumplan con las

obligaciones derivadas de un contrato de trabajo desde sus casas, cibercafe o desde cualquier lugar del mundo.

Hoy día, el teletrabajador tiene acceso a bases de datos, a reuniones virtuales, a transferencia de datos, lo cual permite que pueda tomar decisiones en tiempo real, maximizando su eficiencia dentro de los procesos productivos.

3.1. Elementos

Es necesario destacar, que el uso de las tecnologías de la información no ha sido ajena a otras modalidades de trabajo que se realizan a distancia. Ello hace necesario, la caracterización de los límites que contribuyen a modelar la idea de Teletrabajo, según Miguel Pesquer Poch; Albert Agustinoy Guilayn y otros podemos encontrar la siguiente triada de elementos:

- a) El Teletrabajo se refiere a trabajo que se realiza fuera del lugar normal de trabajo, lo cual implica que el trabajador no se encuentra físicamente vinculado a su centro de trabajo en la totalidad del tiempo que cumple con sus obligaciones contractuales.
- b) El Teletrabajo se refiere al uso de las tecnologías de la información TI, la presencia del trabajador en el proceso productivo se realiza mediante el uso y soporte de las Tecnologías de la Información.

c) El Teletrabajo refiere a trabajo que se organiza de manera diferente, este elemento ayuda a diferenciar el teletrabajo de otros sistemas de empleo, aún cuando cumplan con las variables anteriores. Como ha sido referido, existen labores que se realizan fuera de centros de trabajos específicos y con apoyos de las tecnologías de la información. Sin embargo, el teletrabajo modifica la organización y los métodos con los que tradicionalmente interactuaba el trabajador en su puesto de trabajo y con la empresa. Tal migración, en términos físicos, no es una sustracción del trabajador de su ambiente laboral para obligarlo a adoptar modelos negocios basados en SOHO (Small Office, Home Office / Pequeña oficina, oficina en casa).

3.2. El teletrabajo en la empresa

Una de las opciones que la tecnología brinda a la empresa y a los trabajadores en la realización del teletrabajo. Los sistemas de conexión remotos, las mejoras de las comunicaciones, el cambio de mentalidad de muchas empresas que empiezan a ver el teletrabajo como un ahorro de costes, así como la percepción que tienen muchos empleados de esta modalidad mejorando su calidad de vida. Estos, son algunos de los factores que están propiciando el avance de esta forma de trabajo.

3.3. Análisis del trabajo a domicilio y el teletrabajo y la necesidad de su regulación en el Código de Trabajo

3.3.1. Aspectos generales

Como se ha venido señalado, el teletrabajo puede ser considerado como una modalidad del trabajo a domicilio, de conformidad a como se regula en el Código de Trabajo; a pesar de las dificultades prácticas y técnicas de que adolece la normativa relacionada, y tomando en cuenta también de que se trata de un trabajo sujeto a una protección especial.

La diferencia fundamental entre trabajo a domicilio y teletrabajo estriba entonces en que la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones ponen su marca o evidencian la realización del teletrabajo, propiamente dicho. A pesar de lo anterior, se suscitan una serie de variantes, que claro está, el Código de Trabajo no regula.

Es comprensible también considerar que muchas de las labores que se realizan en un centro de trabajo no necesariamente requieren de la presencia del trabajador en su puesto y pueden ser realizadas a distancia utilizando un computador. Esto representa para ambas partes, quizás beneficios, en cuanto a comodidad, recursos, etc.

Entre los aspectos fundamentales que se pueden considerar de manera superficial y que benefician la realización de esta forma de trabajo, se encuentran:

- a) Disminución de los tiempos de desplazamiento de la casa del trabajador al lugar o centro de trabajo y viceversa.
- b) Se reducen los tiempos muertos sin tareas que realizar.

También plantea una replanificación del trabajo, dejándose de enfocar por horas en la oficina a horas dedicadas al trabajo.

Al referirse a distancia se habla de que el trabajo puede ser desempeñado en su casa, la casa de un familiar o amigo, en un hotel, en un restaurante, en el auto, en un café internet, cuando la naturaleza de la tarea así lo indica.

3.4. El teletrabajo como trabajo sujeto a una protección especial conforme el Código de Trabajo

3.4.1. Ventajas para el trabajador y el patrono

A) Para el trabajador

Representa para el trabajador una mayor autonomía y disposición de movilidad en la realización efectiva de su trabajo; el cual dependerá del interés que él evidencie en la realización de la tarea en un tiempo determinado.

Por lo anterior, también puede producirse un aumento de la productividad, puesto que no existirán como se han denominado los tiempos muertos, de traslados,

desplazamientos del lugar de trabajo al domicilio y viceversa, el tiempo de almuerzo, que muchas veces se hace de dos horas, etc.

El trabajador tendría más oportunidades de realizar alguna otra tarea laboral que le represente algún tipo de remuneración.

El hecho de que se dedique directa y específicamente a la realización de una tarea, también le representa una mayor especialización que lo puede cotizar con un mayor salario en algún momento de su vida productiva.

Es posible que el trabajador con la realización de las tareas basadas en metas, tenga mayor tiempo para la convivencia familiar y esto contribuya a la no desintegración de la familia, a dejar a los hijos solos en el hogar o a cargo de una tercera persona; principalmente, esto es beneficioso cuando los niños se encuentran enfermos y no van a la escuela, etc.

Esta forma de trabajo, puede contribuir a que personas con algún grado de discapacidad puedan acceder a uno.

La realización de las tareas domésticas por ambos padres, puesto que comúnmente estas tareas son realizadas por la madre, pues aparte de que ella trabaja, también tiene que realizar estas tareas; sin embargo, el padre con este tipo de trabajo, podrá tener un poco más de tiempo y contribuir con el quehacer del hogar.

Es innegable el estrés que se produce con el desplazamiento a los centros de trabajo, de llegar a la hora en punto, de retirarse a la hora en punto, de cumplir con otras obligaciones fuera del hogar, etc., esto se evitaría si el trabajador o trabajadora acceden a esta forma de trabajo, lo cual implica la organización de tiempo necesariamente.

El trabajador o trabajadora tendrían acceso inmediato a demás medios de información y comunicación, mayor capacidad y disposición de desplazamiento para realizar cualquier gestión relacionada con su trabajo, etc.

La modalidad más racional de trabajo, permite recuperar la profesionalidad y la especialización en el trabajo autónomo e independiente.

Significa también trabajar a gusto, con ilusión, con mayor dedicación y compromiso.

B) Para el patrono

Dentro de las que se pueden señalar, como principales, las siguientes:

- a) No tendría problemas de desplazamientos tal como sucede en el caso de los trabajadores.
- b) No tendría problemas de control de entradas y salidas del personal, tendría lógicamente menos problemas de convivencia entre empleados.
- c) Representaría mayor productividad debido a la implantación del trabajo por metas y objetivos; así también, representa un menor costo puesto que no tendría

que ocupar un local para su realización, y que éste cumpla con las condiciones necesarias de acuerdo a las leyes de trabajo y de previsión social.

- d) Como se dijo, los costos de producción, se disminuirían considerablemente, así como la infraestructura necesaria.
- e) Tendría la facilidad de tener acceso más directo a profesionales de alto nivel.
- f) Eliminación de control horario.
- g) Mejora de plazos de entrega.
- h) Posibilidad de modificar horarios de trabajo.
- i) Eliminación del ausentismo laboral.
- j) Implementación de las nuevas tecnologías de la información, ya que la empresa que contrata teletrabajadores, está obligada a disponer de equipos adecuados para poder realizar un trabajo ágil.
- k) Reducción de costos, la creación de un puesto de teletrabajo podría representar una reducción de la mitad o del cincuenta por ciento del costo que representa un puesto presencial.
- l) Facilidad de expansión geográfica.
- m) Crecimiento sin cambios estructurales.
- n) Mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, que pueden ser compartidos por distintos trabajadores.

- o) Menor contaminación al disminuir los traslados de trabajadores desde sus casas a sus puestos de trabajo presencial.

3.4.2. Desventajas para el trabajador y el patrono

A) Para el trabajador

Pueden ser las siguientes:

- a) Inseguridad laboral, ya que puede hacer más frecuente el despido por la falta de contacto directo.
- b) Falta de ambiente laboral, el ambiente en el que el trabajador labora puede no ser el más apto para la realización de sus actividades.
- c) Puede provocar el sedentarismo, ya que se disminuyen los traslados y movimientos.
- d) Aumento de conflictos o distracciones dentro del núcleo familiar.
- e) Crea un sentimiento de poca valoración o aprecio por parte del empleado.
- f) Pérdida de colaboración y relaciones personales con otros trabajadores de su área.

- g) Escasa vida privada.
- h) Horarios ilimitados, incluidos los fines de semana.

B) Para el patrono

Se señalan las siguientes:

- a) Hay un punto de rendimiento decreciente empleando a teletrabajadores, donde el coste de un control de calidad es mayor que el valor que esos teletrabajadores aportan, ya que la supervisión del trabajador desde casa es menor.
- b) Suele haber pérdida de jerarquías.
- c) Las compensaciones monetarias pueden exceder del coste total del trabajador a tiempo completo en la oficina.
- d) Se pueden crear conflictos derivados de la lealtad de los teletrabajadores cuando accedan a los bancos de datos de la compañía.
- e) Se da una menor identificación del trabajador con la empresa.
- f) El aislamiento físico produce una menor socialización y participación del trabajador.



En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, la remuneración la protección por regímenes legales de seguridad. La norma deberá establecer obligaciones y responsabilidades entre las partes, y también crear incentivos para aquellas empresas que generen nuevos puestos a través del teletrabajo, sobre todo para la población en condición de discapacidad.



CAPÍTULO IV

4. Análisis de legislación comparada del teletrabajo

4.1. República de Colombia

Se ha tomado en consideración esta normativa, por cuanto, se considera que es de reciente creación y precisamente los legisladores han tomado en cuenta la necesidad de regular esta materia.

Ley 1221 de 2008, mediante esta ley se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. El Congreso de Colombia decreta: “Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)”.

Se considera al teletrabajo como un instrumento que genera empleo, y esto es así, precisamente porque constituye nuevas modalidades del desempeño laboral tradicional y fundamentalmente porque se utiliza la tecnología existente, adecuando el trabajo a éstas.

“Artículo 2°. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, para el contacto entre el

trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: • Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. • Móviles, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para su trabajo son todos los implementes referentes a la comunicación y dispositivos móviles. • Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de Tecnologías de la Información y la Comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.

Esta norma es básica para efectos de interpretación, porque el legislador describe y establece conceptos básicos para entender qué significa el teletrabajo; siendo éste el trabajo ejecutado fuera de un establecimiento sin que el sujeto pierda la dependencia administrativa de la entidad que lo contrató.

“Artículo 3°. Política pública de fomento al teletrabajo. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al Teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función

Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes: Infraestructura de telecomunicaciones. Acceso a equipos de computación. Aplicaciones y contenidos. Divulgación y mercadeo. Capacitación. Incentivos. Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

Parágrafo 1°. Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida)”.

Esta normativa establece que el teletrabajo debe formar parte de una política pública; lo cual comparado con la realidad guatemalteca no existe, ya que el Estado muestra poco interés en asuntos en materia laboral.

“Artículo 4°. Red nacional de fomento al teletrabajo. Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte: a) Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad; b) Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional; c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional; d) Cafés Internet; e) Organismos y/o asociaciones profesionales.

Parágrafo. Las funciones y funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, serán definidas en la Política Pública de Fomento al Teletrabajo de que habla el Artículo tercero de la presente ley. El Ministerio de la Protección Social ejercerá la coordinación general de la red de la que trata el presente Artículo”.

“Artículo 5°. Implementación. El Gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo”.

Como se observa, también se ven involucradas en esta política las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones de carácter públicas y privadas, bajo la coordinación del Ministerio de Protección Social. En Guatemala, debe ser el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el obligado a involucrarse en esta política pública.

“Artículo 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. 1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante lo anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. 2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual

rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador. 3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad. 4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. 5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. 6. Lo dispuesto en este Artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; b) A protección de la discriminación en el empleo; c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales; d) La remuneración; e) La protección por regímenes legales de seguridad social; f) El acceso a la formación; g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia

de maternidad. i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador. 7.

Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural. 8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario a que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos. 9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando. 10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional. 11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia. 12. A todas las

relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

Parágrafo. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, en el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado”.

El carácter de esta normativa en relación a la modalidad del teletrabajo, considera todos los aspectos como el salario, las jornadas de trabajo, los horarios, los cuales son distintos a la regulación de un trabajo ordinario.

“Artículo 7. Registro de teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria”.

Es importante señalar que esta ley presenta la obligación al patrono de llevar un registro de los teletrabajadores, quienes deben tener conocimiento del reglamento interno de la entidad para la cual trabajan.

“Artículo 8°. Reglamentación. El Gobierno Nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley, reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la misma”.

“Artículo 9°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación”.

En esta legislación tiene un lugar especial el teletrabajo ya que es considerado como un gran generador de empleo. Creo que si la adaptamos a nuestra legislación será de mucha importancia ya que dará mejores opciones de empleo en nuestro país.

4.2. República de Alemania

En este país rigen una serie de normas dispersas relacionadas con el teletrabajo. Para efectos del presente estudio, se ha considerado la Ley sobre Trabajo a Domicilio, que es una de las leyes que más se asemeja.

Ley sobre Trabajo a Domicilio. Disposiciones generales.

“Art. 2 Conceptos. (1) Es un trabajador a domicilio conforme a esta Ley quien con fines lucrativos trabaja en un lugar de trabajo que él mismo ha elegido (propio domicilio o establecimiento elegido por sí mismo), solo o con sus familiares (apartado 5) por encargo de empresarios o subempresarios, cediendo sin embargo la explotación del resultado del trabajo al empresario inmediato o indirecto. En el caso de que el mismo trabajador a domicilio adquiera las materias primas o auxiliares no se alterará su condición de trabajador a domicilio. (2) Es empresario de un negocio a domicilio conforme a esta Ley quien, en su propio lugar de trabajo (domicilio o establecimiento

propios), con no más de dos ayudantes externos (apartado 6) o trabajadores a domicilio (apartado 1) y por encargo de empresarios o subempresarios, fabrica mercancías, las transforma o empaqueta, participando básicamente en dicho trabajo pero cediendo la explotación del resultado del trabajo al empresario inmediato o indirecto. En el caso de que el mismo empresario del negocio a domicilio adquiera las materias primas o auxiliares o trabaje con carácter provisional directamente para el mercado de consumo, no se alterará su condición de empresario de negocio a domicilio. (3) Es subempresario conforme a esta Ley quien sin ser trabajador por cuenta ajena transmite el trabajo encargado por empresarios a trabajadores a domicilio o empresarios de un negocio a domicilio”.

Como se observa, en esta norma se establece lo relacionado al trabajo a domicilio, mediando entre los trabajadores, los empresarios y los subempresarios.

Convenio Colectivo General Deutsche Bahn AG. Preámbulo.

“Con el acuerdo de este convenio colectivo, las partes implicadas se proponen el objetivo de configurar una flexibilización de la organización laboral; tanto en interés de los empresarios como de los trabajadores en el marco del teletrabajo alternante a domicilio. El objetivo del teletrabajo alternante a domicilio es:

1. Flexibilización del espacio de la organización laboral,
2. Mejorar la calidad y la productividad del trabajo,
3. Conseguir una mayor satisfacción sobre el trabajo y sus resultados en la configuración,

4. Ejecución del trabajo mediante una mayor responsabilidad propia por parte del trabajador,
5. Aumentar la orientación al cliente y la competitividad de la empresa,
6. Lograr una mejor conciliación entre familia y trabajo teniendo en cuenta las costumbres laborales individuales,
7. Crear nuevos campos de actuación para la integración de trabajadores con limitaciones de actuación.

Se regulan aspectos relacionados con las normas de aplicación, como se indica a continuación:

Art. 11. Normas de aplicación. Se considerarán como un motivo importante, debido a la particularidad de las relaciones laborales del teletrabajo, también los cambios personales y familiares (p. ej., necesidad de asistencia por parte de un familiar en el lugar de trabajo a domicilio).”

Convenio Colectivo de Contrataciones IBM – Conciliación trabajo y familia⁹.

La ley ordinaria de estatutos de los trabajadores en Alemania en el Artículo 3 que se debe incluir, establece los puestos de teletrabajo y regula:

“Art. 3. Puestos de teletrabajo. En las posibilidades mencionadas en el Artículo 2, IBM se siente en estos casos, como empresa de la tecnología de la información, especialmente comprometida a ofrecer preferentemente puestos de teletrabajo.

⁹ Convenio Colectivo de Contrataciones IBM

Conforme a lo anterior, mediante el teletrabajo el trabajador o la trabajadora tiene la posibilidad de participar desde su casa o desde otro lugar en la comunicación empresarial en línea y acceder a sistemas y aplicaciones de la empresa.

La empresa agotará todas las posibilidades de crear un puesto de teletrabajo en el marco de la actividad a realizar conforme a las normativas empresariales. A la creación de dichos puestos de trabajo no podrán oponerse motivos empresariales o importantes motivos personales. En la creación de dichos puestos de trabajo se podrá mantener el horario de trabajo regular o podrá, mediante acuerdo, reducirse o ejecutarse parcialmente en el domicilio particular. De ello resulta un máximo de flexibilidad para la conciliación de trabajo y familia sin que con ello se pierda la conexión con la empresa.

El teletrabajo comprende, según las normativas empresariales, lugares de trabajo fuera de la empresa y puestos de trabajo flexibles conforme a las normativas empresariales aplicables a cada caso.

Cuando se creen puestos de teletrabajo conforme a las normativas empresariales, la remuneración se efectuará en base a dichas normativas. En lugar de la remuneración global mensual contenida en el acuerdo sobre lugares de trabajo fuera de la empresa, se concederá un pago único de 1.000 marcos alemanes (511,29 euros)".

En base este Convenio podemos determinar la importancia que le deberá dar el patrono para brindar todas las herramientas necesarias para darse a sus empleados para que desde sus hogares realicen su labor.



Empresa de telefonía denominada: Deutsche Telekom AG. Preámbulo.

“La empresa de telefonía fija y móvil Deutsche Telekom AG/T-Mobil y el Sindicato Alemán de Correos pretenden desarrollar eficazmente, en el marco del teletrabajo alternante, una flexibilización local de la organización laboral en interés tanto de la empresa como de los trabajadores. Con estas reglamentaciones por convenio colectivo se crea la base para la implementación del teletrabajo alternante como forma de trabajo regular.

EADS Deutschland ofrece teletrabajo según las características locales, con el objetivo de conciliar mejor los intereses de la familia y de la profesión. Las condiciones están reguladas en acuerdos empresariales por separado. La opción del teletrabajo es voluntaria y posible sólo con la aceptación del empresario. La configuración del teletrabajo tiene lugar respetando las normativas empresariales y se regula mediante un acuerdo adicional al contrato de trabajo existente.”

Schering AG. Acuerdo empresarial sobre teletrabajo, 21-12-2001.

Los empleados y sus superiores pueden acordar el teletrabajo cuando esta forma laboral sea necesaria para desempeñar actividades de forma eficiente y sirva de apoyo a las mismas; por ejemplo, para posibilitar la conciliación entre familia y trabajo, y cuando se garantice una relación adecuada entre costes y aprovechamiento.

Schott Glas AG. Acuerdo empresarial teletrabajo, 01-01-2000

Mediante el uso de nuevas tecnologías se hacen posibles otras formas de trabajo que ofrecen a las empresas y a los empleados nuevas vías para conciliar mejor los intereses privados y profesionales de estos últimos. Como una de estas nuevas formas de trabajo, el teletrabajo es especialmente eficaz: ofrece a los empleados la posibilidad de conciliar mejor familia y profesión con un mayor control del propio tiempo. La desaparición de los desplazamientos entre el entorno privado y el puesto de trabajo conduce a un aumento considerable de la calidad de vida. La mayor responsabilidad propia y la autodeterminación del empleado conducen a un aumento de la motivación y de la productividad del mismo y contribuyen a mejorar la competitividad y la orientación al cliente por parte de la empresa.

Ejemplo de un acuerdo de servicio sobre teletrabajo para la administración pública elaborado por el Ministerio Federal del Interior de México.

“Art. 1. Principio básico. En interés de los empleados y de la dependencia se introduce el teletrabajo alternante. Puede hacerse uso del mismo voluntariamente teniendo en consideración las necesidades del servicio. No existe ningún derecho específico a un puesto de teletrabajo.

No se modifica en cuanto a su forma la relación de servicio de los funcionarios y de ocupación de los empleados; simplemente se adaptará la obligación de prestar un servicio en la dependencia dentro del horario regular de servicio a los requerimientos de un puesto de teletrabajo. Por lo general, los empleados prestan el servicio en sus casas

hasta el cincuenta por ciento, como mucho hasta dos tercios de su horario laboral semanal.

La configuración exacta del teletrabajo la determinarán el empleado y la dependencia teniendo en cuenta los requerimientos del servicio a prestar.

Todas las normativas de servicio son aplicables también al teletrabajo, siempre que en este acuerdo de servicio no se haya acordado expresamente otra cosa.

Los derechos de participación de los representantes del personal no se modifican.”

Se establecen las formas del teletrabajo y las modalidades que existen de acuerdo a esta normativa, tomando en cuenta los principios básicos, y fundamentalmente como sucede en el caso de la administración pública mexicana.”.

“Art. 2. Condiciones de participación:

- 1) La creación del puesto de teletrabajo tiene lugar a solicitud del empleado. Se requiere la aprobación del superior.

- 2) Como puesto de teletrabajo sólo se pueden crear puestos que cumplan los siguientes requisitos:
 1. Capacidad de cumplir con las tareas con medios informáticos.

2. Escasa comunicación personal, en particular espontánea, con el interior de la dependencia.

3. Poco tratamiento de informaciones que por su naturaleza o debido a su clasificación requieren un tratamiento especialmente confidencial.

4. Poco acceso a recursos almacenados centralmente (p. ej. expedientes).

5 Posibilidad de control de los resultados del trabajo.

3) El empleado debería cumplir con los siguientes requisitos:

1. Por lo menos un año de antigüedad en la dependencia.

2. Antigüedad en el puesto de servicio de por lo menos 6 meses.

3. Horario laboral semanal de por lo menos 19 horas.

4. Buenos conocimientos informáticos que permitan un trabajo independiente con aplicaciones estándar.

5. Capacidad de trabajar de forma independiente y con propia responsabilidad según los objetivos propuestos.

La anterior norma se refiere al conjunto de requisitos con los que debe contar para crear el puesto en los cuales resalta que la prioridad es que la persona contratada debe tener amplio conocimiento de informática y que el patrono deberá de dar lo necesario para que no tenga ver algún expediente físico sino que toda información deberá ya estar ingresada en el sistema para que él la pueda consultar cuando la necesite.

“Art. 3. Duración del teletrabajo:

- 1) El teletrabajo es temporal. El período será de un mínimo de un año y un máximo de prolongarse a solicitud del empleado.”

Se refiere a un horario flexible y esto tiene su razón de ser, pues es una de las ventajas de este tipo de trabajo, pues las personas lo realizan el tiempo y en el horario que más les convenga.

“Art. 4. Horario laboral:

- 1) La distribución del horario laboral entre la prestación del servicio en la dependencia y en el puesto de teletrabajo la acordarán individualmente el empleado y su superior en el marco del Art. 1, apartado 2.”

De igual manera sucede con el horario, que éste debe ser flexible, precisamente por las condiciones en que se presta este trabajo, siempre y cuando se acuerde previamente con el superior jerárquico de la dependencia pública.

“Art. 5. Protección laboral:

- 1) Se ha de tener en cuenta lo estipulado en las normas reguladoras de la protección laboral – en particular la Ley de Protección Laboral y el Reglamento sobre Trabajo Frente al Ordenador. Los puestos de teletrabajo los ocupará un encargado de dependencia, se ofrecerá a la representación del personal la posibilidad de participar. Al ocupar un puesto de teletrabajo, el empleado de la dependencia acepta un derecho de acceso al ámbito doméstico.

4.3. Ley 12713 que regula el trabajo a domicilio en Colombia

“Artículo 3. Jurisdicción.

Quedan sometidas a las disposiciones de esta ley las personas, en el carácter y modalidad que la misma determina, que intervengan en la ejecución de un trabajo a domicilio por cuenta ajena, entendiéndose por tal el que se realiza: a) en la vivienda del obrero o en un local elegido por él o por un patrono, intermediario o tallerista, aun cuando en la realización del trabajo participen los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a la misma; b) en la vivienda o local de un tallerista, entendiéndose por tal el que hace elaborar, por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o mercaderías adquiridas por él para las tareas accesorias a las principales que hace realizar por cuenta ajena; c) en establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección, debiendo la reglamentación establecer en estos casos el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo.”

Esta norma se refiere al lugar en donde se realiza el trabajo a domicilio, que implica la vivienda del trabajador o bien un local que es elegido por el trabajador. En lo que se determina en el inciso c se determina que debe darse un aporte especial para crear y mantener este puesto por medio de donaciones.

“Artículo 4. Responsabilidad de los empresarios. Los empresarios, los intermediarios y los talleristas que contraten un trabajo a domicilio, son responsables solidariamente: a) del pago de los salarios fijados por las comisiones respectivas. Esta responsabilidad para el empresario, cuando el trabajo se ha contratado por un intermediario o tallerista, sólo alcanza hasta el importe de dos (2) meses de remuneración, o hasta el valor de un trabajo determinado, cuando su ejecución ocupe un plazo mayor; b) de los accidentes del trabajo y de las condiciones en que éste se realice, excepto cuando el trabajo se ejecuta o cuando el accidente ocurra en el domicilio privado del obrero; c) de las obligaciones establecidas en el Art. 32 de esta ley.

Los intermediarios y talleristas son considerados como obreros a domicilio con relación a los dadores de trabajo y como patronos sujetos a las obligaciones que les impone esta ley y las reglamentaciones que se dicten a quienes encarguen la ejecución del trabajo.”

Señala las obligaciones especialmente en cuanto al salario y los accidentes de trabajo de los empresarios, patronos, intermediarios, asimismo al tiempo en que se debe de realizar el trabajo, calidad, volumen, etc.



“Artículo 5. Habilitación previa. Toda persona individual o colectiva que encargue a obreros la ejecución de trabajos a domicilio, debe previamente obtener la habilitación correspondiente de la autoridad de aplicación.”

“Artículo 6. Libro especial. Los empresarios, intermediarios y talleristas que den trabajo a domicilio, deberán llevar un libro autorizado y rubricado por la autoridad de aplicación, en el que, por lo menos constará: a) nombre, apellido y domicilio de los obreros; b) cantidad y calidad del trabajo encargado; c) tarifas y salarios fijados en relación con la categoría del trabajo; d) número, marca o rótulo del trabajo efectuado, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 8; e) motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo al obrero a domicilio.”

“Artículo 7. Libreta del obrero. Los obreros que ejecuten trabajos a domicilio deberán tener una libreta otorgada gratuitamente por la autoridad de aplicación, en la que se anotarán, por lo menos, las constancias determinadas en el artículo anterior. Esta libreta no podrá ser retirada por los dadores de trabajo, bajo ningún concepto, ni se podrán anotar en ella indicaciones sobre la capacidad, conducta o aptitud del obrero.”

Se establece un control en cuanto a las condiciones de trabajo, lo relativo al libro especial y libreta del obrero. Esta servirá para tener la base de datos que incluyen nombre completos de los obreros así como las tareas asignadas y ver si las mismas fueron cumplidas a cabalidad.

“Artículo 8. Rótulo del artículo elaborado. Todo Artículo que se entregue para ser elaborado a domicilio llevará un rótulo con una marca individualizadora, coincidente con la registrada en el libro patronal y en la libreta del obrero. Este rótulo no podrá ser separado del artículo elaborado mientras no llegue a poder del consumidor.”

Se obliga al trabajador a colocar un rotulo con su marca o seña ya registrada en el libro patronal o en su libreta de obreros; con el fin de diferenciar cada producto elaborado en el caso de que existan más trabajadores, que laboren en lo mismo.

“Artículo 9. Condiciones del local de trabajo. Los locales donde se realice el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine la autoridad competente. Cuando se trate de talleres que no se encuentran en condiciones de higiene y seguridad podrán ser clausurados por la autoridad de aplicación. Cuando el trabajo se realice en la vivienda del obrero, ésta no podrá ser clausurada, ni el mismo privado de su trabajo, salvo el caso de enfermedad infectocontagiosa.”

Podemos observar que en este artículo se demuestra una ventaja del trabajo realizado en el domicilio ya que se puede ver que por no cumplir con las condiciones dadas por la autoridad competen se le puede sancionar al patrono, en cambio si es la casa del empleado salvo una enfermedad se puede dejar de trabajar mas no porque no cumple con las condiciones de seguridad e higiene solicitada.

“Artículo 10. Medidas profilácticas. La autoridad competente determinará las medidas que deben adoptarse para evitar el contagio que pueden transmitir las mercaderías elaboradas a domicilio y las personas que por sus funciones están obligadas a denunciar la existencia de enfermedades infectocontagiosas en los lugares en que se realice el trabajo.”

Las anteriores normas se refieren a las condiciones que debe tener el lugar en donde se preste el trabajo o teletrabajo, en especial medidas higiénicas para proporcionar un agradable ambiente de trabajo y los resultados sean los óptimos.

“Artículo 11. Pago de salarios. Los pagos de los salarios se harán en forma directa en los días y horas previamente fijados por la autoridad de aplicación.

“Artículo 12. Cajas oficiales de pago. Autorízase al Poder Ejecutivo para crear cajas oficiales de pago, cuando lo considere necesario, destinadas a hacer efectivos los salarios de los obreros a domicilio. Estas cajas, en lo posible, deberán formar parte de cajas, bancos o entidades oficiales ya establecidos, con las respectivas zonas de jurisdicción.”

Se refieren las anteriores normas a las formas y condiciones del pago del salario y esta forma es bastante flexible ya que no es necesario que llegue a una oficina a cobrar ya que ahora con la informática tan avanzada se le podrá depositar su salario vía electrónica y empleado podrá verificar de su domicilio a través de una consulta electrónica sin efecto ya le depositaron su salario.

“Artículo 13. Supresión de trabajo. La autoridad de aplicación suprimirá el trabajo a domicilio en aquellas industrias que por su naturaleza pongan en peligro la vida, la salud o la moral de los obreros.”

Se velara para que el trabajo a domicilio se respetan las normas legales y morales de todas las personas y no se les podrá a ir en contra sus principios morales

“Artículo 14. Inembargabilidad. Declarase inembargable hasta la suma de doscientos pesos moneda nacional (\$ 200 m/n) mensuales, el salario que percibe el obrero, como así los útiles que emplea para el trabajo a domicilio.”

De igual forma que en nuestra legislación no se podrá embargar todo su salario para proteger que tendrá lo necesario para sufragar las necesidades básicas para él y su familia.

“Artículo 15. Autoridad de aplicación. A los efectos del cumplimiento de la presente ley, es autoridad de aplicación de la Capital Federal y territorios nacionales, el Departamento Nacional del Trabajo y, en las provincias, las autoridades que determinen sus gobiernos dentro de las respectivas jurisdicciones. El Departamento Nacional del Trabajo podrá delegar sus funciones en las autoridades que crea convenientes en los territorios nacionales.”

O sea que el Departamento Nacional de Trabajo podrá delegar sus funciones en terceras personas en cada área del territorio nacional en donde no puede constituir una oficina en ese sector de país.

“Artículo 16. Organismos auxiliares de ejecución. Son organismos auxiliares de ejecución en la aplicación de esta ley: las asociaciones profesionales, las comisiones de salarios y las de conciliación y arbitraje.”

“Artículo 17. Funciones de la autoridad de aplicación. Corresponde a la autoridad de aplicación: a) determinar las industrias en que está prohibido el trabajo a domicilio de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 13 y las industrias o ramas de industrias en que se aplique esta ley; b) realizar la inscripción de losadores de trabajo; c) determinar los modelos de libros, libretas, planillas y demás documentos prescriptos por la presente, las condiciones en que deben ser llevados y mantenidos, forma y época de su exhibición y los otros requisitos que la reglamentación y la autoridad de aplicación impongan; d) exigir de los empresarios y demás personas que intervengan en la realización del trabajo a domicilio la exhibición y entrega de los libros y documentos determinados en esta ley y la exhibición de los libros generales y papeles de comercio, para su compulsas, a los fines de controlar el cumplimiento de la presente ley; e) organizar el registro patronal y obrero, en el que deberán inscribirse las personas, empresas, asociaciones, intermediarios y demás intervinientes en esta forma de trabajo; f) controlar la organización y funcionamiento de las asociaciones profesionales únicamente a los fines de la presente ley, e intervenir en la constitución de las comisiones de salarios, conciliación y arbitraje; g) determinar los días, horas y forma de pago de los salarios, sea en cajas oficiales o directamente, como así los días y hora de entrega y recepción de mercaderías elaboradas; h) instruir sumarios, citar testigos,

decretar pericias y aplicar las sanciones que le autoriza la presente, de acuerdo a lo dispuesto en el Título IV.”

Funciones que deberá realizar la autoridad la cual consistirá en llevar un control de cada para realizar o no el trabajo a domicilio, llevar el control general de los libros generales, asimismo llevar un control de los patronos y obreros, fijar los horarios con el fin de determinar el salario y la forma de pago de estos.

“Artículo 18. Inspectores. Finalidad. A los efectos del mejor cumplimiento de las disposiciones de esta ley, la autoridad de aplicación puede designar con funciones de inspectores oficiales, que actuarán conjunta o separadamente, a los miembros de las asociaciones profesionales que éstas propongan, en la forma y proposición que determina el Art. 21, a los siguientes fines: a) realizar inspecciones y comprobaciones; b) fiscalizar las tareas de entrega y recepción de las mercaderías; c) controlar la efectividad y condiciones de pago de los salarios; d) requerir de la autoridad de aplicación la intervención de la fuerza pública, para la retención de efectos y documentos probatorios de las infracciones a la ley.”

De igual manera como sucede en el caso de la legislación nacional, existen inspectores que precisamente vigilan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que participan en la realización del teletrabajo.

“Artículo 26. Funciones de las comisiones de salarios. Son funciones de las comisiones de salarios: a) determinar las tarifas, el salario mínimo del obrero, ayudante y aprendiz y las comisiones de los intermediarios y talleristas, teniendo en cuenta la naturaleza del

trabajo, costo de la vida y remuneración en las fábricas por trabajos similares; b) inspeccionar los locales y revisar los libros para verificar las condiciones en que el trabajo se realiza y la forma y puntualidad en que se efectúan los pagos.”

Las comisiones de salarios determinara los parámetro que se deben seguir para realizar el cálculo para realizar el pago de los salarios a los obreros, ayudante y aprendiz, así como para los intermediarios.

“Artículo 27. Vigencia de salarios. Las tarifas o salarios fijados no podrán ser derogados o modificados por convenios particulares. La vigencia de los mismos será de 2 años, salvo circunstancias extraordinarias que las comisiones de salarios apreciarán por reclamaciones de partes interesadas. Tres meses antes de la expiración del plazo de los 2 años podrán las asociaciones profesionales pedir su modificación.”

“Artículo 30. Falta de licencia. Los que den trabajo a domicilio como empresarios, intermediarios o talleristas sin haber obtenido la licencia previa determinada por el Art. 5, serán pasibles con pena de multa de \$... a \$... por cada infracción.

Deberán estar registrados todos los empresarios ante la autoridad competente para desempeñarse como intermediarios de lo contrario serán sancionados.

Artículo 33. Infracciones imputables al obrero. Las infracciones imputables a un obrero, a que se refiere el Art. 31, serán penadas con multa de \$... a \$... por la totalidad de ellas comprobadas cada vez.”

Este artículo se refiere a las sanciones a las cuales está expuesto el obrero si infringe la ley, que sería si en algún momento alterara la tarjeta de control de su trabajo para su propio beneficio para adquirir mayores ingresos.

“Artículo 35. Salarios inferiores a los legales. El empresario, intermediario o tallerista que por violencia, intimidación, dádiva o promesa, realice actos que importen abonar salarios menores que los que se establezcan de acuerdo a los procedimientos que establezca la presente ley, tendrá prisión por seis (6) meses a dos (2) años”

Sería de mucha importancia que se resaltara el contenido de este artículo ya que serviría para controlar y dar una opción al obrero para exigir su derecho de ser remunerado su trabajo con un salario digno y no permitir que se utilicen medios fuera del orden jurídico para pagarles menos.

4.4. Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo

A) Convenio 177 de Argentina sobre el Trabajo a Domicilio, 1996¹⁰

Dentro de los aspectos más importantes a considerar respecto al contenido de este Convenio, se encuentran los siguientes:

- a) Tiene como fundamento, que los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

¹⁰ Convenio 177 de Argentina sobre el Trabajo a Domicilio, 1996

- b) Toma en cuenta que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio; así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

El Artículo 1, se refiere a definiciones, y regula que 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, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa”.

“Artículo 3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada

a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio”.

“Artículo 4. 1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. 2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; d) la remuneración; e) la protección por regímenes legales de seguridad social; f) el acceso a la formación; g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; h) la protección de la maternidad”.

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

“Artículo 8. Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales, de conformidad con la práctica nacional”.

“Artículo 9. 1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio. 2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación”.

“Artículo 10. El presente Convenio no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo”.

En Guatemala en relación al trabajo a domicilio no se tiene un control especial, cosa que sería bueno ya que muchas personas se verían beneficiadas, pues por lo general este trabajo se realiza con insumos que el mismo trabajador pone de su bolsa para realizar las labores

B) Recomendación 184 sobre el Trabajo a Domicilio, 1996

“Control del trabajo a domicilio. 6. La autoridad nacional y, cuando proceda, la autoridad regional, local o sectorial competente, deberían disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y, en su caso, los intermediarios que utilizan esos empleadores. Dicha autoridad debería indicar a los empleadores las

informaciones que deberían facilitarle o tener a su disposición con ese fin. 7. 1) El empleador debería tener la obligación de informar a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez. 2) El empleador debería llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo. 3) El empleador debería llevar también un registro del trabajo encomendado a cada trabajador a domicilio, en el que se indique: a) el plazo fijado para su realización; b) la tasa de remuneración; c) los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes; d) las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional; e) la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago. 4) Debería entregarse al trabajador a domicilio una copia del registro a que se refiere el anterior subpárrafo 3). 8. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada, los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen el trabajo a domicilio deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo. 9. En caso de violaciones graves o repetidas de la legislación aplicable al trabajo a domicilio, se deberían adoptar medidas apropiadas, incluida la posibilidad de que se prohíba dar trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales”.

“Edad mínima. 10. La legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo debería aplicarse al trabajo a domicilio”.

“Derecho de sindicalización y derecho a la negociación colectiva. 11. Las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos: a) al ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que escojan y a participar en las actividades de esas organizaciones; b) al ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores a domicilio a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales, deberían ser identificados y suprimidos. 12. Deberían adoptarse medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores a domicilio”.

“Remuneración. 13. Deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. 14. 1) Las tasas de remuneración de los trabajadores a domicilio deberían fijarse preferentemente por medio de la negociación colectiva o, en su defecto, mediante: a) decisiones de la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio o, cuando estas últimas no existen, con representantes de esos trabajadores y de esos empleadores; b) otros mecanismos apropiados de fijación de los salarios en los ámbitos nacional, sectorial o local. 2) Cuando las tasas de remuneración no se fijan por uno de los medios que se indican en el anterior subpárrafo 1) dichas tasas deberían fijarse mediante acuerdo entre el trabajador a domicilio y el empleador. 15. Para un trabajo determinado que se pague a destajo, la tasa de remuneración aplicada al trabajador a domicilio debería ser comparable a la que

percibe un trabajador ocupado en la empresa del empleador o, cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondiente. 16. Los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por: a) los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos; b) el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares. 17. 1) La legislación nacional relativa a la protección del salario debería aplicarse a los trabajadores a domicilio. 2) La legislación nacional debería garantizar que las deducciones se determinen según criterios preestablecidos y debería proteger a los trabajadores a domicilio de las deducciones injustificadas que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados. 3) Los trabajadores a domicilio deberían ser pagados a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes. 18. Cuando se utiliza un intermediario, se le debería considerar solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración debida al trabajador a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales”.

“Seguridad y salud en el trabajo. 19. La autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio. 20. Los empleadores deberían tener la obligación de: a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el

empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria; b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar porque sean objeto del debido mantenimiento; c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario. 21. Los trabajadores a domicilio deberían tener la obligación de: a) respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud; b) cuidar razonablemente de su seguridad y su salud, así como de las de otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición. 22. 1) El trabajador a domicilio que se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación. 2) En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación”.

“Horas de trabajo, períodos de descanso y licencias. 23. El plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores.

24. La legislación nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores”.

“Seguridad social y protección de la maternidad. 25. Los trabajadores a domicilio deberían recibir protección en materia de seguridad social. Esta protección podría otorgarse mediante: a) la extensión de los regímenes existentes de seguridad social a los trabajadores a domicilio; b) la adaptación de los regímenes de seguridad social para que amparen a los trabajadores a domicilio; o c) la creación de cajas o regímenes especiales para los trabajadores a domicilio. 26. La legislación nacional sobre la protección de la maternidad debería aplicarse a los trabajadores a domicilio”.

“Protección en los casos de terminación de la relación de trabajo. 27. Los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de la misma protección que los otros trabajadores en caso de terminación de la relación de trabajo”.

“Solución de conflictos. 28. La autoridad competente debería asegurarse de que existen mecanismos para la solución de conflictos entre un trabajador a domicilio y un empleador o, cuando proceda, un intermediario utilizado por el empleador”.

“Programas relativos al trabajo a domicilio. 29. 1) Todo Miembro, actuando en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería promover y apoyar programas que: a) informen a los trabajadores a domicilio acerca de sus derechos y de los tipos de asistencia que pueden recibir; b) contribuyan a concienciar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las

organizaciones no gubernamentales y al público en general respecto de las cuestiones relacionadas con el trabajo a domicilio; c) faciliten la organización de los trabajadores a domicilio en las organizaciones que escojan, incluidas las cooperativas; d) proporcionen a los trabajadores a domicilio una formación que les permita mejorar su grado de calificación (incluidas las calificaciones no tradicionales y su aptitud para dirigir y negociar) y su productividad, así como ampliar sus posibilidades de empleo y su capacidad para obtener ingresos; e) ofrezcan una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias; f) mejoren la seguridad y la salud de los trabajadores a domicilio, por ejemplo, facilitando su acceso a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad; g) faciliten la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento; h) faciliten el acceso al crédito, a mejores condiciones de vivienda y al cuidado de los niños; i) contribuyan al reconocimiento del trabajo a domicilio como una experiencia laboral válida. 2) Debería garantizarse que los trabajadores a domicilio de las zonas rurales tengan acceso a estos programas. 3) Deberían adoptarse programas específicos destinados a erradicar el trabajo infantil en el ámbito del trabajo a domicilio”.

“Acceso a la información. 30. Siempre que sea factible, la información relativa a los derechos y a la protección de los trabajadores a domicilio y a las obligaciones de los empleadores con respecto a ellos, así como los programas a los que se refiere el párrafo 29, deberían facilitarse en los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio”.

4.5. Bases para una reforma al Código de Trabajo guatemalteco

Como se ha venido indicando, es evidente la falta de regulación técnica y adecuada apegada a la realidad con respecto al teletrabajo en el Código de Trabajo; considerado este último instrumento como uno de los más importantes en materia laboral para el conocimiento de los trabajadores.

Sería conveniente, tal como se ha hecho en otras legislaciones, crear una ley específica que regule el teletrabajo; tomando en cuenta lo siguiente:

Establecer como principios mínimos del teletrabajo: el hecho de que existen dos modalidades: autónomo y en relación de dependencia; regulándose normas específicas para cada modalidad. Tomando en cuenta la diferencia de realizar el trabajo.

Otro de los principios fundamentales a tomar en cuenta, es el carácter voluntario con que se presta el servicio; así también, la igualdad con los trabajadores presenciales.

Aplicar los mismos regímenes de prestaciones sociales, promociones y mismos sistemas de retribución, jornadas, horarios, derechos y obligaciones que regula el Código de Trabajo para todo trabajador.

La garantía del ejercicio de derechos sindicales y libertad de asociación. Derecho a la negociación colectiva.

Debe regularse respecto a los programas de certificación de competencias y formación continua del trabajador, tanto profesional como productiva.

Regular sobre medidas de prevención, seguridad y salud laboral, derecho a la maternidad, edad mínima, condiciones de vivienda, etc.

4.6. Necesidad de regular el teletrabajo en Guatemala

Debido al desarrollo y avances tecnológicos muchas personas trabajan en sus hogares; otras por necesidad y porque no hay fuentes de trabajo elaboran productos o mercancías que luego venden en las calles por estos motivos se hace necesario que se regulen estas normas de trabajo; ya que actualmente el Código de Trabajo solo regula el trabajo a domicilio propiamente dicho; y siendo que el teletrabajo es la fuente de ingresos de muchos hogares guatemaltecos actualmente, se tiene que empezar a normar el mismo como cualquier otro trabajo.

Asimismo se hace necesario respetar los derechos y obligaciones de los teletrabajadores a partir de una adecuada reglamentación que garantice la igualdad laboral de estos, frente a los demás trabajadores del sector privado y público. La norma deberá establecer obligaciones y responsabilidades entre las partes, y también crear incentivos para aquellas empresas que generen nuevos puestos a través del teletrabajo, sobre todo para la población en condición de discapacidad, desplazamiento forzoso, aislamiento geográfico, mujeres cabezas de hogar, población en reclusión y personas cuya vida esté amenazada; que son las que más lo necesitan y las que le es más viable trabajar desde sus hogares.



En la actualidad la legislación en materia laboral, protege a los empleados domésticos, conlleva a que deben tener igual de salarios, derechos a la salud integral, y demás prestaciones que de ley debiera tener. En relación al teletrabajo nuestro país no contempla este tipo de trabajo ya que se debiera de dar las mismas oportunidades y así evitar las violaciones laborales y a los atropellos ya que no se cuenta con la protección del estado La legislación nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio o teletrabajo deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores”.

Deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de

Conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Ya que se violenta en gran manera toda y cada una los derechos

CONCLUSIONES

1. El teletrabajo no se encuentra regulado actualmente dentro del derecho laboral guatemalteco; por lo que existen muchas violaciones hacia los teletrabajadores debido al poco y control que existe por parte del Estado.
2. Los teletrabajadores no cuentan con los beneficios a que tienen derecho los trabajadores de la iniciativa privada y los empleados del sector público.
3. El teletrabajo es una modalidad del trabajo sujeto a régimen especial por serle aplicables normas relacionadas con el trabajo a domicilio; para como se realiza bajo otras circunstancias, los teletrabajadores no tienen ningún derecho garantizado ni protección de ninguna entidad del Estado.
4. El trabajo a domicilio es concretamente el que se realiza fuera de un centro de trabajo o local de trabajo; sin embargo, rigen las mismas condiciones y requisitos de cualquier otro trabajo, y constituye el teletrabajo una modalidad del trabajo a domicilio tal como se regula en el Código de Trabajo, y esto es debido al avance en las tecnologías y las comunicaciones.
5. El teletrabajo como tal no se encuentra regulado en el Código de Trabajo, y considerando que es una modalidad del trabajo sujeto a régimen especial por serle aplicables normas relacionadas con el trabajo a domicilio, constituye una limitante en el ejercicio de los derechos de la clase laboral.



0



RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe regular el teletrabajo respetando las garantías mínimas de las partes, y para beneficio tanto de los trabajadores como de los patronos.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tienen la obligación de proteger a todos los trabajadores por lo que debe promover el teletrabajo como una modalidad que beneficie a personas que no consiguen trabajo por su edad, incapacidad o falta de preparación profesional.
3. El Congreso de la República de Guatemala tiene que adecuar y reformar el Código de Trabajo de acuerdo a las nuevas tecnologías y formas de trabajo.
4. Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tienen la obligación de propiciar a través de iniciativas de ley y dirigirse al Congreso de la República por el conducto correspondiente, en el sentido de que se mantenga en un constante estudio las leyes laborales y las relaciones materiales y económicas que se suscitan en la realidad entre patronos y trabajadores, para ir equiparándolas con la realidad especialmente con el uso de las nuevas tecnologías.



5. La Comisión de Trabajo del Congreso de la República, debe considerar que a pesar de que existe un marco normativo que regula el trabajo a domicilio, éste se torna insuficiente, y hasta cierto punto constituyen normas vigentes pero no positivas, lo que limita el ejercicio de los derechos de los trabajadores bajo este concepto.



ANEXOS

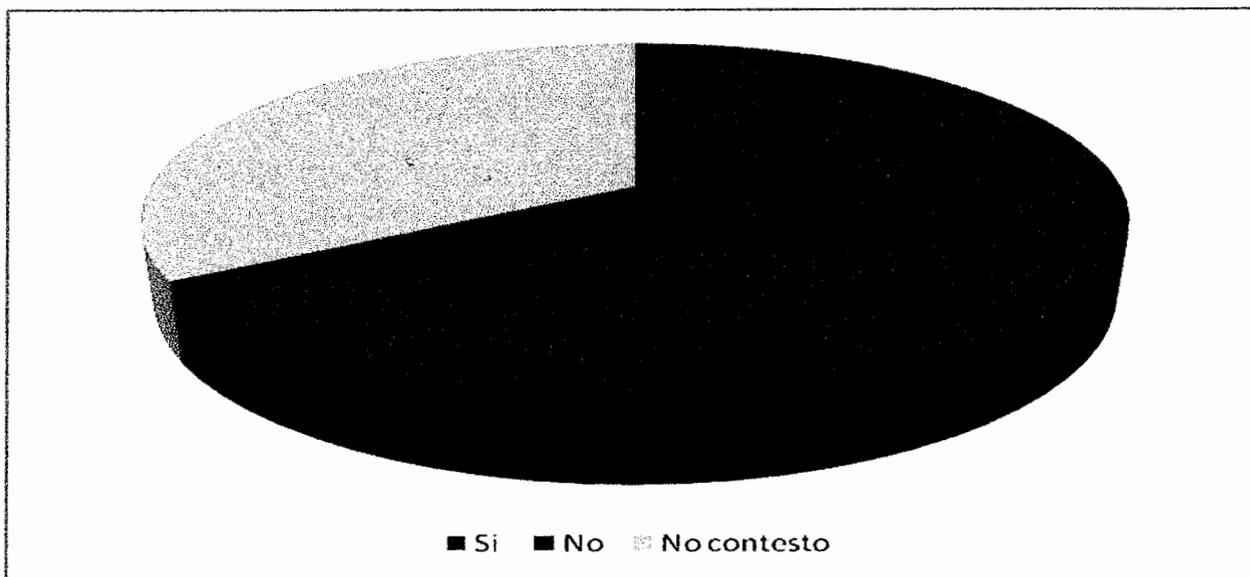


Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

El trabajo consistió en un cuestionario de diez preguntas, que respondieron inspectores de trabajo, abogados litigantes, dos jueces laborales, y trabajadores en general que acudían a la Inspección General de Trabajo a denunciar; por lo que a continuación se presentan los resultados del trabajo de campo.

Cuadro No. 1

¿Conoce usted cómo funciona el trabajo a domicilio?

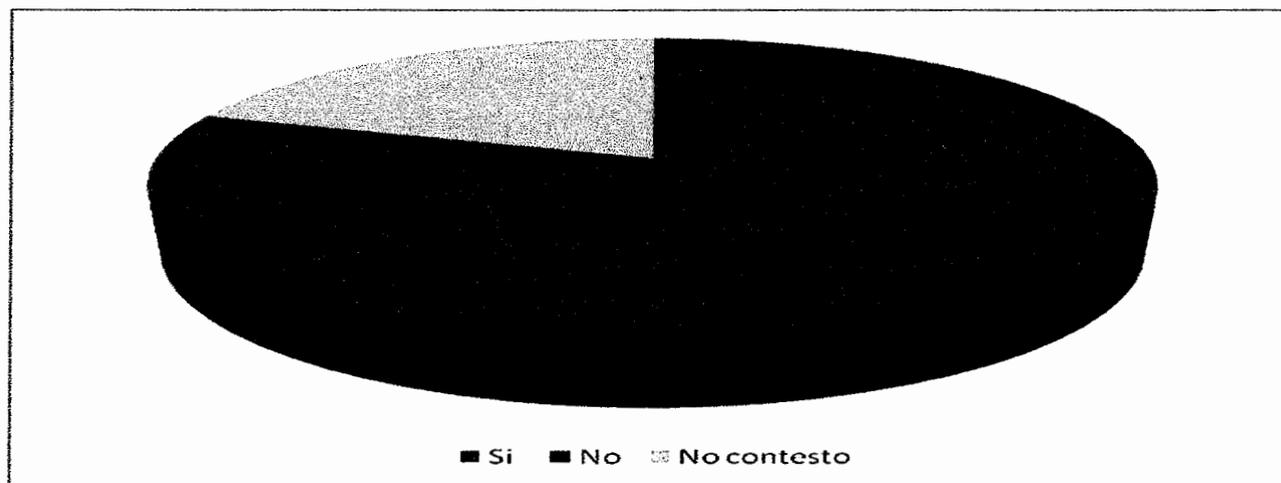


Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011.

El 30% de las personas encuestadas si conoce sobre el trabajo a domicilio, mientras que un 40% desconoce sus funciones y un 30% no respondió.

Cuadro No. 2

¿Sabía usted que el trabajo a domicilio se encuentra especialmente protegido en el Código de Trabajo guatemalteco?

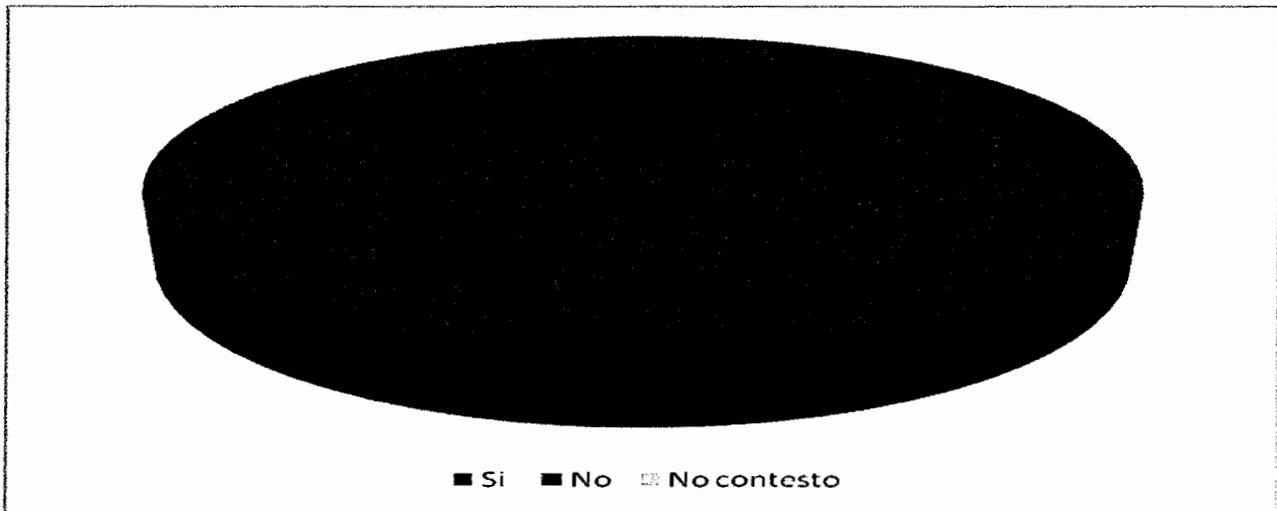


Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011.

Un 74% de las personas encuestadas respondió que si tiene conocimiento que el trabajo a domicilio es regulado por el Código de Trabajo, mientras que un 10% no tiene conocimiento de esta regulación y 16% no respondió.

Cuadro No.3

¿Ha escuchado acerca del teletrabajo?

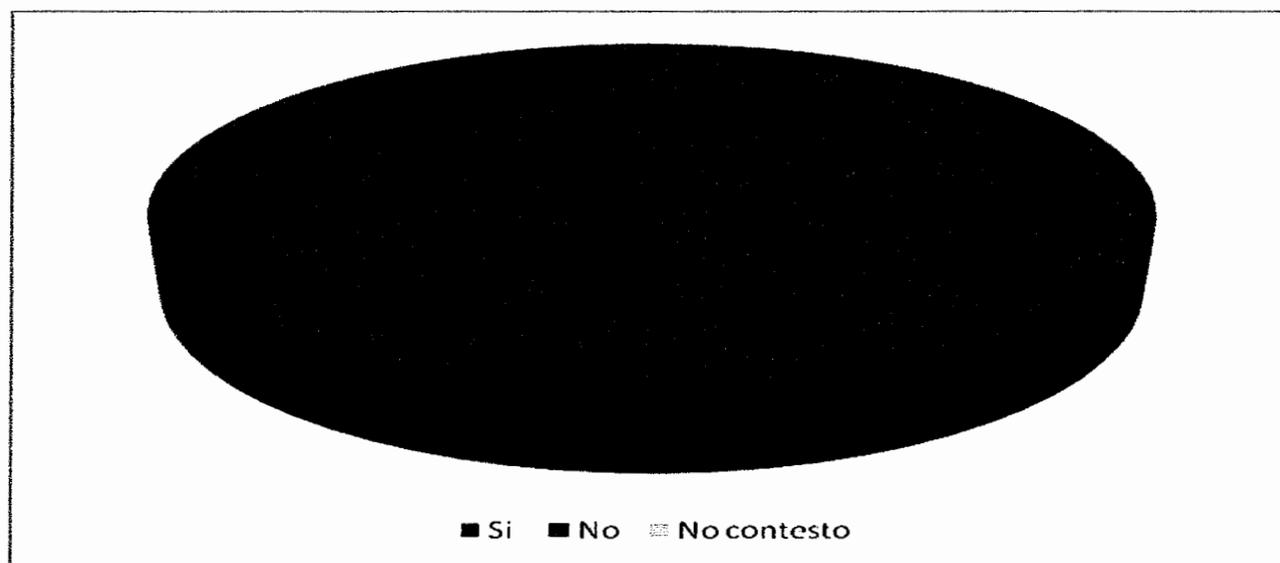


Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011.

Un 100% de los encuestados han escuchado sobre el teletrabajo.

Cuadro No. 4

¿Cree usted que el teletrabajo es igual al trabajo a domicilio?

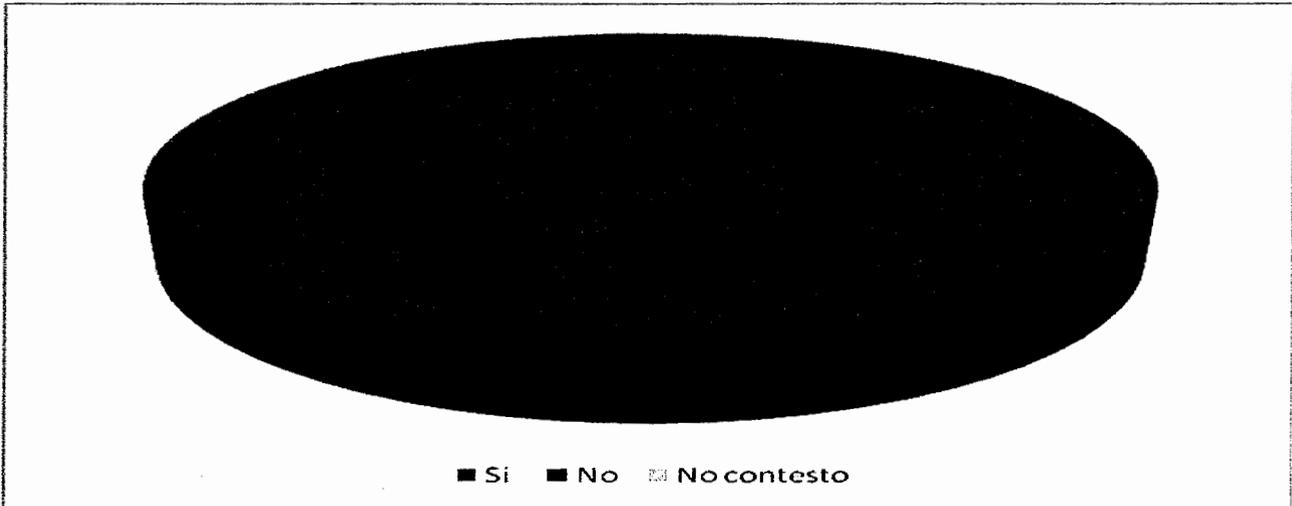


Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011

Un 70% de las personas encuestadas creen que el teletrabajo y el trabajo a domicilio son lo mismo mientras que un 30% cree que existen diferencias entre ambas.

Cuadro No.5

¿Sabe usted si se encuentra regulado el teletrabajo en el Código de Trabajo guatemalteco?

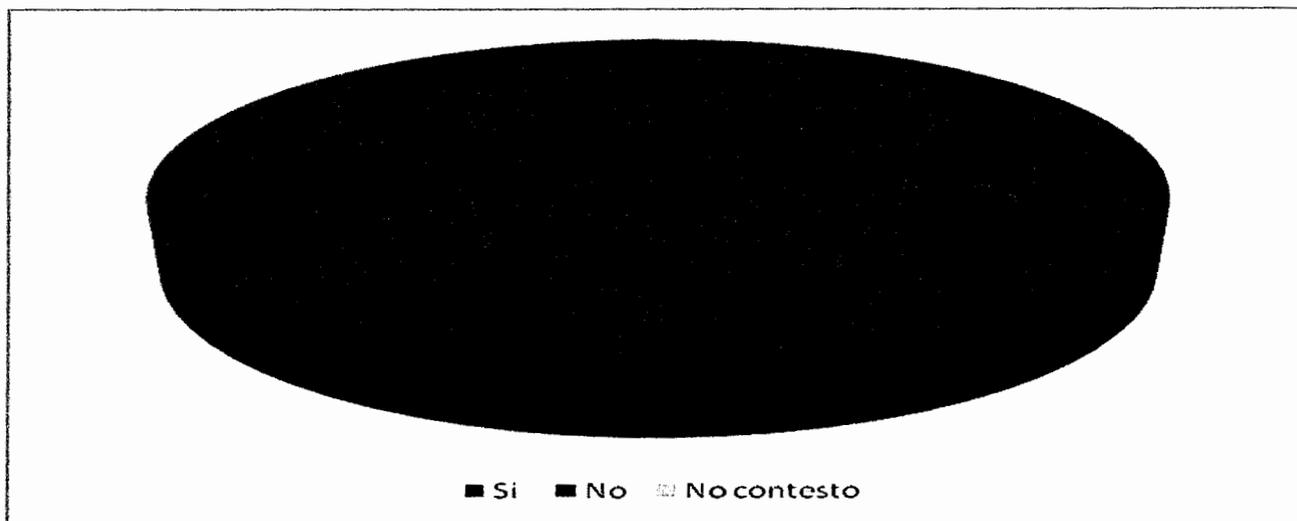


Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011

Un 90% cree que el teletrabajo esta regulado por el Codigo de Trabajo, mientras que un 10% cree que este cuerpo legal no lo regula.

Cuadro No. 6

¿Que es más ventajoso el teletrabajo o la realización de un trabajo en un centro o local de trabajo?



Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011

Un 65% de las personas encuestadas creen que el teletrabajo presenta mejores ventajas y un 35% cree que es mejor realizar el trabajo en un centro o local de trabajo.

Cuadro No. 7

¿Cree usted que es ventajoso para el patrono que se realice un trabajo en el hogar o en cualquier otro lugar que disponga el trabajador?

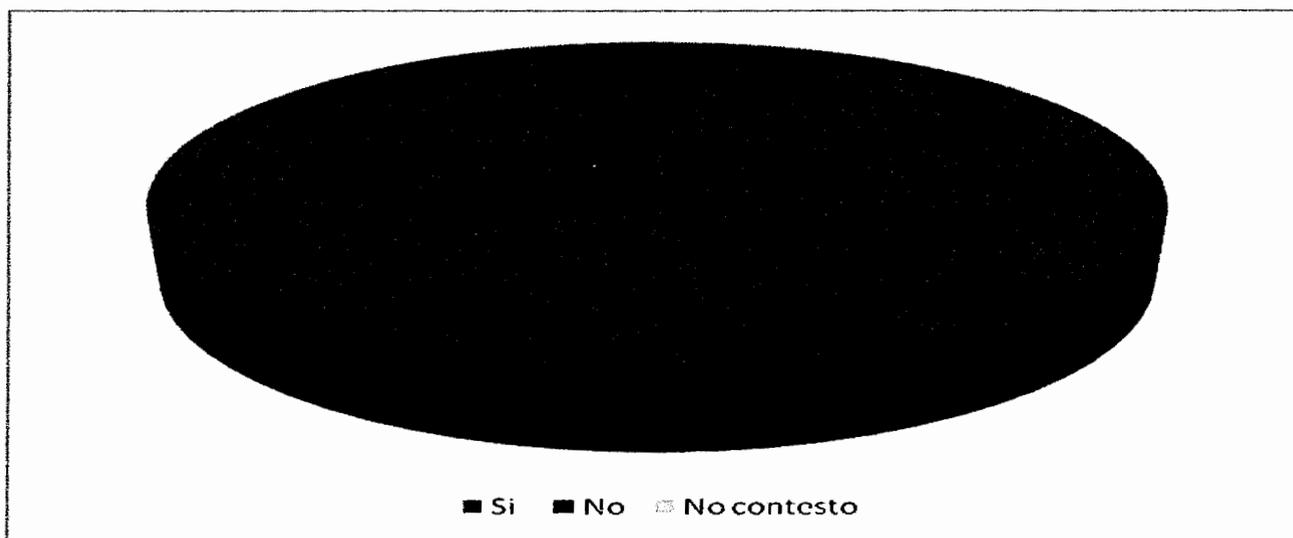


Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011

Las personas consideran en un 40% que el teletrabajo no es ventajoso para el patrono, mientras que un 30% considera que también beneficia al trabajador y un 30% no respondió a la pregunta realizada.

Cuadro No. 8

¿Considera que las normas del Código de Trabajo guatemalteco respecto al trabajo a domicilio pueden ser aplicables a lo que se conoce como teletrabajo?

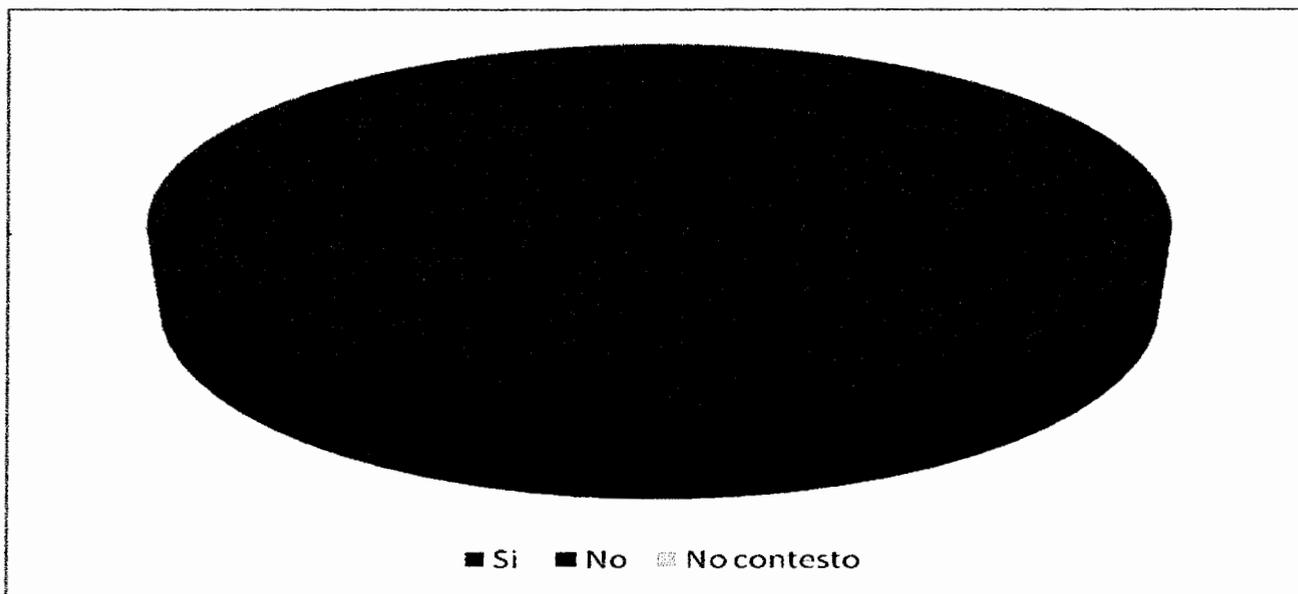


Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011

Un 95% de las personas encuestadas consideran que las normas referentes al trabajo a domicilio pueden ser aplicadas al teletrabajo contra un 5% que considera que debe de existir una norma específica para este trabajo.

Cuadro No. 9

¿Cree usted que por el avance en el internet y las telecomunicaciones, han surgido nuevas formas de trabajar como el caso del teletrabajo?

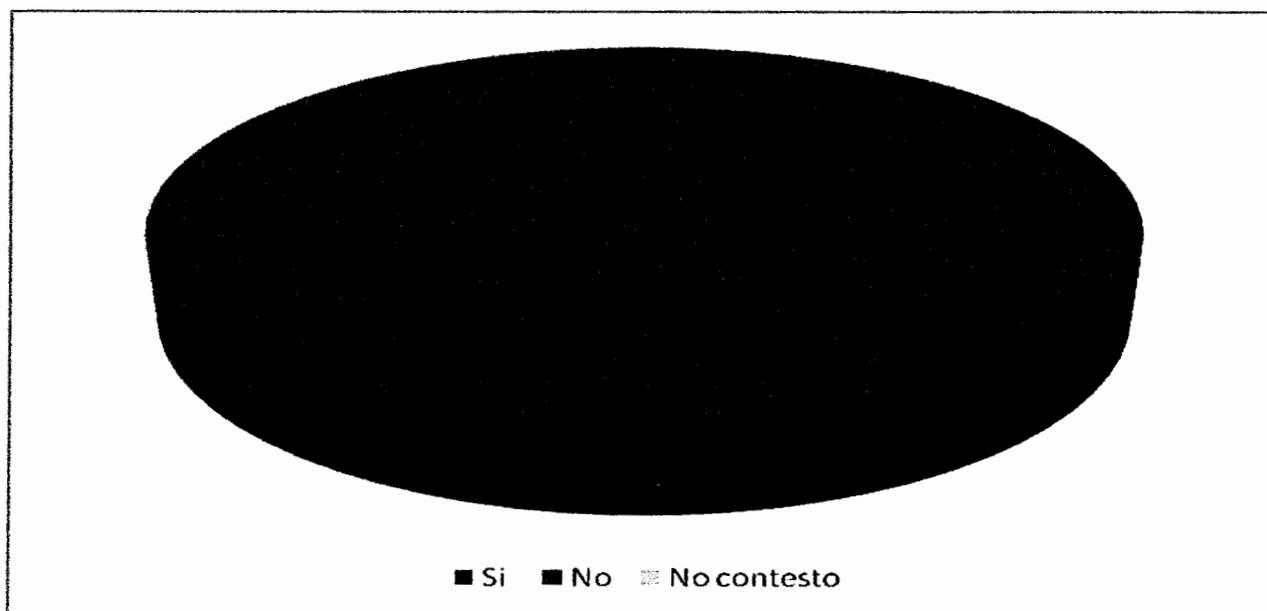


Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011

El 100% de las personas encuestadas consideran que el internet y las telecomunicaciones brindan oportunidades para poder trabajar desde su hogar.

Cuadro No. 10

¿Considera que debería regularse técnica y adecuadamente el teletrabajo y mejorar las normas relacionadas con el trabajo a domicilio en el Código de Trabajo?



Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011

El 100% de las personas encuestadas considera que el Código de Trabajo vigente no regula de una buena manera las relaciones laborales entre patrono y trabajadores y consideran que debería de realizarse importantes reformas al mismo.



BIBLIOGRAFÍA

ALBALADEJO GARCÍA, Mario. **Invalidez e ineficacia del negocio jurídico**. España: Ed. Bosch 1993.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. México Ed. Porrúa, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1968.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. **El teletrabajo en México**. México: Ed. Porrúa, 1978.



Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1941

Convenio 177 sobre el Trabajo a Domicilio, Organización Internacional del Trabajo, 1996.