

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



**LA NECESIDAD DE INCORPORAR EL TRABAJO VIRTUAL A LA LEGISLACIÓN
LABORAL GUATEMALTECA**

OSCAR ANTONIO RUÍZ GUZMÁN

GUATEMALA, MAYO DE 2013

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

**LA NECESIDAD DE INCORPORAR EL TRABAJO VIRTUAL A LA LEGISLACIÓN
LABORAL GUATEMALTECA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OSCAR ANTONIO RUIZ GUZMÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2013

**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 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:

Presidenta:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández de Sandoval
Vocal:	Licda. Magda Elizabeth Montenegro Hernández
Secretario:	Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Vocal:	Licda. Marisol Morales Chew
Secretaria:	Licda. Sonia Judith Alvarado López

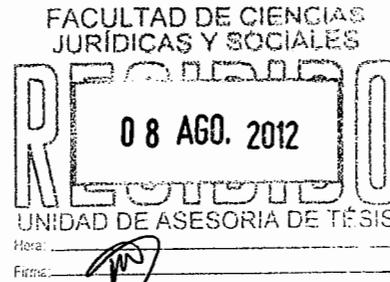
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



M.A. FERNANDO HAROLDO SANTOS RECINOS
ABOGADO Y NOTARIO COLEGIADO 3097
6ª AVENIDA 0-60 DE LA ZONA CUATRO, GUATEMALA, GUATEMALA.

Guatemala, 8 de agosto de 2012

Doctor:
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Doctor Bonerge Mejía:

Como asesor de tesis del bachiller **OSCAR ANTONIO RUÍZ GUZMÁN**, en la elaboración del trabajo titulado **EL TRABAJO VIRTUAL Y SU APLICABILIDAD EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO** me permito manifestarle lo siguiente:

Como parte de la asesoría prestada al bachiller se le sugirió cambiar el título del trabajo de tesis el cual ha quedado de la siguiente manera: **LA NECESIDAD DE INCORPORAR EL TRABAJO VIRTUAL A LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**, dicho trabajo contiene:

- a) Aspectos fundamentales del trabajo virtual, las labores adecuadas al trabajo virtual, los elementos característicos del contrato de trabajo frente al trabajo virtual. Lo anterior tiene vinculación con los cambios ocurridos en la esfera tecnológica y la falta de actualización en materia laboral, objeto de análisis de la presente investigación. Finalmente hace un trabajo minucioso sobre este tipo de contratación, realizando un análisis de los elementos característicos y sus diferencias en relación a los regímenes especiales contemplados en el Código de Trabajo.
- b) El bachiller **OSCAR ANTONIO RUÍZ GUZMÁN** para la realización del trabajo utilizó los métodos deductivo y analítico. Deductivo ya que las diferentes categorías de los contenidos se presentaron de lo general a lo particular y el método analítico porque el contenido teórico se dividió en sus partes para observar las causas, la naturaleza y los efectos. En este caso se analizaron los principales problemas que conlleva no realizar las reformas necesarias para la incorporación del trabajo virtual como un nuevo régimen laboral.
- c) Estudié y analice el contenido del tema propuesto por el bachiller, el cual reúne los requisitos de actualidad, no sólo en el aspecto académico sino en el aspecto normativo.



M.A. FERNANDO HAROLDO SANTOS RECINOS
ABOGADO Y NOTARIO COLEGIADO 3097
6ª AVENIDA 0-60 DE LA ZONA CUATRO, GUATEMALA, GUATEMALA.

- d) Es importante mencionar que la investigación concluye en demostrar que el avance que ha tenido la tecnología no ha sido igual en relación con la incorporación de cuerpos normativos que permitan actualizar la legislación laboral guatemalteca, desprotegiendo a una cantidad, cada día mayor de trabajadores que aprovechan esos avances tecnológicos para desarrollar una actividad económica que les permita desarrollarse en el campo laboral.

El aporte científico del presente trabajo es la visualización y caracterización de las condiciones reales en que se presta en la actualidad el trabajo virtual y su falta de regulación, promoviendo con ello la explotación de las personas que utilizan esta forma de trabajo y hasta la tergiversación de este tipo de contratación.

El trabajo de tesis en cuestión, cumple los requisitos legales prescritos y exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo 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.

Deferentemente

Lic. Fernando Haroldo Santos Recinos
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3097

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 21 de septiembre de 2012.

Atentamente, pase a la LICENCIADA ESTELA BAILEY BELTETÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante OSCAR ANTONIO RUÍZ GUZMÁN, intitulado: "LA NECESIDAD DE INCORPORAR EL TRABAJO VIRTUAL A LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

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



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.



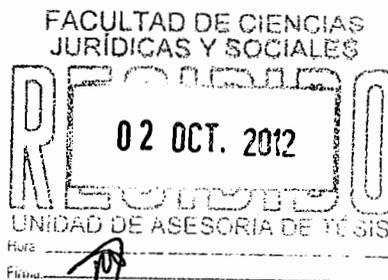
Licenciada Estela Bailey Beltetón

Abogada y Notaria
Colegiada 1778
Tel. 24367612

Guatemala, 1 de octubre de 2012

Doctor:

Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Estimado Doctor:

Previo testimonio de mi más alta consideración y estima, en atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha veintiuno de septiembre de dos mil doce, me permito informarle que procedí a revisar el trabajo de tesis titulado: **LA NECESIDAD DE INCORPORAR EL TRABAJO VIRTUAL A LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**, elaborado por el bachiller **OSCAR ANTONIO RUÍZ GUZMÁN**.

Al analizar el desarrollo del trabajo de tesis se estableció que:

- a) El objeto de estudio de la tesis, es una problemática actual y por ende jurídica laboral, la cual el bachiller Oscar Antonio Ruíz Guzmán aborda con un adecuado contenido científico y técnico, mostrando los efectos negativos y proponiendo acciones, para actualizar la legislación laboral vigente.
- b) La metodología y técnicas de investigación utilizados fueron los métodos analítico, inductivo, deductivo y científico como lo requiere este tipo de investigaciones.
- c) La redacción utilizada ha sido adecuada, observándose para el efecto las normas y parámetros establecidos por la Real Academia de la Lengua Española, misma que quedó estructurada en cinco capítulos.
- d) El trabajo de tesis revisado es una importante contribución científica, pues el mismo trata sobre las formas de contratación laboral del trabajo virtual y su falta de regulación en la legislación laboral guatemalteca.
- e) Las conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado en el trabajo son congruentes entre sí, siendo las conclusiones hallazgos que el estudiante ha realizado a lo largo de la investigación y las recomendaciones, acciones que son urgentes implementar para una efectiva protección de los derechos laborales de los trabajadores que son contratados de esta forma.

Estela Bailey Beltetón
ABOGADO Y NOTARIO



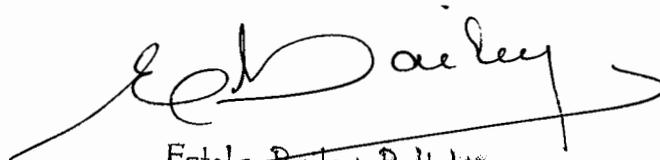
Licenciada Estela Bailey Beltetón

Abogada y Notaria
Colegiada 1778
Tel. 24367612

- f) La bibliografía empleada es acorde y se relaciona con los pies de página utilizados para el efecto, porque se sustenta en la doctrina brindada por juristas en esta materia.

Estando el contenido del trabajo realizado conforme a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, estimo procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis realizado.

Respetuosamente,

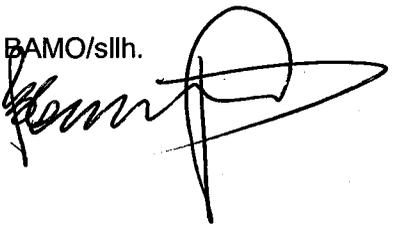

~~Estela Bailey Beltetón~~
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

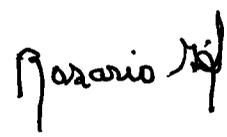
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de abril de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante OSCAR ANTONIO RUÍZ GUZMÁN, titulado LA NECESIDAD DE INCORPORAR EL TRABAJO VIRTUAL A LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. 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/silh.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO







DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi guía y permitir la realización de este sueño.
- A MIS PADRES:** Marta Isabel Guzmán Penagos y Jorge Alberto Ruíz Barillas, por haberme dado la vida y por inculcarme los valores que en determinado momento me han ayudado a ser una mejor persona.
- A MI ESPOSA:** Heidy Maribel Estrada Aldana, por ser la persona que complementa mi vida y por el apoyo recibido durante la realización de este logro.
- A MIS HIJOS:** Daniela, Andrea y Tonito, por ser las razones que me impulsaron para salir adelante.
- A MIS HERMANOS:** Silvia, Jorge, Gustavo y Luis por haberme dado el ejemplo de vida, por haber estado conmigo en todos los momentos en que los necesité.
- A MIS SUEGROS:** Por todo el apoyo que me han brindado durante el tiempo que tienen de conocerme.
- A MIS FAMILIARES:** Abuelas, sobrinos, sobrinas, tíos, tías, primos, primas, y cuñados, espero que este triunfo sea un orgullo para ustedes.
- A MIS AMIGOS:** Los de mi infancia, colegio, universidad y del trabajo, como a todos aquellos que me brindaron su ayuda incondicional y la motivación necesaria en todos los momentos de mi vida.



A LOS LICENCIADOS: Estela Bailey Beltetón, Silvia Verónica García Molina, Coralia Irasema Pérez Calderón, Sonia Judith Alvarado López, Miriam Lorena Quiroa Gómez, Fernando Haroldo Santos Recinos, Sergio Antonio Aguilar Martínez, Edgar Rolando Alfaro Arellano, Edgar Ottoniel Cabrera Figueroa, Madlio Roberto Carías Cárcamo, por su enseñanza, confianza, ayuda y colaboración para mi formación laboral y profesional.

A MIS CATEDRÁTICOS: Los licenciados Héctor Aníbal de León Velasco, Erick Castillo, Carlos Castro, Ronald Colindres Roca, quienes me inculcaron el amor al derecho.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, al Organismo Judicial pero en especial al pueblo de Guatemala por haberme permitido el acceso a la educación superior.

A MI PATRIA: A la cual serviré con orgullo y dedicación.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El contrato en general.....	1
1.1. La contratación laboral individual	2
1.2. El contrato individual de trabajo	3
1.3. Elementos de la contratación individual laboral.....	5
1.4. Características del contrato individual de trabajo	21
1.5. Condiciones en la prestación del trabajo.....	23
1.6. Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo	23
1.7. Clases de contratos laborales	24
1.8. La plena prueba del contrato individual de trabajo	27
1.9. Sustitución patronal.....	28
1.10. Suspensión de los contratos de trabajo	29
1.11. Terminación de los contratos laborales	32

CAPÍTULO II

2. Regímenes especiales de contratación laboral en Guatemala.....	39
2.1. Definición.....	40
2.2. Trabajo agrícola y ganadero.....	40
2.3. Trabajo de mujeres y menores de edad	41



Pág.

2.4. Trabajo a domicilio	43
2.5. Trabajo doméstico.....	45
2.6. Trabajo de transporte	48
2.7. Trabajo de aprendizaje.....	50
2.8. Trabajo en el mar y en las vías navegables	52
2.9. Régimen de los servicios del Estado y sus instituciones.....	53
2.10. Régimen del trabajo de los profesionales y técnicos.....	54

CAPÍTULO III

3. El trabajo virtual	57
3.1. Definición.....	61
3.2. Labores adecuadas al trabajo virtual.....	63
3.3. Tipos de trabajo virtual	66
3.4. La relación laboral del trabajo virtual.....	71
3.5. La subordinación en el trabajo virtual.....	73
3.6. El trabajo a domicilio frente al trabajo virtual.....	76

CAPÍTULO IV

4. El trabajo virtual, su regulación en el mundo y su incorporación en la legislación guatemalteca.....	79
4.1. El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.....	79



Pág.

4.2. El trabajo virtual y su aplicación en el mundo.....	81
4.3. El trabajo virtual y su incorporación al derecho laboral guatemalteco....	88
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFÍA	97



INTRODUCCIÓN

El tema del presente trabajo de investigación trata sobre el trabajo virtual y su posible inserción dentro del ordenamiento jurídico-laboral guatemalteco; considerándose éste como un nuevo régimen especial de trabajo y una nueva forma de contratación en el mundo.

Los medios de comunicación tecnológicos se encuentran presentes en la sociedad guatemalteca y su incorporación a las organizaciones empresariales es esencial para el desarrollo y la formación de capitales de trabajo; el uso de estas herramientas tecnológicas ha permitido la creación de empleos, ya que se pueden realizar las labores propias de una oficina en el entorno del hogar, permitiendo con ello una mayor efectividad en el desempeño de las labores del trabajo.

En Guatemala, no es común el uso de este método de contratación laboral, pero, existen ciertas empresas que realizan sus labores en el territorio nacional haciendo uso de la tecnología; por lo que la hipótesis de esta investigación encontró su afirmación, al descubrir que es necesario incluir dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco el régimen especial de trabajo virtual; esto permitirá brindar una adecuada protección a los trabajadores que realizan sus labores a través de este régimen.

El objetivo general de la misma es dar a conocer la importancia de incluir dentro del sistema de contratación laboral guatemalteco el trabajo virtual; así como, comprender la forma en la cual se realizan las labores en este régimen especial de trabajo y establecer la manera en la cual se aplican los principios que inspiran al derecho de trabajo.

Para investigar se usó el método analítico con el que se estudiaron las formas de contratación reguladas en Guatemala y la aplicación de los principios laborales al trabajo virtual; el método deductivo permitió el estudio de todos los problemas que conlleva el teletrabajo y los métodos inductivo y sintético para la elaboración del marco



teórico que fundamenta la creación de un régimen laboral especial para el trabajo virtual. La técnica bibliográfica se utilizó para la recopilación del material de estudio.

La tesis contiene cuatro capítulos. El capítulo primero contiene un análisis del contrato, la contratación individual de trabajo y los elementos que conforman la relación jurídico laboral, así como las diferentes clases de contratos; el capítulo segundo, contiene los regímenes especiales de contratación laboral regulados en Guatemala; el capítulo tercero, aborda el trabajo virtual, la relación laboral del trabajo virtual y el trabajo a domicilio frente al trabajo virtual; el capítulo cuarto, desarrolla la regulación del trabajo virtual en el mundo, así como la necesidad de implementar esta forma de contratación dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.

Con una normativa jurídica que permita la regulación del trabajo virtual o teletrabajo en Guatemala, se protegerían los derechos de las personas individuales que son contratadas para la prestación de estos servicios por las empresas constituidas en el país; desvirtuando con ello la práctica que se realiza actualmente de contratar estos servicios a través del contrato de prestación de servicios profesionales o del trabajo a domicilio.



CAPÍTULO I

1. El contrato en general

Previo a definir y desarrollar el tema del contrato individual de trabajo, es importante internarse en el tema del contrato, esto de manera general, ya que es por medio de esta institución, clásica del derecho civil, que se desenvuelven una serie de relaciones jurídicas de las cuales se derivan derechos y obligaciones para ambas partes contratantes.

El Diccionario Larousse define al contrato como: “Pacto entre dos o más personas.”¹ El autor Manuel Ossorio define al contrato como: “El pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas (Dic. Acad.). En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos...”²

El Código Civil en el Artículo 1517 prescribe que: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.” Asimismo, el Artículo 1518 del mismo cuerpo legal estipula: “Los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, excepto cuando la ley establece determinada

¹ García-Pelayo y Gross, Ramón. **Diccionario pequeño Larousse ilustrado**. Pág. 270.

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág.232.



formalidad como requisito esencial para su validez.” De lo anterior, se puede inferir que el contrato como institución general es el acuerdo de voluntades en el cual dos o más personas acuerdan la creación, modifican o extinción de una obligación y por ende de una relación jurídica bilateral en el cual se desarrollan una serie de derechos y obligaciones para cada una de las partes contratantes y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas ambas.

1.1. La contratación laboral individual

Cuando se habla de contratación laboral individual en el derecho del trabajo guatemalteco se refiere específicamente al contrato individual de trabajo; el cual es el mecanismo esencial para que se realicen las relaciones laborales en el país, esta institución es de gran importancia debido a la interacción jurídica que el mismo desarrolla en pro de la economía nacional; es decir, que con la manifestación de la relación laboral y su materialización a través de la prestación del trabajo se logra incentivar la economía del país procurando con ello el desarrollo integral de la clase trabajadora y del sector empleador.

Sin embargo, en la actualidad, esta institución laboral no es utilizada por la mayoría de los sectores empleadores del país, incluso por el mismo Estado, siendo que esta forma de negocio jurídico en materia del trabajo no es usada para la contratación de personal público; debido a que ofrece una gran cantidad de obligaciones para el patrono y dentro de la estructura jurídica laboral se le ofrece mayor protección y un trato preferente al



trabajador; por lo que se han utilizado, para la contratación de trabajadores, contratos de naturaleza civil, tales como el contrato de prestación de servicios técnicos o profesionales o el contrato de ejecución de obras, esto para nivelar los derechos y obligaciones de ambas partes en la relación contractual de trabajo; claro, beneficiando económicamente con ello al sector empleador y no a los trabajadores.

1.2. El contrato individual de trabajo

De acuerdo con la enciclopedia online Wikipedia el contrato individual de trabajo es definido como: “Aquél por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios retribuidos para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.³

El autor Guillermo Cabanellas al respecto indica que: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona llamada patrono, empresario, empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o

³ http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_individual_de_trabajo (Guatemala, 31 de agosto de 2011).



servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador.”⁴

El Artículo 18 del Código de Trabajo, regula que: “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.”

De las definiciones anteriores, se puede observar que dentro del ámbito jurídico guatemalteco, el contrato individual de trabajo es un mecanismo vinculante, tanto económica como jurídicamente, entre una persona individual, la cual se obliga a prestar sus servicios materiales o intelectuales o ambos, a otra persona, individual o jurídica, bajo una relación de dependencia continua, con una dirección inmediata o delegada y obligándose esta última a retribuirle económicamente a la primera por los servicios prestados. Sin embargo, también se encuentra que dentro de la legislación guatemalteca, no importa la denominación que se le dé al contrato por el cual se estipule la relación contractual; éste es un contrato individual de trabajo si reúne los elementos consignados dentro del marco jurídico laboral guatemalteco.

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. T. II. Pág. 341.



El contrato de trabajo es importante por ser un vínculo jurídico que permite el crecimiento económico de la población de trabajadores; así como de los inversionistas o el sector patronal del país, quienes se benefician recíprocamente con la creación de productos y mercancías, las cuales son puestas a la venta al público en general, creando ganancias para las empresas mercantiles y generando el pago de las prestaciones laborales irrenunciables para los trabajadores a cambio de los servicios prestados a la compañía para la cual laboran.

1.3. Elementos de la contratación individual laboral

Dentro de la contratación laboral se deben distinguir los elementos del contrato y los elementos específicos y propios de la contratación laboral individual, así como los elementos subjetivos que conforman la relación jurídica del trabajo; así se tiene que son los siguientes:

a) Elementos generales de los contratos

Dentro de estos, se hace referencia a la naturaleza jurídica del contrato, siendo ésta la de un negocio jurídico, por lo cual sus elementos son regulados o regidos por las disposiciones jurídicas comunes de la contratación, estableciéndose en el Artículo 1251 del Código Civil que: “El negocio jurídico requiere para su validez capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito,”



por lo que los elementos generales del contrato son: i) capacidad; ii) consentimiento; iii) objeto lícito.

- i) Capacidad: De conformidad con la enciclopedia online Wikipedia, la capacidad es: “La aptitud para ser titular de derechos y obligaciones; de reclamar los primeros y contraer los segundos en forma personal y comparecer a juicio por propio derecho.”⁵ De lo anterior, se desprende que la capacidad es una aptitud a través de la cual una persona puede ser titular de derechos y obligaciones, la cual se encuentra regulada en los Artículos 8 al 14 del Código Civil, en donde se establece que tienen capacidad para el ejercicio de sus derechos civiles los mayores de dieciocho años de edad; sin embargo, se establece también que los menores de edad que han cumplido catorce años son capaces para la realización de determinados actos, tales como: contraer matrimonio, reconocimiento de hijos, informarse y conocer de la administración de sus bienes bajo tutela, restitución en casos de enriquecimiento sin causa; y en el caso particular del tema investigado y de conformidad con el Artículo 259 del Código Civil: “Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento”; así también los Artículos 31, 32 y 150 del Código de Trabajo, regulan la capacidad relativa de los menores de edad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que colaborarán para su propio sostenimiento; así como la autorización emitida por la Inspección General de Trabajo para que estos menores puedan laborar,

⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Capacidad_jur%C3%ADdica (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

esto en consonancia con el Artículo 102 literal l) el cual establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral...” Es por ello, que los menores de edad autorizados por sus padres y por la Inspección General de Trabajo, según sea el caso, pueden formar parte del sector laboral del país.

- ii) Consentimiento: El consentimiento no es más que un concepto jurídico por medio del cual se exterioriza la voluntad de las personas para aceptar derechos y contraer obligaciones; siendo éste un requisito esencial para la formalización de la contratación civil y mercantil; sin embargo, en materia laboral, el contrato laboral es concebido como un vínculo jurídico-económico cuyo presupuesto es la prestación de los servicios personales, encontrándose que basta con el inicio de la relación laboral para que se perfeccione el mismo, esto de conformidad con el Artículo 19 del Código de Trabajo, lo que supone el consentimiento para que exista un acuerdo bilateral de voluntades.

No obstante lo anterior, el consentimiento dentro de la relación jurídico contractual laboral se encuentra limitado; es decir, que sigue existiendo pero restringido únicamente a la manifestación de voluntad de las partes para contratar, mas no así en la ejecución de la relación jurídico-laboral nacida del mismo contrato.



Dentro de la legislación civil guatemalteca, se establece que un negocio jurídico o contrato puede ser anulable cuando la declaración de voluntad emane de error, dolo, simulación o violencia, esto de conformidad con lo establecido en el Artículo 1257 del Código Civil.

- Error: El autor Carlos Vásquez indica que el error: “Es el consentimiento equivocado de una cosa, bien por ser incompleto, bien por ser inexacto.”⁶ Dentro del contrato individual de trabajo el error que puede existir es el error en persona; es decir, cuando la prestación de un servicio por persona determinada es motivo de dicho contrato.
- Dolo: Según el Artículo 931 del Código Civil argentino, el dolo es: “La acción dolosa para conseguir la ejecución de un acto, es toda aserción de lo que es falso o disimulación de lo verdadero, cualquier artificio, astucia o maquinación que se emplee con ese fin.” En síntesis, se puede decir que el dolo consiste en el engaño o mala fe que se utiliza para inducir a otro a un error; como hacer creer el trabajador al patrono, que se tiene alguna aptitud o capacidad para prestar determinado servicio, sin poseer dichas cualidades; así también, con respecto al patrono que hace creer al trabajador que va a realizar un trabajo diferente al que efectivamente realizará.

⁶ Vásquez Ortiz, Carlos. **De los contratos**. Pág. 4.



- Simulación: La enciclopedia libre online Wikipedia define la simulación como: “Una declaración ficticia de voluntad, con la anuencia de ambas partes y buscando, generalmente, fingir actos o contratos con el fin de perjudicar a un tercero. La causa del negocio aparente será inexistente, y habrá que determinar de qué manera no haya sido la culpable de todo esto.”⁷ De la definición anterior, se puede determinar que las clases de simulación existentes son: simulación relativa que se refiere a la simulación que se da en la naturaleza del negocio; es decir, hacen parecer un acto a otro distinto y la simulación absoluta que se da cuando el acto jurídico no tiene nada de real.
- Violencia: Este vicio en la declaración de la voluntad es definido como: “Un tipo de interacción humana que se manifiesta en aquellas conductas o situaciones que, de forma deliberada, provocan, o amenazan con hacerlo, un daño o sometimiento grave (físico, sexual o psicológico) a un individuo o una colectividad.”⁸ Es decir, que se trata de una coacción física o psicológica la cual se efectúa sobre una persona, que tiene como finalidad obligarlo a realizar o no un negocio jurídico. En un contrato individual de trabajo puede darse en algunos casos, pero no de forma frecuente, aunque la existencia de violencia o intimidación en un contrato podría causar la nulidad absoluta del mismo.

⁷ <http://es.wikipedia.org/wiki/Simulaci%C3%B3n> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

⁸ <http://es.wikipedia.org/wiki/Violencia> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

iii) Objeto lícito: Indica el autor Eugenio Velasco sobre este elemento del contrato que es: “Aquél que contiene cualquiera de los requisitos que la ley le regula al objeto de la contratación, sea que consista en cosa o hecho, es decir, en determinación, comerciabilidad, existencia, posibilidad física y moral.”⁹ El objeto de un negocio jurídico debe llenar ciertos requisitos, tales como que sea de lícito comercio, que sea una actividad idónea, que sea posible, que no sea inmoral, no debe causar perjuicio a terceros de buena fe; así también, que no sean prohibidos por la legislación vigente. Pero específicamente en el contrato de trabajo se refiere a aquellos objetos que causen beneficio tanto al trabajador como al patrono y que no estén prohibidos por el ordenamiento jurídico.

b) Elementos específicos del contrato individual de trabajo

En cuanto a la determinación de los elementos específicos del contrato individual de trabajo, existen diversos criterios al respecto; el autor Rafael Caldera indica que son elementos específicos del contrato de trabajo: “a) La prestación de un servicio personal; b) El pago de una remuneración, normalmente llamada salario; y c) La dependencia o subordinación.”¹⁰

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca vigente, se puede determinar que son elementos específicos de los contratos individuales de trabajo, los siguientes: i)

⁹ Velasco, Eugenio. **Objeto ilícito**. Pág. 2

¹⁰ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 268.

vínculo jurídico-económico; ii) prestación de servicios personales; iii) la retribución que puede ser de cualquier clase o forma.

- i) **Vínculo jurídico-económico:** Referirse a este elemento específico de los contratos individuales de trabajo, es hablar de relación jurídica, la cual de acuerdo con la enciclopedia libre online Wikipedia es: “El vínculo que une a dos o más personas, respecto de determinados bienes o intereses, estable y orgánicamente regulada por el derecho, como cauce para la realización de una función social merecedora de tutela jurídica.”¹¹ Dicho esto, se puede decir que el contrato individual de trabajo constituye un vínculo económico, debido a que las dos partes contratantes obtienen ganancias o beneficios económicos recíprocos; es decir, el patrono recibe aumento en sus ganancias a través del servicio que presta el trabajador y este último recibe la retribución que le sirve como sustento diario por el servicio prestado. Además, constituye un vínculo jurídico porque por medio de él se crean derechos y se contraen obligaciones para ambas partes; los que comprenden una protección especial que las normas jurídicas laborales otorgan tanto al trabajador como al patrono.
- ii) **Prestación de servicios personales:** Este elemento se refiere, de conformidad con la enciclopedia online Wikipedia: “A la obligación de realizar una serie de servicios.”¹² Esto, significa que la ejecución, conclusión o realización del trabajo

¹¹ http://es.wikipedia.org/wiki/Relaci%C3%B3n_jur%C3%ADdica (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

¹² http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_de_prestaci%C3%B3n_de_servicios (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

se hará de forma personal; es decir, no puede ser delegada, sino que tiene que ser realizada por el mismo trabajador que ha contraído dicha obligación. Este elemento es importante debido a que a través de él se consagra la aplicación del derecho laboral generando así todos sus efectos jurídicos y por ende es la obligación principal del trabajador dentro de la relación laboral.

- iii) La retribución: Este elemento se refiere al pago del salario, el cual es definido como: “La suma de bienes o dinero que paga el patrón por un cierto periodo de trabajo o un producto determinado de su trabajo que recibe de forma periódica un trabajador.”¹³ El salario, de conformidad con la legislación laboral guatemalteca vigente, puede ser cancelado en cualquier clase o forma de remuneración derivada de la prestación de servicios personales del trabajador para el patrono; el cual puede ser pagado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión en ventas o cobros, o bien por participación en utilidades; y sólo en los casos establecidos en la norma jurídica, hasta un treinta por ciento del total del mismo en especie.

c) Elementos propios del contrato individual de trabajo

De acuerdo con las leyes laborales vigentes y la doctrina aplicada en Guatemala, son elementos propios del contrato individual de trabajo: i) La subordinación; ii) la ausencia de riesgo; iii) la estabilidad; iv) la profesionalidad y v) la dirección y la dependencia.

¹³ <http://es.wikipedia.org/wiki/Salario> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

i) La subordinación

La palabra subordinación se deriva del latín sub que significa bajo, y ordinare que significa orden; así se tiene que etimológicamente significa bajo orden; el origen de esta acepción debe buscarse en la antigua patria potestad o en el poder de los señores feudales sobre los siervos, y en el estado de servidumbre de los esclavos en etapas anteriores de la historia de la humanidad.

El autor Guillermo Cabanellas define a la subordinación diciendo: "Dentro de la tesis por nosotros sostenida, en relación a su naturaleza jurídica, entendemos por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa."¹⁴

La subordinación es de vital importancia para el contrato individual de trabajo y se afirma que ha sido determinante en la estructuración del moderno derecho laboral y de seguridad social, por lo que se ha intentado sustituir la denominación de derecho del trabajo por la de derecho de trabajo subordinado, esto por considerarse que esta rama del derecho público protege y tutela al trabajo subordinado y no al trabajador, en consecuencia, donde no exista trabajo subordinado no hay contrato de trabajo.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 197.

El autor Mario de la Cueva anota que: “El derecho del trabajo nació de la necesidad de proteger al hombre frente al capital, o bien, nació de la necesidad de defender a la clase patronal. La razón de esta defensa radica en la distinta posición de las clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora, se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de otra. En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquél, por eso es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado.”¹⁵

Con lo manifestado en el párrafo anterior, se llega a la conclusión que la subordinación es esencial para la existencia del contrato individual de trabajo, y la mayor parte de definiciones enmarcan la importancia de este elemento dentro de la relación contractual laboral.

ii) La ausencia de riesgo

El autor Arturo Orgaz, define al riesgo como: “Peligro de sufrir un daño en la persona o en los derechos.”¹⁶ Así, se puede decir que el riesgo no es más que una contingencia o bien la proximidad de un daño o peligro.

Jurídicamente, el riesgo se encuentra estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o de un derecho; como lo explica el doctor Landelino Franco: “El riesgo no puede ser aplicado dentro de la

¹⁵ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 197.

¹⁶ Orgaz, Arturo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 136.

normativa contractual laboral, debido a los principios de tutelaridad y protección del derecho del trabajo y por ser éste un instituto del derecho civil; además, en la doctrina del derecho del trabajo, generalmente es aceptada la idea de ausencia de riesgo, por lo menos en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación laboral. La ausencia de riesgo y la subordinación integran y justifican la existencia de las relaciones jurídico-económicas del contrato individual del trabajo.”¹⁷

iii) La estabilidad

La estabilidad se encuentra, al igual que la subordinación y la ausencia de riesgo, dentro de las aspiraciones fundamentales del derecho laboral; basándose en la idea de que el vínculo de trabajo debe ser permanente y estable, siendo el contrato de trabajo de tracto sucesivo; es decir, continuo y las partes contractuales dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que ha de prestarse.

El autor Cabanellas anota: “...para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable.”¹⁸ La estabilidad proporciona al trabajador seguridad, evitando que sea sujeto del capricho y voluntad del empleador, protegiendo su medio de subsistencia. Siendo causa razonable para dar

¹⁷ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Pág. 85.

¹⁸ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 814.



por concluido unilateralmente el contrato de trabajo, el incumplimiento de la otra parte, por motivos técnicos o económicos, trayendo consigo consecuencias negativas para las partes; ya que el trabajador tendría que buscar una nueva ocupación y el empleador probar a un nuevo trabajador.

iv) La profesionalidad

“Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios.”¹⁹ La profesionalidad surge de la reiteración de las labores que el trabajador contratado realiza como actividad propia de la relación laboral; por lo que cuando el trabajador se incorpora a la empresa, se le confiere una categoría especial, de profesionalidad, no necesariamente es una especialización, pero requiere la reiteración de tareas en la actividad para la cual fue contratado.

v) La dirección y dependencia

Estos elementos son considerados por la doctrina como sinónimos del concepto de subordinación; sin embargo, por su amplitud y flexibilidad este último ha tenido gran connotación dentro de la legislación laboral vigente.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 413.

La dirección etimológicamente significa conducción u orientación a determinado lugar o finalidad, es a través de ella que una persona se encamina a la perfección de sus actividades cotidianas; la dirección se manifiesta de acuerdo a los servicios que se prestan y ésta va disminuyendo a medida que el trabajador se tecnifique; la dirección puede ser inmediata cuando el que dirige la actividad del trabajador es el propio patrono y puede ser delegada cuando quien realiza la dirección de las actividades laborales del trabajador es una persona de confianza del patrono.

En cuanto a la dependencia, se compara al vínculo jurídico-económico, y el que tiene mayor relación con la subordinación, pues la persona que depende, se encuentra sujeta a la autoridad, orden o dominio de otra. Estos elementos se configuran dentro de la legislación laboral guatemalteca vigente, al estipular dentro de la definición del contrato individual de trabajo que los servicios personales o la ejecución de una obra se encontrarán bajo la dependencia continuada del trabajador hacia el patrono y la dirección inmediata o delegada del patrono hacia el trabajador.

d) Elementos personales de la relación jurídico-laboral

De conformidad con las disposiciones legales en materia de trabajo, los elementos subjetivos o personales de la contratación jurídico-laboral en Guatemala son: i) El trabajador; ii) el patrono; iii) los auxiliares del patrono.

i) El trabajador

Trabajador de conformidad con la enciclopedia online Wikipedia es: “Una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos... Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica...”²⁰ El Código de Trabajo en el Artículo 3 establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Así se tiene, que el trabajador es aquella persona que efectúa labores personales a otra a cambio de una retribución de carácter económico; este es un elemento esencial para la existencia del contrato individual de trabajo, ya que sin la premisa de presencia de éste para que preste sus servicios personales no se puede hacer referencia a la relación jurídico-contractual de trabajo.

ii) El patrono

“La persona que emplea obreros o trabajadores en su propiedad o negocio, generalmente para realizar algún trabajo manual.”²¹

Así, el Artículo 2 del Código de Trabajo, establece que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo...”

²⁰ <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

²¹ <http://es.thefreedictionary.com/patrono> (Guatemala, 31 de agosto de 2012).

De las definiciones anotadas, se llega a la conclusión de que el patrono es aquella persona, individual o colectiva, que hace uso de la fuerza material, intelectual o de ambas, de otras personas individuales con el fin de crear bienes y servicios, para su promoción al público, generando con ello ganancias sustanciales para el sostenimiento de su empresa y de sus necesidades básicas.

iii) Los auxiliares del patrono

Dentro de la relación jurídico-laboral, el patrono necesita de ciertas personas que lo ayuden, ya sea para ejercer el mando o dirección de las labores de los trabajadores o que lo representen ante estos últimos en determinadas actividades propias del patrono; a estos sujetos el derecho laboral guatemalteco les denomina auxiliares del patrono, los cuales son los siguientes:

- El representante del patrono: De conformidad con el Artículo 4 del Código de Trabajo, los representantes del patrono son: “Las personas individuales que ejercen a nombre de éste, funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios están ligados con éste, por un contrato o relación de trabajo.” Por lo anterior, se puede decir que los representantes del patrono son los delegados de éste para

que lo representen ante los trabajadores, siendo sus acciones vinculantes con el patrono; en consecuencia, el ejercicio de la representación del patrono es un trabajo más para el representante, siendo ésta objeto de contratación, ya sea común o laboral.

- El intermediario: El Artículo 5 del Código de Trabajo, regula que: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con el o los trabajadores en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.” Es decir, que el intermediario realiza una actividad de facilitador de los servicios personales, tanto materiales como intelectuales de otras personas, para que estos, efectúen determinadas labores para otra persona, comprometiéndose esta última a efectuar el pago de las retribuciones por los servicios prestados hacia los trabajadores.

- El trabajador de confianza: Es la persona a quien el patrono delega algunas de las funciones que le son propias y que debería de realizar, pero por factores externos, éste las delega; esta figura se encuentra regulada de manera indirecta en el Artículo 351 del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente regula que: “Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien



los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.”

1.4. Características del contrato individual de trabajo

Son características del contrato laboral, las siguientes:

- a) **Bilateralidad:** Por encontrarse que dentro de la relación jurídico-laboral existen dos partes, trabajador y empleador, es por medio de el contrato que nacen obligaciones y derechos recíprocos; esto se encuentra regulado en los Artículos 18, 61 y 63 del Código de Trabajo.
- b) **Consensual:** Se dice que es consensual debido a que se perfecciona con el simple consentimiento, el cual se encuentra implícito desde el momento en que se inicia la relación laboral, de conformidad con lo establecido en el Artículo 19 del Código de Trabajo.
- c) **Oneroso:** Se refiere a la finalidad lucrativa del contrato individual de trabajo, ya que el trabajador recibe una compensación remunerativa por el servicio prestado al patrono y este último recibe una serie de ganancias por las ventas de los productos que los empleados elaboran en su empresa.



- d) Principal: Al no depender de otro negocio jurídico para su validez, vigencia y subsistencia, el contrato individual de trabajo nace a la vida jurídica por sí mismo; esto tiene relevancia con lo estipulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo al regular: "...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." Es por ello que no depende de la existencia previa de otro contrato o negocio jurídico para que tenga validez la relación jurídico-económica nacida del contrato de trabajo.
- e) Es de tracto sucesivo: Esta característica se refiere a que el cumplimiento del contrato de trabajo se da en acciones sucesivas, las cuales no se verifican en el mismo acto del contrato, sino que se prolongan y dilatan en el tiempo, buscando así la estabilidad de la relación jurídico-laboral para su perpetuidad relativa dentro del derecho.
- f) Es poco formalista: El contrato individual de trabajo se debe formalizar por escrito y cumplir con una serie de requisitos legales, siendo ésta la regla general; sin embargo, la legislación laboral guatemalteca vigente establece que no es un requisito esencial para su validez la existencia del documento que contenga dicho contrato, ya que también se permite la existencia de la relación laboral por medio de un contrato verbal; tal como lo regula el Artículo 27 del Código de Trabajo.



1.5. Condiciones en la prestación del trabajo

El Artículo 20 tercer párrafo del Código de Trabajo establece que: "...Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono."

De esta manera, la ley laboral vigente establece los elementos que forman parte de la prestación de los servicios en un contrato de trabajo; ya que es necesario determinar cómo se va a prestar el servicio o se va a ejecutar la obra; es decir, establecer cuál va ser el trabajo a realizar, forma o modo de su desempeño; así como, el período de tiempo que llevará la ejecución de la obra o la prestación del servicio, el lugar en donde va prestarse el mismo, siendo este último en la empresa, oficina o local proporcionado por el patrono o en el domicilio del trabajador; siendo estos elementos de suma importancia debido a que en el trabajo virtual, las condiciones en las cuales han de prestarse los servicios laborales por parte del trabajador son muy diferentes, las que se analizarán más adelante.

1.6. Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo se perfecciona por la simple prestación del servicio o por la suscripción del documento que contenga la obligación de la prestación del servicio personal. A este respecto indica el doctor Landelino Franco: "El contrato puede

perfeccionarse, a través de dos maneras: a) General. Es la forma típica de perfeccionar el contrato, a través de la simple prestación de los servicios, sin que para ello deba existir la suscripción de documento alguno; b) Especial. Son la suscripción del documento y el inicio simultáneo de la relación de trabajo, aunque se pacte que la relación de trabajo iniciará posteriormente.”²²

Lo anterior, tiene su fundamento en el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 19, el cual regula: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...” Con esto, se puede apreciar la existencia de la relación jurídica aun sin el documento que contenga el contrato individual de trabajo; es decir, que las obligaciones laborales nacidas de una relación laboral existen y se perfeccionan indistinta e independientemente del acto que les dio origen, ya sea el contrato o bien el inicio de la prestación de servicios.

1.7. Clases de contratos laborales

El Código de Trabajo vigente en Guatemala, específicamente en el Artículo 25, regula que los contratos individuales de trabajo se clasifican en:

- a) Por tiempo indefinido: Este es el contrato de regla general dentro de la legislación sustantiva laboral individual guatemalteca; tal como lo establece el Artículo 26 del

²² Franco López, Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 45.

Código de Trabajo, ya que en virtud de él, se entiende que todas las relaciones laborales son de naturaleza continua y permanente, estableciéndose de esta manera el principio de estabilidad de la relación jurídico-laboral; y se da cuando en el contrato no se especifica una fecha para su terminación.

- b) A plazo fijo: Este contrato tiene carácter de excepción dentro del ordenamiento jurídico-laboral vigente, de conformidad con el Artículo 26 del Código de Trabajo; pues para su determinación no es suficiente que dentro del escrito que contiene el contrato se establezca la fecha de terminación del mismo, sino además, que la actividad a ejecutar por el trabajador para la cual se haya celebrado el mismo, no sea de naturaleza continuada, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto por las partes contratantes; lo anterior tiene razón en virtud del Artículo 25 literal b) del Código de Trabajo el cual establece que: “El contrato individual de trabajo puede ser:...b) A plazo fijo, 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 de trabajo. En este segundo caso, se debe de tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra;...”
- c) Por obra determinada: Este contrato también posee carácter excepcional en la normativa jurídico-laboral guatemalteca; de conformidad con el Artículo 26 del Código de Trabajo, este contrato solamente puede celebrarse para el caso en el

que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería precisamente la entrega de la obra, al respecto regula el Artículo 25 literal c) del Código de Trabajo que: “El contrato individual de trabajo puede ser:...c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resulta del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

No obstante la clasificación anterior, los contratos individuales de trabajo, pueden clasificarse también atendiendo a la forma en que fueron celebrados los mismos, siendo estos:

- a) Contratos escritos: Este tipo de contratos son de carácter general, pues el Artículo 28 del Código de Trabajo regula que: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.” Por lo anterior, se deduce que por imperativo legal el contrato laboral debe formalizarse por escrito.

b) Contratos verbales: Esta forma de celebración de los contratos individuales de trabajo, constituye una excepción a la regla de escritura prevista en el Artículo 28 del Código de Trabajo y es admitida solamente cuando son verificadas ciertas circunstancias o para determinadas actividades; encontrándose su regulación legal en el Artículo 27 del cuerpo legal ya mencionado, el cual establece: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera regulado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.” Con lo anterior, se pone de manifiesto de manera taxativa únicamente los casos en los cuales se permite que el contrato individual de trabajo sea celebrado en forma verbal.

1.8. La plena prueba del contrato individual de trabajo

La plena prueba de la existencia de una relación laboral se efectúa con el propio documento que contiene el contrato de trabajo, y la falta de éste será, de conformidad



con la ley laboral vigente, imputable al empleador o patrono; debiéndose agregar que, en caso el patrono no cumpla con la exhibición del mismo al serle requerido por medio de los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social o por cualquier autoridad administrativa de trabajo, se tendrá por configurada la presunción legal de que son ciertas todas y cada una de las estipulaciones del contrato afirmadas por el trabajador. La falta del mismo, no debe ser motivo de preocupación para el trabajador, ya que esto es imputable al empleador y a quien le corresponde la carga de la prueba a favor del trabajador; a menos de que se trate de cualquiera de las actividades previstas en la legislación laboral guatemalteca en las cuales se permita la celebración del contrato de trabajo en forma verbal.

1.9. Sustitución patronal

La sustitución patronal es un instituto laboral dentro del cual se puede manifestar en cierta medida la existencia del principio de estabilidad en la relación jurídico-laboral, pues su objeto primordial, es conservar indemne o a salvo la relación de trabajo, en el caso de que se dé un cambio de patrono o empleador. Es por ello que el Artículo 23 del Código de Trabajo establece que: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones



del nuevo patrono no responde en ningún caso, el patrono sustituido.” Con lo anterior, se instituye que para no afectar ninguna de las relaciones laborales vigentes en la empresa al momento de la sustitución, existe una obligación solidaria entre el patrono sustituido y el nuevo patrono únicamente por el plazo de seis meses posteriores a la sustitución, por lo que se entiende que el nuevo patrono responderá por las obligaciones pendientes de cumplimiento del patrono anterior.

1.10. Suspensión de los contratos de trabajo

De conformidad con el principio de estabilidad, en los países del mundo existe la tendencia de limitar las causas de terminación de las relaciones laborales; uno de los mecanismos previstos por las legislaciones extranjeras y por el ordenamiento jurídico-laboral guatemalteco es la suspensión de los contratos individuales de trabajo, la cual deja en vigor la relación contractual existente, y permite que alguna de las partes contractuales deje de cumplir con determinada obligación sin que puedan hacerse valer ciertos derechos. Por varias razones los trabajadores y patronos pueden encontrarse imposibilitados de cumplir con sus respectivas obligaciones primordiales, ya sea, prestar el servicio o bien el pago del salario; sin embargo, la institución de la suspensión persigue la resolución de estas situaciones, estableciéndose para ello, los casos en los cuales puede aplicarse, dejando en suspenso los efectos del contrato individual de trabajo sin responsabilidad alguna para las partes.

De conformidad con el Artículo 65 el Código de Trabajo se establece que: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos...” Por lo expuesto, la suspensión deja interrumpida la relación laboral, pero sin llegar a romperla, únicamente, permite que alguna o ambas partes contractuales dejen de cumplir con sus obligaciones principales por un plazo determinado sin que alguno de ellos, sea responsable por ello.

La suspensión de los contratos de trabajo de conformidad con el ordenamiento jurídico-laboral vigente en Guatemala, se clasifica en:

- a) Suspensión individual parcial: Esta clase de suspensión de los contratos de trabajo se da cuando una de las partes de la relación laboral deja de cumplir con sus obligaciones fundamentales; tal es el caso del otorgamiento de la licencia con goce de salario, en donde al trabajador se le releva de su obligación de prestar sus servicios al patrono, obligándose este último a pagar el salario convenido en el contrato laboral.

- b) Suspensión individual total: Con esta suspensión de los contratos laborales, ambas partes que conforman la relación de trabajo, dejan de cumplir con sus obligaciones principales, siendo el ejemplo más claro de ello, el otorgamiento de

licencia sin goce de salario, en donde el trabajador no presta sus servicios materiales o intelectuales al patrono y éste no está obligado a pagarle la retribución económica nacida en virtud de la celebración del contrato individual de trabajo.

- c) **Suspensión colectiva parcial:** Esta suspensión de los contratos de trabajo se da cuando por una misma causa se afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones laborales vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir con sus obligaciones primordiales; tal es el caso de la huelga legal declarada justa, en donde los trabajadores no efectúan ninguna labor para su patrono, quedando éste obligado a realizar el pago de los salarios.

- d) **Suspensión colectiva total:** Se da cuando por una misma causa se afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en un lugar de trabajo o en una empresa, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir con sus obligaciones fundamentales; el ejemplo más adecuado de esta clase de suspensión de los contratos de trabajo es la huelga legal declarada injusta, en donde los trabajadores no realizan sus labores por las cuales han sido contratados y el patrono no se encuentra obligado a efectuar el pago de los salarios convenidos en los contratos de trabajo.



1.11. Terminación de los contratos laborales

En cuanto a la terminación de los contratos de trabajo, el Código de Trabajo establece en el Artículo 76 lo siguiente: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.” Con esto, la norma laboral vigente regula que la terminación del contrato individual de trabajo produce el efecto inmediato de concluir o de dar por terminada la relación jurídico-contractual entre el patrono y el trabajador, manifestándose como un acto de voluntad por parte de uno de ellos o bien de mutuo consentimiento, haciendo también referencia a que existen causas imputables a cada uno de ellos por las cuales se dé por agotada o finalizada la relación de trabajo. La causa más común y que genera gran importancia para el derecho laboral guatemalteco es el despido, siendo considerado éste, como el medio por excelencia para dar por terminados los contratos de trabajo por tiempo indefinido, que constituyen como se ha regulado con anterioridad, la regla general; siendo este tipo de contrato laboral, el que se encuentra basado en el principio de permanencia y estabilidad.

El despido consiste en la facultad propia del patrono para dar por terminado el contrato individual de trabajo, mediante una declaración unilateral de voluntad, basado en los supuestos, condiciones y formas que prevé la ley; esta declaración unilateral de la

voluntad puede darse cuando la contraparte comete alguna falta o deja de cumplir con sus obligaciones primordiales o fundamentales, siendo éste, un derecho que se le concede a las partes contratantes; y de acuerdo con el doctor Landelino Franco, supone los siguientes elementos: “a) Un acto y omisión imputable a una de las partes; y b) El acto u omisión puede provenir de dos causas distintas: b.1) Por la falta de cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato y; b.2) Por la falta de consideración que deben guardarse trabajador y patrono, en la relación personal.”²³

La terminación de la relación jurídico-laboral se produce por un acto unilateral de cualquiera de las partes contratantes, es decir, del patrono o del trabajador, pero para que dicho acto no genere ninguna responsabilidad jurídica para cualquiera de los elementos personales de la relación laboral, la terminación debe basarse en una causa justificable; así se tiene que cuando el despido es ejercitado por el patrono, se trata de un despido directo, mientras que cuando el acto lo realiza el trabajador, se habla de que existe un despido indirecto. El doctor Landelino Franco, expone que el despido por causa justa posee dos características: “a) Depende de una causa reconocida como justificativa de la terminación del contrato; y b) Produce la terminación del contrato de modo inmediato y no crea obligaciones.”²⁴ De lo anterior, se puede decir que el despido directo con causa justa, depende de la invocación de una causa justificable que dé por terminado el contrato de trabajo, la cual se encuentre estipulada en el marco jurídico laboral, produciendo con ello la terminación inmediata del vínculo laboral sin generar responsabilidades para el patrono.

²³ **ibid.** Pág. 107.

²⁴ **ibid.** Pág. 108.



La terminación del contrato laboral por despido directo, surte efecto a partir del momento en que el patrono comunica, ya sea por escrito o verbalmente al trabajador, la causa por la cual se da por terminada la relación de trabajo, cesando en ese momento el trabajador el desempeño de sus labores; por otro lado, el despido indirecto surte sus efectos jurídicos desde el instante en que el trabajador se lo comuniqué a su patrono, debiendo cesar inmediatamente el empleado el desempeño de sus labores.

De conformidad con el Artículo 77 del Código de Trabajo: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpen las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;

- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.”

Y el Artículo 79 del Código de Trabajo, establece que: “Son causas que facultan al trabajador, para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin

embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.”

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas; como por el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

En Guatemala, la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante ser obligatorio.



CAPÍTULO II

2. Regímenes especiales de contratación laboral en Guatemala

En la antigüedad, de acuerdo con la doctrina y la legislación, se necesitó agrupar una serie de servicios laborales dentro de un grupo de actividades al cual se le ha denominado regímenes especiales de trabajo, que incluye todas aquellas actividades laborales que merecen contar con una protección distinta o especial frente a cualquier otro tipo de trabajo; o bien, debido a la naturaleza de dichas actividades, su ubicación dentro del derecho laboral era incierta e indeterminada, siendo ésta la razón por la cual existen una serie de trabajos regulados de manera especial por el Código de Trabajo vigente. Actualmente, este criterio ha variado, ya que se ha creado una regulación especial para el trabajo de los menores de edad, así como para las mujeres; además de conservar los lineamientos jurídicos que rigen la prestación del servicio doméstico, transporte, trabajo a domicilio, aprendizaje, el trabajo del mar y el régimen de los trabajadores del Estado.

El concepto de trabajo sujeto a regímenes especiales se refiere a los trabajos considerados como de ejecución laboral; es decir, que en ellos se encuentran concentrados aquellos trabajos en los cuales atendiendo a su naturaleza, condiciones en que se prestan y a la persona que debe desempeñarlos, necesitan de una protección especial para permitirles un desarrollo en su actividad laboral.

El autor Luis Alberto López, expone: “El objeto de regular estos trabajos dentro de un régimen especial, obedece a la naturaleza misma de estas actividades y a la necesidad de una protección más adecuada.”²⁵ Con lo descrito por este autor, es claro que la regulación de las actividades contenidas en los regímenes especiales de trabajo obedece a la necesidad de una protección adecuada y especializada para dichas labores.

2.1. Definición

Los regímenes especiales, consisten en adoptar un sistema de medidas de protección especial, encaminadas a la protección de la relación laboral concerniente a la naturaleza misma de las actividades laborales que se ejecuta; o bien, al grupo de personas que las realizan.

2.2. Trabajo agrícola y ganadero

En este contexto, este régimen especial de contratación laboral se refiere al trabajo que realiza el peón, el mozo, el jornalero, el agricultor o el ganadero destinado a las labores agropecuarias de una finca rural. Este tipo de contrato de trabajo puede realizarse en forma verbal, el salario que devenga el trabajador del campo es diario, es decir, que el pago del salario se realiza por jornal.

²⁵ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para los trabajadores**. Pág. 142.

El Artículo 138 del Código de Trabajo establece: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.”

2.3. Trabajo de mujeres y menores de edad

Este régimen especial en la legislación guatemalteca propugna porque el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, esto de conformidad con lo establecido en el Artículo 147 del Código de Trabajo y 102 literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El capítulo respectivo tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendió de bebidas alcohólicas; el trabajo de los menores de catorce años. Reduce una y hasta dos horas a las jornadas laborales de los menores de edad, así como, controles por parte de las instituciones administrativas de trabajo del Estado para que velen por el cumplimiento de tales normas.



Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha creado una serie de convenios internacionales, los cuales han sido aprobados y ratificados por Guatemala concernientes a la regulación del trabajo de los menores de edad, estableciendo parámetros en los cuales se le concede a este grupo social una protección adicional a la ya reglamentada en los países miembros de dicha agrupación de derecho internacional, en tal cuenta, se establecen por dichos cuerpos normativos regulaciones sobre la edad mínima para trabajar, tanto en la industria, en el mar, en las actividades pesqueras y en las labores no industrializadas; así también, el requerimiento de un examen médico previo a los menores de edad para realizar labores en la industria, en el trabajo subterráneo y en el trabajo no industrial y reglamentación sobre las limitaciones acerca del trabajo nocturno de los menores y la prohibición de determinadas formas de trabajo infantil.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con inamovilidad en el periodo del embarazo y la lactancia; otorgando descansos especiales de pre y post-natal y lactancia, así como, de pagos por tales conceptos además del derecho a ser reinstaladas en caso se de por finalizada la relación laboral durante estos períodos. Regula también la obligación de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de 30 trabajadoras, incumpléndose esta norma legal por parte de los patronos.

2.4. Trabajo a domicilio

El tratadista Manuel Ossorio define al trabajador a domicilio como: “El que por cuenta ajena se ejecuta en la vivienda del obrero o en un local elegido por él, para un patrono, intermediario o tallerista, aun cuando en la realización del trabajo participen los miembros de la familia del obrero, 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 o accesorios de las principales que hacen realizar por cuenta ajena...”²⁶ Es decir, que por este régimen especial de trabajo, el trabajador efectúa las labores comunes de la relación de trabajo en su hogar; o bien, en un lugar que él determine, sin necesidad de estar sometido a la dirección inmediata de su patrono.

Teniendo esto en cuenta, se puede decir que el trabajo a domicilio se trata de la producción de mercancías por parte del trabajador, en donde el patrono debe de proporcionarle todos los materiales necesarios para la fabricación de dichos enseres, además de proporcionarle una retribución acorde a los bienes producidos.

El Artículo 1 del Convenio 177 sobre el Trabajo a Domicilio de la Organización Internacional del Trabajo de 1996, el cual aún no ha sido ratificado por Guatemala, determina: “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)

²⁶ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 957.



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 quien 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, dé trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.”

Con lo anterior, se puede establecer la existencia de una relación de subordinación o de dependencia laboral, por el pago realizado por el patrono en virtud del trabajo elaborado o el servicio prestado por el trabajador, quien tiene la facultad de elegir el lugar para desempeñar dichas labores; pero es el patrono quien establece las características del producto o servicio, así como la calidad y el procedimiento de elaboración del mismo, de igual manera, fija los términos y condiciones para la entrega y el pago de la retribución económica por el trabajo realizado.

Esto tiene consonancia con la legislación guatemalteca de esta materia jurídica, ya que de conformidad con el Código de Trabajo, el Artículo 156 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." Con esto, se pone de manifiesto, no sólo el reconocimiento que hace la legislación guatemalteca acerca del trabajo a domicilio, sino que también que toda clase de simulación que se pretenda a efecto de tergiversar o aparentar inexistencia de una relación laboral entre el patrono y el trabajador a domicilio, se encuentra prohibida por la ley.

2.5. Trabajo doméstico

De conformidad con un informe de la Organización Internacional del Trabajo, este régimen de contratación laboral es efectuado por un trabajador doméstico o empleado del hogar, el cual: "...tradicionalmente denominado criado, sirviente o mucama, es la persona asalariada que trabaja en tareas domésticas. En ocasiones vive en la casa del

empleador y recibe el nombre de interno o interna. También recibe el nombre genérico de servicio o servicio doméstico.”²⁷

Al respecto, la licenciada Elizabeth Guerra apunta que: “Servicio doméstico, es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa.”²⁸ En este sentido, es claro que el trabajo o servicio doméstico es aquél que una persona presta para el sostenimiento y funcionamiento del hogar, haciendo las labores propias de limpieza, cuidado y aseguramiento de la residencia propiedad del patrono.

Por su parte, la legislación guatemalteca, específicamente en el Artículo 161 del Código de Trabajo, establece que: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”

De conformidad con lo estipulado por el Artículo 161 del Código de Trabajo, la remuneración para esta clase de trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. De igual manera, la ley laboral vigente faculta al patrono para exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud, esto de acuerdo con el Artículo 162 del ya mencionado cuerpo legal.

²⁷ Organización Internacional de Trabajo. **Informe: Trabajo decente para los trabajadores domésticos.** http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

²⁸ Guerra Secaida de España, Elizabeth. **El trabajo de la mujer y la violación al principio de igualdad con el régimen especial del trabajo doméstico.** Pág. 39.

El Artículo 165 del Código de Trabajo, regula que los casos de enfermedad que surjan se registrarán por las siguientes reglas: a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención, igual derecho tiene el patrono si el afectado por dichas afecciones de salud sea el trabajador doméstico; b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas; c) En el caso de que la enfermedad haya sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, el trabajador doméstico posee el derecho de percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se cubran los gastos médicos que con tal motivo éste deba hacer; d) Si por la enfermedad se requiera la hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de asistencia médica más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia, así como, dar el aviso respectivo a los parientes más cercanos del trabajador; e) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe de costear los gastos razonables de inhumación.

No obstante la existencia de las reglas descritas anteriormente, queda a salvo el patrono, si los reglamentos dictados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

regulen al respecto, siempre que el trabajador doméstico se encuentre protegido por los beneficios correlativos a dicho instituto.

Algo especial de este régimen especial de trabajo es la estipulación legal establecida en el Artículo 166 del Código de Trabajo, el cual regula: "Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones." Con esto, se faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo por las dos causas estipuladas en el artículo en mención; sin embargo, no existe una norma especial que regule la facultad del trabajador para dar por concluida la relación laboral, quedando con ello en una clara desventaja frente al patrono el trabajador doméstico.

2.6. Trabajo de transporte

Este régimen especial hace referencia a aquellos trabajadores que conducen los medios de transporte terrestre o aéreo de mercadería o mercancías y de pasajeros, el Artículo 167 del Código de Trabajo regula lo siguiente: "Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire." Con lo anterior, la norma sustantiva laboral regula en el concepto de trabajadores de transporte a aquellas personas que sirven, esto, no solamente se refiere a las personas que conducen, sino que va más allá, es



decir, que el alcance de esta norma es más amplio, dando como resultado que se incluyan en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

La normativa laboral vigente estipula que no son considerados como trabajadores de transporte, aquellas personas que no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables; dichas calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas, así como los conocimientos técnicos necesarios para la ejecución de las labores de conducción, como lo indica el Artículo 168 del Código de Trabajo. El párrafo final de este artículo regula: "...Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros"; dicha norma jurídica contiene las causas justas para que el patrono dé por concluidos los contratos de trabajo, señalándose como causa la embriaguez o la influencia del uso de estupefacientes del trabajador al momento de realizar las labores de conducción del transporte y la falta de respeto que estos hagan en contra de los pasajeros.

El Artículo 169 del Código de Trabajo regula que con el objeto de aplicar de mejor manera los principios y disposiciones contenidas en el ya mencionado ordenamiento jurídico a las empresas de transporte terrestre o aéreo, el Organismo Ejecutivo, mediante la emisión de acuerdos por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe de dictar la reglamentación adecuada tendiente a normar las condiciones en las cuales se presta el servicio de conducción, teniendo en cuenta la necesidad de no

interrumpir la continuidad en el servicio y cuya aplicación se hará a una sola actividad de transporte o bien a una empresa determinada, oyendo previamente a los patronos y trabajadores que resulten afectados por la emisión de dichos reglamentos.

En cuanto a las jornadas laborales de los trabajadores de transporte, hay que remitirse al reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria, contenido en el Acuerdo Presidencial 346, el cual en su Artículo segundo indica de que los trabajadores a bordo que laboren en forma discontinua o que deben permanecer a bordo para seguridad de la nave y de los pasajeros, tales como ingenieros, jefes, contadores, telegrafistas, médicos, etc., no están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo; sin embargo, como no es posible crear jornadas de trabajo agotadoras, pues contradice el derecho de trabajo, el Artículo tercero aclara que en ningún caso pueden ser obligados a trabajar más de doce horas diarias.

2.7. Trabajo de aprendizaje

En la doctrina a este tipo de contratación laboral también se le conoce como contrato de adiestramiento, contrato de iniciación profesional o contrato de formación profesional, en la carrera de derecho se le denomina pasantía. Sobre este régimen de contratación laboral, el autor Néstor de Buen indica que: “Es una de las formas de proteger al trabajador que, desde que se prepara para la labor que desempeñará, está ya produciendo en forma personal para la empresa que lo contrató. De forma que el



patrono está percibiendo además de la prestación del servicio, ya el beneficio directo de la actividad del aprendiz.”²⁹

El Artículo 170 del Código de Trabajo regula que: son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”. Importante hacer mención que es el único trabajo en el que la ley permite que no se pague salario mínimo. Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario.

Al concluir el contrato de aprendizaje, el patrono le debe dar al aprendiz un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio, arte o profesión; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado dentro de las veinticuatro horas siguientes, dicho examen no es remunerado y por lo tanto su cobro es ilegal. Dentro del Artículo 173 del Código de Trabajo, se faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el pre-aviso del aprendiz para poner término al contrato de trabajo se reduce a cinco días solamente.

²⁹ De Buen, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 41.

2.8. Trabajo en el mar y en las vías navegables

Este régimen especial de contratación de trabajo se manifiesta en virtud de las condiciones en que la gente de mar presta sus servicios personales y en cierta medida profesionales a una nave y de conformidad con la legislación ordinaria vigente en Guatemala, el contrato por el cual estas personas proporcionan sus servicios a los navíos, se le denomina contrato de embarco; siendo, por este contrato laboral en donde una de las partes, es decir, el trabajador, se obliga con el capitán de buque o nave, a formar parte de la tripulación bajo sus órdenes para prestar sus servicios inherentes a la navegación, carga y pasaje, a cambio de una retribución económica.

El Artículo 175 del Código de Trabajo regula que: “Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.” Con esto, se manifiesta la regulación de esta forma de contratación, así como, las condiciones y estipulaciones en las cuales se debe de prestar el trabajo por parte del trabajador.

De conformidad con lo estipulado en el Artículo 176 del Código de Trabajo, el patrono, en esta clase de contratos laborales, puede ser el naviero, armador, ya sea propietario



o no de la nave, que la pareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que afecten a la embarcación. Así también, el Artículo 177 del citado Código regula que el capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste. El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje; debiéndose estipular en el mismo, las condiciones a que se refiere el Artículo 178 del ya mencionado cuerpo legal, en cuanto a las restricciones de tiempo, lugar y condiciones en las cuales haya de efectuarse, realizarse o ejecutarse el trabajo. En caso de duda acerca de la duración del contrato de embargo, debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y de regreso al puerto de salida.

2.9. Régimen de los servicios del Estado y sus instituciones

El Decreto 330 del Congreso de la República, el cual contenía el anterior Código de Trabajo, contempló dentro de un régimen especial de trabajo, a los servidores del Estado y sus instituciones, establecía ciertas excepciones y normas especiales que regulaban las condiciones laborales en las que los servidores públicos prestaban sus servicios personales al Estado y sus dependencias, permitiéndose en dicho Código el derecho de huelga de estos trabajadores.

Sin embargo, el Código de Trabajo vigente, contenido en el Decreto 1441, en el Artículo 191 regula: "Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente, dichas relaciones no quedan

sujetas a las disposiciones de este Código.” Con esto, se pone de manifiesto que la regulación del régimen especial de trabajo concerniente a los trabajadores del Estado, se encuentra contenido en un cuerpo normativo especializado.

Lo anterior, tiene su fundamento en el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquéllas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.”, encontrándose que las relaciones labores del Estado se regulan por la Ley de Servicio Civil.

Sin embargo, en cuanto a las entidades descentralizadas del Estado, las relaciones laborales se regulan de otra manera, esto de conformidad con el Artículo 111 de la Carta Magna, el cual norma: “Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.”, siendo ésta una excepción a la normativa especializada sobre las relaciones jurídico-laborales del Estado.

2.10. Régimen del trabajo de los profesionales y técnicos

Los contratos de servicios profesionales y técnicos están contenidos en el Código Civil; es decir, su regulación se encuentra en los Artículos 2027 al 2036 de dicho cuerpo



legal; por lo tanto, los contratos de los profesionales como los contratos de los técnicos, no se encuentran regulados por las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo; encubriéndose de esta manera la existencia de una relación jurídico-laboral y evitando con ello la tutela de las relaciones de trabajo emanadas de este tipo de contratación; contradiciéndose con lo establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo, cuando éste regula que sin importar cual sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico-jurídico se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios profesionales de manera personal, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

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

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





CAPÍTULO III

3. El trabajo virtual

Desde su planteamiento, el derecho del trabajo ha sido concebido como una rama del derecho público encaminada a regular las relaciones jurídicas nacidas entre el patrono y el trabajador, como sujetos de derecho que participan de manera directa en la formación económico-social de las naciones, regulando la formación de capital de ahorro y crédito y el empleo como formas de desarrollo social.

A pesar de ser un derecho joven, el derecho del trabajo ha sufrido varios cambios, los cuales han determinado la forma en la cual se ven las relaciones de trabajo del país; incluyéndose formas de negociación contractual enfiladas dentro del derecho común, separadas de éste, adquiridas y protegidas por los principios fundamentales que rigen a esta rama especial del derecho público.

Este es el caso del trabajo virtual, el cual desde un principio fue concebido como un negocio jurídico civil, regulado dentro del contrato de prestación de servicios profesionales; posteriormente, fue incluido dentro de las relaciones jurídico-laborales contenidas dentro del régimen especial de trabajo a domicilio; sin embargo, por la importancia que ha adquirido con el pasar de los años, el mismo ha obtenido cierta autonomía, y en algunas legislaciones del mundo, es considerado como un régimen



especial de contratación laboral independiente al trabajo a domicilio; a este tipo especial de relación laboral también se le conoce con el nombre de teletrabajo.

El trabajo virtual es concebido como una nueva forma flexible de organización del trabajo el cual es empleado en diversas actividades laborales, implicando con ello que el trabajador preste sus servicios personales fuera del entorno empresarial tradicional; es decir, fuera de la oficina o lugar destinado para realizar sus labores. El simple hecho de que el trabajador tenga un menor número de horas de presencia física dentro de la empresa que fuera de ella; implica, necesariamente, que en todos los casos que el trabajador labore fuera de la jornada ordinaria completa, gozará de todos y cada uno de los beneficios establecidos para el trabajo virtual o trabajo a distancia.

La implementación del trabajo virtual es posible previa la existencia de una serie de condiciones inherentes al proceso económico y social de los países que han hecho realidad su aplicación dentro de su ordenamiento jurídico interno; siendo estas circunstancias:

- a) El auge de las telecomunicaciones. Las empresas dedicadas a esta materia, concentran sus actividades en la investigación y desarrollo de productos que facilitan el acceso a la tecnología, permitiendo que la riqueza de los países en donde funcionan se incremente gracias a la eficiencia de las invenciones que proyectan; lo cual incentiva y motiva a las nuevas economías a contratar mano de

obra adicional que permite la difusión de los frutos del progreso en la sociedad en general.

- b) El tipo de empresas que han surgido en los países desarrollados. Las compañías dedicadas al desarrollo de tecnología, están consagradas a la prestación de servicios industriales, manufactureros y de capital, quienes recurren a la posibilidad de contratar empleados ubicados en lugares remotos, en especial en áreas limitadas al manejo de la información; lo que permitirá a futuro, la creación de puestos de dirección a distancia.

- c) La cultura de la eficiencia. La capacidad de trabajo y el sentido de la responsabilidad de los altos mandos de las empresas permite, que sean cumplidas las metas que los órganos superiores de administración fijan para ayudar al crecimiento, no sólo de la misma empresa, sino que también, de la población del lugar en donde se ubica la misma; siendo esto una consecuencia de la madurez social y laboral que las compañías han alcanzado.

El auge del trabajo virtual o trabajo en casa a distancia, obedece al imperativo de reducción de costos operacionales; lo que permite alcanzar mayores niveles de productividad, en este sentido, la existencia del trabajo virtual en una compañía permite que se configuren las siguientes consecuencias positivas:

- a) Incremento de la productividad. La implementación del trabajo en casa a distancia, permite a la compañía un elevado incremento en la cadena de producción de la mercancía que fabrica o de los servicios que suministra; debido a que los empleados desempeñan sus labores en horarios que se ajustan al ritmo de vida de los mismos, se les facilita el desempeño de sus actividades laborales.
- b) La reducción de costos. Como se anotó anteriormente, el trabajo virtual obedece principalmente a la idea de reducción de los costos de operación de las empresas; siendo que estos se encuentran asociados al gasto que dichas compañías realizan en concepto de alquileres, impuestos, compra de mobiliario y equipo, seguridad, servicios públicos, etc. Siendo los mismos los que terminan inflando perjudicialmente los presupuestos asignados a cada una de la áreas de desempeño de la misma, los cuales son recortados gracias a la contratación de empleados a distancia.
- c) Una mejor atención al cliente. El trabajo virtual posibilita que sean aprovechadas de manera más eficiente las diferencias horarias entre regiones, con lo cual se minimiza el tiempo de respuesta de las áreas de las compañías encargadas de atender los pedidos de su clientela; esto se debe a la descentralización de las funciones que lleva consigo el teletrabajo, con lo cual se garantiza la agilización, en términos de capacidad de reacción ante la concurrencia de algún imprevisto.

3.1. Definición

Actualmente no existe una definición concreta acerca de lo que es el trabajo virtual o teletrabajo; sin embargo, la siguiente definición proporcionada por la enciclopedia online Wikipedia, apunta que: “El trabajo virtual 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 mejorar 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.”³⁰

Varias de las ocupaciones o actividades que se desarrollan en una oficina no demandan la presencia del trabajador en su puesto de trabajo; por lo que las mismas pueden ser realizadas a distancia haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación, las cuales son conocidas como TIC por su abreviatura. Con esto se efectúa una disminución drástica del tiempo de desplazamiento del trabajador al lugar de trabajo y se reduce el tiempo muerto en el cual el trabajador se encuentra sin efectuar ninguna de las actividades laborales que le corresponde realizar; de igual

³⁰ <http://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajo> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

manera, se formula la reestructuración en la planificación del trabajo dejándose de enfocar por horas en la oficina a horas dedicadas al trabajo.

La utilización de las tecnologías de la información y la comunicación o las TIC son un punto de gran importancia para el desarrollo de las actividades propias del trabajo virtual; ya que permiten el procesamiento de información para su uso o para la comunicación encaminadas a facilitar la estructura de la empresa e incentivar el crecimiento comercial de la misma y el desarrollo pleno del trabajador en sus actividades laborales; entre las herramientas que engloba las TIC se encuentran: la computadora, el fax, el teléfono móvil, la internet, en la cual se hace uso de herramientas tales como: correo electrónico, chat, llamadas sobre IP y videoconferencias, etc. Lo cual permite que se tomen decisiones en tiempo real, maximizando con ello la eficiencia en la producción.

Considerando lo anterior, el trabajo virtual se refiere al desarrollo de una actividad laboral, efectuada fuera de los centros de trabajo, con el apoyo de las nuevas tecnologías de la información, permitiendo con ello que los trabajadores, cumplan con sus obligaciones derivadas de la existencia de un contrato de trabajo, desde la comodidad de sus casas o bien en centros especializados en tecnología, tales como cafés internet o telecentro, etc., o desde cualquier lugar, ya sea en la localidad, municipalidad, departamento, región, país o del mismo planeta.

El trabajo virtual recibe diversas denominaciones, entre las cuales se encuentran: teletrabajo, trabajo electrónico, trabajo a domicilio, trabajo desde el hogar, trabajo en red o trabajo a distancia; en Europa se utiliza con gran frecuencia el término teledesplazamiento y en los Estados Unidos de América se usa el concepto de trabajo flexible.

En síntesis, se puede decir que el teletrabajo consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante toda o una parte de su jornada ordinaria laboral, siendo la información la que se desplaza en lugar del trabajador, la cual es transmitida por vía digital usando las herramientas telemáticas e informáticas existentes. El teletrabajo o trabajo virtual, es aquel trabajo que se realiza a distancia de la oficina donde normalmente se labora y en el que se hace un uso intensivo de las tecnologías de la informática y las comunicaciones.

3.2. Labores adecuadas al trabajo virtual

Las labores que se pueden efectuar a través del trabajo virtual o trabajo en casa a distancia se encuentran actualmente limitadas únicamente por la imaginación del trabajador y del patrono. Estando concentradas en esta forma de contratación laboral todas aquellas tareas que se puedan reducir a formato digital o bien puedan realizarse a distancia y posteriormente ser enviadas o ser directamente entregadas al cliente o a la empresa para la cual presta sus servicios el trabajador, permite la eficiencia de las

labores y el ahorro de tiempo, tanto para el trabajador como para el patrono en la dirección y subordinación de las actividades labores.

Si bien es cierto lo más común para trabajar en esta modalidad es todo lo relacionado con la informática, en la actualidad existen diversas posibilidades dentro del mercado laboral para efectuar este tipo de contratos de trabajo; encontrándose las siguientes actividades laborales que se pueden realizar a través del trabajo a distancia:

- i) **Informática:** Dentro del campo del procesamiento de datos, se encuentran las siguientes labores que se pueden efectuar por medio del trabajo virtual:
 - a) **Programación:** Utilizando para ello los diversos lenguajes informáticos existentes, entre los cuales se pueden encontrar: pascal, visual basic, visual C++, unix, linux, etc.;
 - b) **Técnico:** Encaminado para la creación de programas standard, antivirus, test e informes de programas;
 - c) **Creación:** Para la elaboración de recursos multimedia y presentaciones, así como, la formación y aprendizaje, videojuegos, guiones, diseño de páginas web, etc.;
 - d) **Diseño asistido por computadora o cad:** Para la elaboración de proyectos, producciones en 3D, animaciones, delineación.

- ii) **Administrativo:** Dentro de las actividades administrativas de la empresa, a través del trabajo virtual se pueden efectuar las siguientes actividades:
 - a) **Secretaría:** La cual permite la introducción y procesamiento de datos, recepción de pedidos, gestión de almacén, contacto con los clientes y proveedores, etc.;
 - b) **Finanzas y contabilidad:** Para establecer la facturación, contabilidad y auditoría de la empresa;

- c) Asesoría legal: Esta actividad permite la preparación y negociación de contratos, realización de escritos e informes, realización de trámites; d) Consultoría: Encargada de la elaboración de estadísticas, realización de proyectos, estudios de mercado; e) Marketing: Para la realización de estudios de mercado, telemarketing, servicio de atención al cliente, agente comercial, seguimiento de procesos; f) Control: Para inspección y vigilancia de proyectos por vía remota.
- iii) De formación: En esta área se concentran las actividades encaminadas a la educación y enseñanza a través de los medios de comunicación a distancia, entre las actividades que se pueden realizar en esta área se encuentran: a) Formación y tutorías a distancia; b) Traducción de documentos.
- iv) Comunicación: Dentro del campo laboral de comunicación, se encuentran las siguientes labores: a) Prensa: Articulista, reportero gráfico, corresponsal, crítico de cine, arte y espectáculos, guionista; b) Internet: Diseño, creación y desarrollo de páginas web, investigación, búsqueda de información en la red, administración remota de servidores; c) Publicidad: Creativo, agente publicitario, diseño y artes gráficas, imagen corporativa, fotocomposición, maquetación; d) Edición: Documentación, realización de manuales, traducción.

- v) Otros: No obstante las actividades descritas anteriormente, por medio del teletrabajo o trabajo virtual se pueden realizar las siguientes labores: a) Seguridad; b) Tele-vigilancia.

3.3. Tipos de trabajo virtual

Para determinar el tipo o la forma de trabajo a desempeñar por medio del trabajo en casa a distancia o teletrabajo; la licenciada Bárbara Fuentes, indica: "**Criterio locativo:** de manera general, al hablar sobre el trabajo en casa a distancia, se concibe la idea de relacionarlo con el trabajo a domicilio; sin embargo, existen otras opciones de realizar el teletrabajo que dependerán únicamente de las necesidades del trabajador, el patrono y otros factores entre ellos, tales como: el tipo de trabajo, su duración, el tamaño de la empresa, cantidad de empleados y equipamiento. Al respecto de este criterio, las formas que puede adquirir el trabajo virtual son las siguientes:

- a) Teletrabajo en casa: Denominado en inglés como electronic homework, en este tipo de trabajo, el trabajador desempeña las labores en su lugar de residencia habitual; éste fue el primer tipo de trabajo virtual que existió y el que comúnmente se ha utilizado por la mayoría de empresas, consistiendo su característica esencial en que el trabajador dispone de todas los instrumentos necesarios para trabajar y estar comunicado con la oficina desde su casa; de esta manera se puede desarrollar el trabajo que tenga encomendado desde su hogar. Los países que utilizan con mayor frecuencia esta forma de trabajo son los Estados Unidos de

América, Reino Unido, Francia, Alemania e Italia. En este tipo de trabajo existen dos variantes, las cuales tienen en cuenta el factor de aislamiento y/o la necesidad por parte de la empresa de requerir los servicios personales de su empleado en persona al menos de vez en cuando, estas modalidades son:

— Trabajo a domicilio todo el tiempo: En esta variante, el teletrabajador desempeña la jornada de trabajo durante toda la semana en su domicilio, conectándose a una base de datos para la realización de esta actividad laboral, trabajando en casa y comunicándose con la oficina a través de su computadora por internet, fax, teléfono o celular.

— Trabajo en el domicilio y en la empresa: Esta modalidad de trabajo virtual es conocido como trabajo en casa a distancia alternado y en ésta, el trabajador y el patrono pueden organizarse de tal forma que el empleado tenga la obligación de laborar determinados días fijos en casa y otros en la empresa, de cualquier forma, resulta conveniente que los trabajadores se dirijan a la empresa que los contrató por lo menos un día a la semana, para mantener el lazo de la relación laboral con el empleador; esta forma de trabajo ofrece, tanto para el trabajador como para el patrono, mayores posibilidades de comunicación comparado con el trabajo en casa a tiempo completo.

b) Oficinas satelitales: Son lugares de trabajo pertenecientes a la misma empresa, pero son independientes de la sede corporativa. En este tipo de oficinas no prima



la organización funcional, sino la geográfica. A ellas acuden los trabajadores que viven más cerca de las mismas con independencia del puesto de trabajo que ocupen o de las tareas que desempeñen. Estas oficinas son relativamente autosuficientes en todos los aspectos y se diferencia de las oficinas tradicionales sólo en el hecho de que reúnen empleados de la empresa que viven cerca de ellas.

- c) Telecentros: También son conocidos como oficinas de vecindad, estos son centros compartidos por varias empresas, fundamentalmente de pequeñas y medianas empresas y cuyo principal criterio que agrupa a los trabajadores es el ámbito territorial. Estos telecentros poseen el equipamiento necesario para la realización de las funciones que con ellos se pretende alcanzar, permitiendo que las empresas que conforman dicho telecentro compartan los gastos de operación del mismo, siendo la intención principal por la cual son creados, la de incentivar el consumo tanto de equipos como de líneas.

- d) Telecabañas: o telecottages en inglés, son un tipo especial de telecentro ubicado en zonas rurales, cuyo origen se encuentra en los países de Escandinavia, cuya intención fue la de acercar las nuevas tecnologías y conocimientos a los habitantes de áreas de difícil acceso a una serie de oportunidades y conocimientos; con este tipo de trabajo virtual se pretende retener a la población autóctona y atraer incluso a la población más preparada que suele vivir en los centros urbanos, con el fin de facilitar el estudio y la formación básica o

permanente a los habitantes de la zona en donde se encuentre, además de poner a disposición del trabajador un equipo caro de manera gratuita o con un alquiler muy reducido.

- e) **Mobile work o flexiwork:** Es la máxima expresión de trabajo en casa a distancia, el cual consiste en que el trabajador labore en donde pueda o donde le surge la necesidad de trabajar, estableciéndose que estos pueden trabajar en casa, en la sede del cliente, en un telecentro o cibercafé, en donde exista conexión de internet, de camino a casa o del cliente, realizándose el mismo mientras una persona se desplaza de un lugar a otro. Esto es una realidad gracias a los avances que se han producido en la comunicación y la informática como son los ordenadores portátiles, asistentes personales, los teléfonos móviles, teléfonos instalados en trenes, barcos, aviones, etc.
- f) **Café internet:** En Guatemala se han vuelto muy comunes, los encontramos en barrios, universidades, centros comerciales, algunos muy completos otros poco menos, pero lo importante es que han brindado a la sociedad (estudiantes, profesionales, comerciantes, etc.) la oportunidad de tener acceso a las tecnologías de la información (TICs) a un bajo precio y de forma fácil. Estos pequeños negocios son usados para todo tipo de actividades, pero se han convertido en una herramienta indispensable de trabajo para aquellas personas que laboran, ya bien pueden efectuar las labores en ellos, o bien realizar el trabajo en casa y sólo



utilizar el café internet para enviar la información a las oficinas de la empresa o al cliente.³¹

Por su parte la autora Sulmer Ramírez indica: **“Criterio comunicativo:** está referido con el tipo de enlace utilizado por el teletrabajador y la empresa, a partir de este criterio, se encuentran las siguientes formas de trabajo virtual:

- a) **Off line o desconectado:** “El trabajador recibe las instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlaces informáticos en directo con la computadora central de la empresa, a la que después, hace llegar los datos. Es decir, que no existe una conexión informática constante con la empresa, aunque si puede existir comunicación telefónica o por otra vía diferente, ya sea por correo convencional o entrega personal de la información en la empresa.

- b) **On line o conectado:** Por esta forma de trabajo virtual, el empleado hace uso de las telecomunicaciones para recoger la información específica del trabajo a realizar, y para enviar el resultado del mismo. No es necesario que el trabajador se encuentre conectado a tiempo completo, generalmente intercambia la información con el centro en forma de archivos para que los tiempos de conexión sean breves y enfocados exclusivamente a la recuperación o envío de la información; en cuanto a la comunicación entre el patrono y el trabajador puede ser unidireccional o bidireccional.

³¹ Fuentes Izquierdo, Bárbara Viviana. **El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco.** Pág. 58.

- En un solo sentido: El empleado desarrolla su actividad laboral con un terminal conectado de modo muy rudimentario con la computadora central de la empresa a la que fluyen directamente los datos, se trata de una conexión en un único sentido.

- Interactivo: Esta es la forma de comunicación más usada por las empresas que ocupan este método de contratación laboral, ya que el teletrabajador desarrolla su actividad utilizando un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas, que permiten un diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores a distancia que posea la compañía, siendo posible que tanto las directrices como el control por parte del patrono, se lleve a cabo en tiempo real.³²

3.4. La relación laboral del trabajo virtual

El contrato de trabajo a domicilio se trató, desde sus inicios, de una forma laboral desarrollada exclusivamente para las mujeres en la que se daba a éstas la posibilidad de acrecentar los ingresos familiares, sin que por esto se descuidara el cuidado del hogar; no obstante, ulteriormente los hombres incursionaron en esta forma laboral de contratación, siendo utilizado para el aprovechamiento de los industriales, originando con ello una competencia entre los trabajadores que abarató la mano de obra; a raíz de

³² Ramírez Colina, Sulmer Paola. **El teletrabajo, encuadramiento jurídico y su sujeción a la Ley del Trabajo venezolano.** <http://www.alfaredi.org/presentaciones/sulmer.pdf> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).



lo cual estos efectuaban sus labores en lugares que no reunían las condiciones mínimas de salubridad e higiene; se abusaba de su capacidad física con jornadas de trabajo brutalmente extenuantes y una retribución económica miserable, no ajustada al trabajo realizado.

El contrato de trabajo virtual, como régimen especial de contratación, puede ser pactado bajo las modalidades de plazo indefinido, plazo fijo u obra determinada de los contratos laborales; siendo aplicables de igual manera, todos y cada uno de los requisitos de un contrato general, tales como objeto lícito, ausencia de vicios del consentimiento, capacidad, etc. En cuanto a la capacidad, el derecho laboral guatemalteco, regula que la capacidad para dar el consentimiento para celebrar un contrato individual de trabajo es la mayoría de edad, la cual de conformidad con el Código Civil se obtiene al cumplir los dieciocho años de edad; sin embargo, de manera excepcional las personas mayores de catorce años de edad, pueden contratar su trabajo, siempre y cuando se reúnan una serie de requisitos contenidos en el Código de Trabajo, siendo esto aplicable también a los contratos individuales de trabajo virtual.

También, el contrato por medio del cual se establezca la relación laboral de trabajo en casa a distancia, puede ser tanto verbal como escrito, de conformidad con lo estipulado en los Artículos 27 y 28 del Código de Trabajo; sin embargo, la estipulación acerca del periodo de prueba genera efectos jurídicos únicamente si se encuentra por escrito.

Otra condición que se debe tener en cuenta se refiere al cambio de un contrato individual de trabajo por un contrato individual de trabajo virtual; ya que dicha



permutación no significa que se esté ante un nuevo contrato laboral y por lo tanto, el primero concluye para dar nacimiento al segundo, esto no opera de ninguna manera; ya que tan sólo se trata del cambio de la prestación de los servicios personales que el empleado proporciona al patrono que lo contrató; es decir, el trabajo que anteriormente efectuaba el trabajador dentro de la empresa ahora lo realizará en otro lugar fuera de la misma; por lo tanto, no puede considerarse que un período de capacitación de un trabajador para convertirse en un trabajador virtual, sea un periodo de prueba.

3.5. La subordinación en el trabajo virtual

La idea manejada por el derecho laboral guatemalteco sobre la relación de trabajo entre empleador y trabajador se encuentra fundamentada en la idea de unidad de tiempo, lugar y acción; sin embargo, con el devenir de las nuevas tecnologías se aprecia que dichos parámetros se trastornan, naciendo en consecuencia nuevas figuras contractuales en materia laboral como el trabajo virtual, en donde el lugar en que el empleado presta sus servicios personales no es necesariamente las instalaciones de la compañía y los horarios de trabajo no pueden ser controlados de manera directa por el patrono.

La conceptualización de trabajo contenida en el derecho laboral guatemalteco, es aquella en la cual se manifiesta el elemento de subordinación o dependencia; sin embargo, debido a la flexibilidad que presentan las relaciones de trabajo, actualmente en vista de supuestos de autonomía se puede presenciar una relación de trabajo.



El grado de subordinación presentado en el trabajo virtual on line, es absoluto, debido a que el empleado se encuentra siempre en contacto con su superior inmediato, sin importar el lugar en donde éste se localice. Manifestándose así la subordinación, en la medida en que el supervisor puede en cualquier momento solicitar informes sobre la actividad del empleado, impartir las instrucciones para el desempeño de las labores, controlar la ejecución de las actividades asignadas, comprobar la calidad y cantidad de los productos manufacturados o servicios prestados, etc. En este orden de ideas, la computadora provista de cualquier forma de conexión, actúa como un medio de control de la actividad del trabajador virtual, concretándose de esta manera el elemento de subordinación entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

La sujeción a directrices y el control empresarial, son claras manifestaciones de la subordinación o dependencia en el trabajo en casa a distancia, la cual puede medirse mediante el análisis del programa informático que encauza y controla la prestación de los servicios personales prestados por el trabajador virtual. Por ende, este es el indicativo de la presencia del trabajo a través de una terminal computarizada conectada a una central que se encuentre en las instalaciones de la empresa donde existe el programa anteriormente descrito, o hacia donde se envía la información de un programa interno instalado en el ordenador del empleado virtual, con lo que se puede presumir la existencia de una relación jurídico laboral.



De igual manera, el patrono o jefe directo del teletrabajador puede ejercer un control directo sobre éste, en la medida en que tendrá conocimiento si el trabajador ha estado realizando sus labores en el horario y sitio destinado para ello.

Otra manifestación de la subordinación en el trabajo virtual se presenta en cada fase de la actividad, en las instrucciones del programa instalado en la central de la compañía, o bien cuando el patrono se reserva la facultad de elegir y sustituir de manera unilateral, el software operativo del sistema informático de la empresa.

De igual manera, al imponerse la obligación al trabajador de presentarse en las oficinas centrales de la empresa con una frecuencia establecida, para la realización de las reuniones coordinadas para los trabajadores virtuales, se manifiesta la existencia de la dependencia del trabajador virtual con el patrono.

Al existir un vínculo de exclusividad con un empresario determinado o el simple permiso del trabajador otorgado por el patrono para trabajar para otra empresa, puede llegar a reflejar la existencia de un vínculo laboral bajo las estipulaciones del trabajo virtual; de igual manera, el simple hecho de que un trabajador virtual se encuentre sometido a una jornada de trabajo, es un indicio de encontrarse ante una relación laboral, ya que éste no puede disponer de su tiempo sino en determinadas ocasiones, para cumplir con ciertos horarios establecidos por la compañía.

Otro caso en que se puede demostrar la presencia de un vínculo de trabajo, consiste en que la compañía se encargue de la actualización o instrucción a los trabajadores virtuales, del uso y mantenimiento del software o programas instalados en sus respectivas computadoras destinadas para la realización de sus actividades laborales a distancia.

3.6. El trabajo a domicilio frente al trabajo virtual

En el caso del trabajo virtual o teletrabajo o trabajo en casa a distancia, el derecho laboral conoce otras manifestaciones con menos sofisticación, pero con iguales características del trabajo a distancia como el trabajo a domicilio. Dicho esto, no han sido pocos los que han terminado por asegurar, que el trabajo virtual no es más que la forma moderna con la que se denomina al trabajo a domicilio; siguiendo esta afirmación, se puede decir, que el teletrabajo es una especie del género de trabajo subordinado que se efectúa en el domicilio del empleado y por lo tanto, se le debe de aplicar todo el cuerpo normativo aplicable a dicho género.

Lo anterior resulta muy apresurado y con poca profundidad acerca de la temática desarrollada, por lo tanto no es cierta tal afirmación; debido a que si bien es cierto el trabajo a distancia puede ser desarrollado desde el domicilio del empleado, ésta no es tan sólo una posibilidad, ya que existen varias formas de realizar dicha actividad subordinada.



Sobre esto, el autor Manuel Alonso Olea indica: “El trabajo que se realice en el domicilio del trabajador, si éste se comunica directa o indirectamente con otros locales en que están establecidos talleres, fábricas y en general el centro de trabajo, en este supuesto nos encontramos ante un contrato de trabajo subordinado.”³³ De esta manera el supuesto planteado por Olea se cumple a cabalidad en el contexto del trabajo virtual; por lo tanto lo diferencia del trabajo a domicilio.

Los sitios de teletrabajo no están en un país en particular, están en internet y se puede trabajar o mejor dicho teletrabajar a través de ellos. En todos estos se tienen que registrar los solicitantes, el registro es gratis. Los sitios de teletrabajo cobran una comisión (de alrededor del 5%) una vez que quien contrate haya pagado. Los pagos llegan por paypal (a una tarjeta o cuenta bancaria dependiendo del país, puede ser una u otra opción) o por cheque. Luego, cada uno de los sitios mencionados tiene sus particularidades.

En todo caso el hecho de ser teletrabajador no se presume, sino se debe a las condiciones en que la persona presta sus servicios materiales o intelectuales, no importando el lugar en donde se presten los servicios.

³³ Olea, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo**. Pág. 51.





CAPÍTULO IV

4. El trabajo virtual, su regulación en el mundo y su incorporación en la legislación guatemalteca

En varias legislaciones internacionales se permite la regulación del trabajo virtual como forma especial de contratación de las relaciones laborales; atendiendo a este hecho trascendental y debido al auge de las tecnologías de la información y la comunicación se ha hecho posible la incorporación de esta forma de negociación laboral; permitiendo con ello el impulso de las relaciones comerciales entre las empresas comerciales y los consumidores y/o usuarios; así como, entre las mismas empresas, tanto a nivel nacional como internacional, con lo que se ha permitido el desarrollo económico de los países.

4.1. El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo

Los poderes públicos, partiendo de la Unión Europea, han previsto una rápida evolución de las relaciones laborales a través del uso de las nuevas tecnologías de la infocomunicación. En este sentido, destaca el caso de la Cumbre de Lisboa del año 2000, en donde se promovió un Grupo de Alto Nivel para que evaluara las oportunidades y los desafíos de las relaciones laborales en un entorno cambiante, con el objetivo de identificar los elementos o factores que podrían transformarse para prevenir problemas y gestionar adecuadamente el cambio; en este sentido, nace a la vida jurídica de Europa el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.



El Acuerdo regula la definición y ámbito de aplicación del trabajo a distancia y la naturaleza voluntaria de su implementación en las empresas; las condiciones de empleo, la política de protección de datos, la regulación de la vida privada del empleado virtual, las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, la salud y seguridad del teletrabajador, la organización del trabajo, la formación, los derechos colectivos de los recursos humanos, y por último la puesta en marcha y el seguimiento en la aplicación de los principios pactados en el texto del acuerdo; girando su contenido en torno a tres ejes fundamentales:

- a) El objetivo de mantener un justo equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en la organización del trabajo;
- b) La idea de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral de los trabajadores; y
- c) La mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

En las consideraciones generales del texto, se recoge la idea de su necesario desarrollo y puesta en práctica por las organizaciones miembros de las partes firmantes y se trata de un mandato para los interlocutores sociales con el fin de adaptarlo a las necesidades y características de cada nación. El acuerdo, en el plano de la consolidación de los derechos adquiridos, respeta el nivel general de protección dirigido a la clase trabajadora y por último, al no precisar de ninguna tramitación legislativa y ya que no debe convertirse en directiva, tiene la ventaja de comenzar su vigencia a continuación de la firma.

4.2. El trabajo virtual y su aplicación en el mundo

Como nueva forma de contratación laboral existente en el mundo, el trabajo virtual o trabajo a distancia es regulado de modo diferente y en ocasiones muy similar en algunos países; por lo que a continuación se detalla la forma en la cual es regulado o visto el teletrabajo en algunas legislaciones del mundo.

a) Estados Unidos Mexicanos

En México, no se encuentra una regulación específica sobre el trabajo virtual, por lo que dentro de la legislación laboral vigente en dicho país, a este tipo de actividad laboral se le encasilla dentro del régimen especial de contratación de trabajo a domicilio.

En el área de las telecomunicaciones se ha valorado y contemplado la posibilidad de la utilización del trabajo a distancia; en base a los títulos de concesión para instalar, operar y explotar redes públicas de telecomunicaciones; que comprenden los servicios de televisión y/o audio restringidos por microondas terrenales a través de bandas de frecuencias del espectro radioeléctrico para uso determinado otorgadas a los concesionarios mediante el título respectivo, para incluir el servicio fijo de transmisión bidireccional de datos, con el fin de impulsar una mayor penetración de servicios de valor agregado como los que actualmente se prestan vía internet; tales como el acceso lógico y aplicaciones básicas sobre dichas redes; que tendrán un impacto positivo en la utilización de nuevas tecnologías para la capacitación y educación a distancia, así como

para aplicaciones de telemedicina, teletrabajo y comercio electrónico, como medios que impulsen el desarrollo económico, social y cultural del país, así como incentivar la infraestructura de acceso a dichas redes...

Sin embargo, esta modalidad de trabajo no se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, y se estima que podría ser considerada bajo los lineamientos establecidos en los Artículos 311 al 330 que regulan el trabajo a domicilio. No obstante, el teletrabajo posee características especiales que lo diferencian del trabajo a domicilio, ya que de acuerdo con el autor Sergio Córdova: "El teletrabajo consiste fundamentalmente en recibir, tratar y enviar informaciones inmateriales por naturaleza, que lo distingue del trabajo a domicilio tradicional, basado en el intercambio de bienes materiales cuantificables."³⁴

Como puede observarse, en México es reciente la aplicación de este sistema de trabajo, sin embargo, han pasado ya más diez años desde los primeros contratos de este tipo, por lo que urge una regulación especial. Puede llevarse a cabo una formulación de tipos de trabajo y controles aplicables en cada caso para establecer los sistemas y controles por tipo de actividad; la implementación de nuevos servicios por internet, que favorecen esta nueva forma de trabajo; sin embargo, su falta de regulación estanca el desarrollo de las actividades económicas y laborales de dicho país.

³⁴ Córdova Olivarría, Sergio. **El Teletrabajo, la tecnología en la creación de nuevas relaciones de trabajo y su inobservancia por la ley laboral mexicana.** <http://www.uaq.mx/amet/estructura/publicaciones/CUARTOCONGRESONACIONAL/templates/res/tema2/SERGIO%20CORDOVA.pdf> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

En los tiempos actuales en que la crisis económica ha ocasionado un gran desempleo, las empresas en ocasiones se ven restringidas en otorgar empleos en la forma tradicional, que implica tener instalaciones y gastos de mantenimiento, por lo que el teletrabajo o trabajo virtual, no sólo implica una opción para las empresas, sino una opción individual de autoempleo.

b) República de Argentina

El trabajo a distancia en Argentina se encuentra regulado por la Ley de Contrato de Trabajo, la cual tiene estándares mínimos del orden público laboral, al igual que posee un principio protector genérico a favor del trabajador, con la presunción de la existencia del contrato de trabajo.

Luego está el Estatuto del Trabajo a Domicilio de 1941, el cual tiene un ámbito de aplicación muy amplio, que abarca no sólo a quienes trabajan en su domicilio, sino también, a las personas que trabajan en el lugar que elijan; fue creado para actividades de manufactura, actividades manuales, de armado, y estaba destinado a una población muy desprotegida que se encontraba marginada al acceso a las empresas. En este Estatuto, el legislador no definió la forma de aplicación del mismo, dejando en manos de los jueces dicha función; en tal sentido, les correspondía establecer si debía aplicarse dicho Estatuto en conjunción con un marco de relación de dependencia o si debía aplicarse independientemente.

Por otro lado, la Ley de Contrato de Trabajo, establece que debe aplicarse en todo lo que sea compatible con los Estatutos Especiales de Trabajo, complementándose así la relación de dependencia, que de hecho se presume. En 1975, se le hicieron algunas modificaciones a esta ley haciéndola más flexible; no obstante se retrocedió a lo que muchos denominan como contratos basuras, pero que sirvieron para la creación de nuevas fuentes de empleo; y como en la actualidad, las mismas no se implementan, se han convertido en leyes de aplicación genérica.

c) España

Previamente al Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, se puede encontrar en España una muy escasa regulación sobre el trabajo virtual o trabajo a distancia. Así, en ciertos convenios, como por ejemplo, el del Marketing Telefónico, el de Siemens Nixdorf España, Ibermática España o DHL Internacional en España, se pueden observar cláusulas que circunscriben la prestación laboral fuera de las oficinas centrales de las empresas, pero en ningún caso se especifica que se esté tratando de trabajo virtual. Estas cláusulas se ciñen al uso del correo electrónico, a ciertas condiciones laborales de la prestación en lugares remotos, como por ejemplo: tiempo de actuación, salida o reportes, etcétera; pero nunca clara o globalmente sobre teletrabajo. Esto es así, porque los convenios o acuerdos de empresa regulan la prestación de trabajadores, que, aun siendo teletrabajadores de facto, son considerados por las empresas como empleados de plantilla en el sentido tradicional.

En España tampoco existe un cronograma de implantación del trabajo a distancia en diferentes sectores y actividades productivas; por lo que se puede afirmar que los acuerdos colectivos que incluyen algún tipo de cláusula específica sobre trabajo virtual, no han atenuado la falta de regulación genérica ni específica sobre este tema. Sin embargo, los sindicatos han presionado para ir incorporando en los contenidos de la negociación colectiva, sobre todo de convenios colectivos de empresa, algunas cláusulas que regulan ciertas peculiaridades que se desarrollan alrededor del trabajo a distancia.

Las centrales sindicales con mayor representación en España se han visto atraídas por el desarrollo del trabajo virtual en diversas empresas; en la medida en que las instituciones regionales y municipales han ido fomentando la puesta en práctica de experiencias de teletrabajo, sobre todo en la modalidad de centros de recursos compartidos o telecentros; los sindicatos han ido participando en el diseño de estas propuestas, intentando introducir elementos de protección destinados a los trabajadores que se han visto involucrados.

El hecho de que no exista una regulación general que acoja las relaciones contractuales entre empresas y teletrabajadores no quiere decir que sea automáticamente sustituida por una regulación específica con base en acuerdos y/o convenios colectivos. Los escasos convenios de empresa en los que se ha regulado algún aspecto referente al trabajo a distancia presentan importantes vacíos en cuanto a la regulación de las condiciones reales de ejercicio del teletrabajo; además, hay que tener en cuenta que en

el caso español, los contenidos de negociación son más bien reducidos y que bajo el epígrafe genérico de organización del trabajo, quedan incluidos todos aquellos posibles contenidos que la dirección de las empresas se reserva y no son sujetos de negociación.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo asegura el carácter voluntario para el trabajador, pero su falta de incorporación al derecho interno, al no haber sido incluido en la negociación colectiva, no impide al Tribunal Supremo de Justicia reconocer esa misma conclusión.

d) Chile

La Ley número 19.759 del año 2001, introdujo el nuevo inciso cuarto al Artículo 22 del Código del Trabajo Chileno, incorporando la figura del teletrabajador, definiéndolo como: "...4. Teletrabajadores: Son aquellos que prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o telecomunicaciones." Con esta norma jurídica se le dio vida a la forma de contratación del trabajo virtual en la República de Chile.

La figura del trabajo a distancia, es regulada como una excepción al límite de jornada ordinaria de trabajo, de la cual se derivan una serie de consecuencias; como por ejemplo, la exclusión del libro de asistencia, la inexistencia de horas extraordinarias, etc. El debate doctrinario sobre esta figura se ha centrado en la naturaleza jurídica del



mismo, es decir: ¿Es o no un trabajo bajo subordinación y dependencia? Algunos autores indican que la dependencia deriva del sometimiento del trabajador a las órdenes y las directrices del empresario, la cual es reconstruida a partir de elementos tales como: a) Modalidad de inserción del trabajo en el sistema informático y telemático de la empresa (formas de enlace con la empresa, características del programa que dirige la prestación del servicio); b) Propiedad de la tecnología (si es propietario o no del hardware o software que utiliza) y/o la facultad de determinación de los programas específicos que se utilizarán y; c) Nivel de conexión funcional y económica existente respecto del ciclo productivo de la empresa.

“Sin embargo, al estar reconocida en nuestro Código del Trabajo, las dudas acerca de la laboralidad se cierran, siendo un tipo de servicio subordinarlo protegido por la ley laboral.”³⁵ Es por ello que dentro de la legislación laboral chilena se ha convertido en una nueva forma de contratar los servicios personales de los trabajadores sin que estos se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa que los contrata.

e) Colombia

El trabajo virtual es definido en la Ley número 1221 del año 2008, como una forma de organización laboral, consistente en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.

³⁵ Ugarte Cataldo, Luis. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 194.

Se puede decir, que es un mecanismo que contribuye al desarrollo de la sociedad de la información, ya que permite la utilización de tecnologías para que las personas realicen sus actividades laborales sin la necesidad de tener desplazamientos constantes. Pero en Colombia, a pesar de estar regulado por una ley específica, es poco lo que se ha hecho con el trabajo a distancia, el gobierno colombiano ni siquiera ha reglamentado la ley, y las empresas piensan que usar tecnologías de la información de simples comunicaciones es trabajo a distancia.

Así también, las personas y las empresas no ven en el trabajo virtual un aliado, no sólo, porque culturalmente están acostumbrados a estar en presencia física en un sitio de trabajo, sino porque, desconocen las ventajas, la filosofía para lo cual está concebido el mismo; lo cual hace que en cierta manera sea atractiva su implementación en busca, no sólo del desarrollo económico del país, sino que también del mejoramiento de las relaciones de trabajo ya existentes.

4.3. El trabajo virtual y su incorporación al derecho laboral guatemalteco

Como se anotó anteriormente, el trabajo virtual o trabajo a distancia es una forma especial de contratación de los servicios personales prestados por un trabajador, los cuales son proporcionados a un patrono, fuera de las instalaciones de la empresa propiedad de este último; en Guatemala su explotación por parte de los grupos comerciales se ha incrementado en gran manera desde ya hace unos cuantos años.



Las facilidades que posee esta forma especial de contratos de trabajo permite que las empresas reduzcan sus costos y promuevan ciertas ventajas para con las personas que son contratadas para la realización de este tipo de labores; sin embargo, al no existir una norma específica que permita y regule al trabajo virtual, dichas empresas desmeritan el trabajo realizado y lo enfocan desde dos puntos de vista jurídicamente hablando, los cuales son: a) Trabajo a domicilio; y b) Prestación de servicios profesionales.

- a) Desde el punto de vista de trabajo a domicilio, es enfocado por las empresas, debido a la existencia de una relación de trabajo subordinado, a través del cual, la empresa le suministra al trabajador todos los materiales necesarios para la ejecución de las actividades laborales; sin embargo, esto es equivocado, ya que como lo regula el Código de Trabajo en el Artículo 156, los trabajadores a domicilio elaboran artículos en su hogar o en otro lugar que estos decidan, sin que estén sujetos a la vigilancia inmediata del patrono o del representante de éste, con la obligación del patrono de proporcionarle la materia prima para la elaboración de dichos productos; es por ello que el trabajo virtual no encaja dentro de la regulación del trabajo a domicilio, ya que el trabajador no elabora mercancía para el patrono, sino información, la cual es comunicada al empleador por los medios electrónicos existentes para ello y que son proporcionados por la empresa.

- b) Desde el punto de vista de la prestación de servicios profesionales, bajo este precepto algunas empresas enfocan al trabajo a distancia como un contrato de



servicios profesionales, el cual es: “Aquél en virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario.”³⁶ Este contrato se opone al contrato individual de trabajo en el contexto de la independencia lo cual caracteriza la prestación del servicio profesional; es decir, que no existe en el contrato de servicios profesionales una relación de dependencia, ni de sujeción a la dirección del cliente, sino precisamente una relación contractual civil, entre dos partes económicamente iguales; es por ello que no se puede considerar al trabajo virtual o trabajo a distancia como una forma de contratación civil de servicios profesionales, ya que dentro de la relación del teletrabajo existe una subordinación y dependencia inmediata del trabajador para con el patrono.

Es por ello que se deben incorporar cada uno de los elementos propios del trabajo virtual dentro de la legislación guatemalteca; lo que permitiría la tutelaridad de los derechos mínimos sociales de conformidad con la Constitución Política de la República; ya que es deber del Estado de Guatemala velar por su protección y cumplimiento.

Asimismo, se debe tomar en cuenta que en sentido general, el trabajo virtual o trabajo a distancia no escapa de las consideraciones estructurales derivadas de toda relación laboral, aun cuando ésta adopte formas poco convencionales para que el trabajador cumpla con su obligación. Consecuencia de lo anterior, las disposiciones normativas derivadas del derecho del trabajo son aplicables de una manera generalizada al trabajo

³⁶ Sánchez, Denise. **Contrato de servicios profesionales**. <http://www.mailxmail.com/curso-derecho-civil-guatemala-3/contrato-servicios-profesionales> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).



virtual; lo cual no garantiza el cumplimiento de las garantías mínimas irrenunciables e inherentes a toda relación laboral, así como la protección, de las instituciones jurídicas de trabajo y la aplicación de los principios de derecho que orientan a esta importante rama de las ciencias jurídicas.

Ahora bien, existen algunas inquietudes que nacen de la aplicación y cumplimiento de las normas jurídicas del derecho del trabajo a las condiciones y medio ambiente del trabajo virtual; éstas subyacen en los mecanismos que garantizan las condiciones sobre el ambiente de trabajo; es decir, las circunstancias a las que se expone el trabajador fuera de su centro de trabajo, por ejemplo: accidentes laborales, enfermedades profesionales y riesgos ergonómicos, etc.; siendo ésta la razón para que los Estados garanticen la adaptación de las normas imperativas de las condiciones del trabajo para que sean aplicables al trabajo a distancia; siempre dentro del marco de las garantías constitucionales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

El autor José Luis Ugarte Cataldo refiere que: “La recepción del teletrabajo en la legislación laboral ha sido nula: no existen disposiciones normativas de alcance general que se refieran a este fenómeno en la experiencia del derecho comparado y sólo ha sido recogido hasta ahora, y regulado en lo que se pueda, por la vía de la negociación colectiva...”³⁷ Siendo ésta una realidad en todas las legislaciones del mundo; sin embargo, la Unión Europea, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y las Organizaciones Patronales de la Unión Europea, en un esfuerzo por garantizar las

³⁷ Ugarte Cataldo, José Luis. **Ob. Cit.** Pág. 153.



condiciones mínimas en las cuales debe prestarse el trabajo a distancia, suscribieron en la pasada década el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, siendo ésta una iniciativa de avanzada, la cual permite que en Europa se busque la regulación y la garantía de los derechos inherentes de los trabajadores que prestan sus servicios a través del trabajo virtual; lo cual no ha pasado en Guatemala.

En la actualidad la utilización de las tecnologías de la información y comunicación no han sido ajenas a otras modalidades de trabajo que se realizan a distancia; siendo ésta una razón más que hace necesaria la caracterización, sintetización y estructuración de los límites que contribuyen a modelar la idea del trabajo virtual o trabajo a distancia dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco; con lo cual se protegerían los derechos laborales de la clase trabajadora que presta sus servicios personales a empresas que utilizan esta forma de contratación especial y novedosa de trabajo.

CONCLUSIONES

1. No existe un verdadero control sobre la formalización de la contratación individual del trabajo a distancia en Guatemala; lo que ha originado violaciones a los derechos laborales y la explotación de los trabajadores por parte de las grandes empresas constituidas en el país.
2. Dentro de la legislación laboral guatemalteca que regula los regímenes especiales de trabajo, no se contempla el trabajo virtual, teletrabajo o trabajo a distancia; por lo que las personas que trabajan bajo estos sistemas se encuentran totalmente desprotegidas.
3. El avance de la tecnología a pasos agigantados, no ha sido tomado en cuenta para una regulación efectiva de nuevas formas de contratación en todas las áreas del derecho; provocando con ello que se comprometa la seguridad jurídica y la estabilidad económica del Guatemala.
4. El trabajo a distancia no permite una protección real de las condiciones medioambientales de trabajo a quienes prestan sus servicios personales a empresas que utilizan este mecanismo especial de contratación laboral.
5. A través del teletrabajo o trabajo virtual se ha disfrazado la relación laboral con otro tipo de contrataciones de carácter civil; tal como la contratación por servicios



técnicos o profesionales, con lo que se violan derechos y garantías de los trabajadores.



RECOMENDACIONES

1. La Inspección General de Trabajo debe velar porque se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones en las cuales se presta el trabajo a distancia; para evitar que sigan las violaciones a las leyes laborales del país y la explotación de la clase trabajadora.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que promover la reforma al Código de Trabajo de acuerdo al avance de la tecnología; estipulándose las nuevas formas de trabajo virtual.
3. La tecnología permite el crecimiento y el desarrollo económico de la Nación; por lo que el Gobierno de turno debe implementar políticas que se adecúen a las tecnologías de la información y la comunicación.
4. La Inspección General de Trabajo en coordinación con la Dirección de Trabajo, deben formular mecanismos reglamentarios que permitan no sólo la inspección sino también la protección de las formas de contratación y las condiciones en que se presta el trabajo a distancia en Guatemala.
5. La regulación del trabajo a distancia o teletrabajo como régimen especial, permitirá caracterizar este tipo de contrato laboral, evitando la simulación o equiparación a una forma distinta de contratación.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. T. II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1982.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Librería El Ateneo, 1979.

CÓRDOVA OLIVARRÍA, Sergio. **El Teletrabajo, la tecnología en la creación de nuevas relaciones de trabajo y su inobservancia por la ley laboral mexicana**. En el Cuatro Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. <http://www.uaq.mx/amet/estructura/publicaciones/CUARTOCONGRESONACIONAL/templates/res/tema2/SERGIO%20CORDOVA.pdf> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

DE BUEN, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S. A., 1978.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S. A., 1968.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. 1ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

FUENTES IZQUIERDO, Bárbara Viviana. **El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2005.

GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. **Diccionario pequeño Larousse ilustrado**. México: Ed. Larousse, 1993.



GUERRA SECAIDA DE ESPAÑA, Elizabeth. **El trabajo de la mujer y la violación al principio de igualdad con el régimen especial del trabajo doméstico.** Guatemala: Ed. Mayte, S. A., 2000.

<http://definicion.de/informática/> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

<http://es.thefreedictionary.com/patrono> (Guatemala, 31 de agosto de 2012).

http://es.wikipedia.org/wiki/Capacidad_jur%ADdica (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_de_prestaci%B3n_de_servicios (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

<http://es.wikipedia.org/wiki/Inform%A1tica> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

http://es.wikipedia.org/wiki/Relaci%B3n_jur%ADdica (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

<http://es.wikipedia.org/wiki/Salario> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

[http://es.wikipedia.org/wiki/Simulaci%B3n_\(Derecho\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Simulaci%B3n_(Derecho)) (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

<http://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajo> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

<http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

<http://es.wikipedia.org/wiki/Violencia> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).



LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para los trabajadores.**
Guatemala: Impresos industriales, S. A., 1985.

OLEA, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo.** España: Ed. Civitas, 1997.

Organización Internacional de Trabajo. **Informe: Trabajo decente para los trabajadores domésticos.** Ginebra, 2010. http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 28^a. ed.
Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 2001.

RAMÍREZ COLINA, Sulmer Paola. **El teletrabajo, encuadramiento jurídico y su sujeción a la Ley del Trabajo venezolano.** <http://www.alfaredi.org/presentaciones/sulmer.pdf> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

SÁNCHEZ, Denise. **Contrato de servicios profesionales.** <http://www.mailxmail.com/curso-derecho-civil-guatemala-3/contrato-servicios-profesionales> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

UGARTE CATALDO, Luis. **El nuevo derecho del trabajo.** Santiago, Chile: Ed. LexisNexis, S. A., 2007.

VÁSQUEZ ORTIZ, Carlos. **De los contratos.** Universidad de San Carlos de Guatemala.
Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.

VELASCO, Eugenio. **El objeto ante la jurisprudencia.** Chile: Editorial Universitaria, 1941.



VILLAGRA CASTILLO, Pamela. **La tecnología al servicio de la empresa.**

<http://pamela-villagra-castillo.suite101.net/tecnologia-al-servicio-de-la-empresa-a780> (Guatemala, 31 de agosto de 2011).

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1964.