

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

**EL TELETRABAJO UNA ALTERNATIVA PARA QUE LAS PERSONAS CON
CAPACIDADES DIFERENTES ACCESEN AL MERCADO LABORAL SIN
DISCRIMINACIÓN**

IRMA FABIOLA RALDA SAPÓN

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014

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

**EL TELETRABAJO UNA ALTERNATIVA PARA QUE LAS PERSONAS CON
CAPACIDADES DIFERENTES ACCESEN AL MERCADO LABORAL SIN
DISCRIMINACIÓN**

TESIS

Presentada a la honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

IRMA FABIOLA RALDA SAPÓN

Previo a conferírsele el Grado Académico de

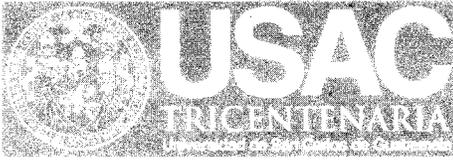
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2014

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

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).



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala 06 de mayo de 2013.

Atentamente pase a la LICENCIADA CLAUDIA REGINA DÍAZ FIGUEROA, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO CARLOS OSVALDO REYES GONZÁLEZ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante IRMA FABIOLA RALDA SAPÓN, carné:199912511 intitulado "EL TELETRABAJO UNA ALTERNATIVA PARA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES DIFERENTES ACCESEN AL MERCADO LABORAL SIN DISCRIMINACIÓN".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para recomendar a la estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual regula: "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 DE ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo
BAMO/iyf.

Licda. Claudia Regina Diaz Figueroa
Abogada y Notaria
5 Avenida 6-27 zona 12
Teléfono: 30170026

Guatemala, 29 de octubre de 2013

Licenciado

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En cumplimiento de la resolución dictada por la dirección a su cargo, por la cual se me designo asesora de tesis de la estudiante Irma Fabiola Ralda Sapón, en la realización del trabajo titulado: **“EL TELETRABAJO UNA ALTERNATIVA PARA QUE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES ACCESEN AL MERCADO LABORAL SIN DISCRIMINACION”**; respetuosamente me permito informar a usted lo siguiente:

- a) Que procedí al asesoramiento y análisis del referido trabajo, el cual se encuentra elaborado conforme a la doctrina y exegética de los textos legales relacionados con el acceso al teletrabajo por parte de las personas con capacidades diferentes sin discriminación alguna.

- b) Que las conclusiones y las recomendaciones que se vierten, son congruentes con el trayecto de la investigación.

Licda. Claudia Regina Díaz Figueroa

Abogada y Notaria

5 Avenida 6-27 zona 12

Teléfono: 30170026



- c) Que el contenido del trabajo desarrollado en cuatro capítulos, comprende los aspectos más importantes del tema tratado, desarrollándose técnicamente la bibliografía consultada, la cual es adecuada y suficiente.
- d) En el trabajo de mérito se destaca el impacto del teletrabajo como una alternativa para que las personas con capacidades diferentes accedan al mercado laboral, sin discriminación y así poder incurrir en la economía del país.
- e) La técnica de investigación utilizada fue de carácter documental y bibliográfico así como la consulta de derecho comparado.

En virtud de todo el contenido de este trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas y la redacción son congruentes con los temas tratados en la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente otorgar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Atentamente,


Licda. Claudia Regina Díaz Figueroa
Abogada y Notaria
Colegiado 5,877

CLAUDIA REGINA DIAZ FIGUEROA
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala. 05 de agosto de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante IRMA FABIOLA RAÍ DA SAPÓN, titulado EL TELFTRABAJO UNA ALTERNATIVA PARA QUE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES ACCESEN AL MERCADO LABORAL SIN DISCRIMINACION. 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/srrs.



DEDICATORIA

- DIOS:** Por ser mi guía, mi apoyo, quien me ayudó y protegió durante este camino, permitiéndome cumplir paso a paso cada una de mis metas.
- MI HIJA:** Sofía Isabel, porque eres el pilar de mi vida y mi mayor motivación para ser mejor cada día. Y porque tu existir motiva el cumplimiento de todo lo que me propongo.
- MI ESPOSO** Josué Isaac, por todo tu apoyo, motivación y porque con su amor me ha acompañado en este camino, en que han existido muchos inconvenientes pero siempre ha estado a mi lado.
- A MIS PADRES:** Irma Yolanda y Javier Balmore, por el esfuerzo realizado durante tantos años, por ser mi mayor ejemplo y mi mejor guía de lucha, sabiduría y amor.
- A MI HERMANO:** Javier Tomás, porque siempre estas ahí para ayudarme.
- A MI FAMILIA:** Con todo mi aprecio y cariño.
- A:** La Tricentenario Universidad de San Carlos, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

Pág

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El teletrabajo y sus formas en la doctrina.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Definición de teletrabajo y teletrabajador.....	5
1.2.1 Teletrabajo.....	7
1.2.2 Teletrabajador.....	8
1.3 Características del teletrabajo y el teletrabajador.....	8
1.3.1 Aspectos legales ausentes en el teletrabajo y teletrabajador.....	9
1.3.2 Características del teletrabajador.....	10
1.4 Tipos o formas de teletrabajo.....	11
1.4.1 Criterio locativo.....	12
1.4.1.1 Teletrabajo en casa.....	12
1.4.1.2 Oficinas satelitales.....	13
1.4.1.3 Telecentros.....	14
1.4.1.4 Telecabañas.....	14
1.4.1.5 Móviles o nómadas.....	15
1.4.1.6 Cybercafe o café internet.....	15
1.4.2 Criterio comunicativo.....	16

1.4.2.1 Off line o desconectado.....	16
1.4.2.2 On line o conectado.....	16
1.5 Criterios sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo.....	17
1.5.1 Naturaleza jurídica en el trabajo a domicilio.....	18
1.5.2 Naturaleza jurídica de trabajo sujeto a régimen especial.....	19
1.6 El teletrabajo en Guatemala y el teletrabajo en el mundo.....	21

CAPÍTULO II

2. Análisis de la Legislación vigente en Guatemala para las personas con capacidades diferentes.....	25
2.1 Contrato de teletrabajo.....	25
2.1.1 Teletrabajo como contrato mercantil.....	26
2.1.2 Teletrabajo como contrato civil de servicios profesionales.....	27
2.1.3 <i>Teletrabajo como contrato individual de trabajo</i>	29
2.2 Alternativas para regular las condiciones de trabajo de trabajo de las personas con capacidades diferentes.....	32
2.2.1 Carácter voluntario.....	34
2.2.2 El lugar de trabajo.....	34
2.2.3 Equipo y útiles de trabajo.....	34
2.2.4 Desplazamientos.....	35
2.2.5 Indemnización por gastos del teletrabajo.....	35
2.2.6 Duración de la relación de teletrabajo.....	36



Pág

2.2.7 Jornada laboral.....	36
2.2.8 Salario.....	36
2.2.9 Control del teletrabajador.....	37
2.3 Ventajas del teletrabajo.....	37
2.3.1 Ventajas para el teletrabajador.....	39
2.3.2 Ventajas para el patrono.....	42
2.3.3 Desventajas para el teletrabajador.....	43
2.3.4 Desventajas para el patrono.....	45

CAPÍTULO III

3. El trabajo para incapacitados en Guatemala.....	47
3.1 Definición de discapacidad.....	47
3.2 Relevancia de las causas de discapacidad.....	49
3.3 Clasificación de la discapacidad.....	51
3.4 La discapacidad como forma de discriminación.....	52
3.5 La discapacidad como forma de incapacidad.....	56

CAPÍTULO IV

4. El teletrabajo como una alternativa para las personas con capacidades diferentes.....	59
4.1 El teletrabajo como una solución al problema.....	60

4.2 Retos y riesgos del teletrabajo en Guatemala.....	63
4.3 Marco legal de la discapacidad.....	66
4.3.1 Marco Internacional.....	66
4.3.2 Marco Nacional.....	71
4.4 Inclusión de las personas con capacidades diferentes al ámbito laboral.....	75
4.5 Necesidad de regular el teletrabajo en Guatemala.....	77
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

Desde un punto de vista etimológico, el teletrabajo es trabajo a distancia, y por extensión, los teletrabajadores serán las personas que trabajan a distancia, con el consiguiente ahorro de costos de desplazamiento y tiempo que ello supone, tanto al trabajador como al patrono.

Desde hace ya algunos años, el concepto de teletrabajo y teletrabajador aparece vinculado al uso de las nuevas tecnologías, redefiniéndose el término teletrabajo como la actividad profesional realizada a distancia haciendo uso de las telecomunicaciones.

En este sentido se ha evaluado que el auge de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's), esto ha generado una revolución en los últimos tiempos, así como en la informática lo cual produce cambios en las formas tradicionales de trabajar y de vivir, creando así nuevas actividades de trabajo, siendo así como ha surgido el teletrabajo que no es más que la prestación de servicios personales o la ejecución de una obra sin la presencia física del teletrabajador en la empresa durante toda o parte importante de su jornada laboral.

La hipótesis planteada al inicio del presente trabajo de tesis es la siguiente: "El teletrabajo una solución a futuro para disminuir la discriminación de personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral".

Entonces en virtud del análisis jurídico y doctrinario del teletrabajo, y el problema que representa su interpretación en nuestro ordenamiento jurídico laboral, así como el auge de la industria informática y el uso de esta modalidad de contrato individual de trabajo, el



presente trabajo de tesis proporciona fundamentos y criterios básicos, para la aplicación de la legislación laboral guatemalteca.

En el capítulo I, se desarrolla todo lo concerniente al teletrabajo, sus antecedentes, definiciones básicas, así como sus elementos, características, formas y criterios sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo; en el capítulo II, se realiza un análisis de la legislación vigente en Guatemala para las personas con capacidades diferentes, los contratos, alternativas así como las ventajas y desventajas que se encontrarían al incluir al teletrabajo como una opción para las personas con discapacidades diferentes; en el capítulo III, se profundiza el tema del trabajo para las personas con capacidades diferentes; en el capítulo IV, se profundiza lo que es el teletrabajo como una alternativa para que las personas con capacidades diferentes puedan hacer su inclusión en el ámbito laboral.

En esta investigación se presentan, los retos y riesgos del teletrabajo, se realiza un análisis del marco legal de la discapacidad y la necesidad de regular el teletrabajo en Guatemala, para poder tener una base legal que apoye este tipo de trabajo y los beneficios que podríamos encontrar para que las personas con capacidades diferentes accedan al ámbito laboral sin ningún tipo de discriminación.

CAPÍTULO I

1. El teletrabajo y sus formas en la doctrina

La sociedad de la información ha generado que la rígida relación laboral concebida en el siglo XXI se flexibilice, adopte matices y consecuentemente extienda sus brazos hasta lugares antes inimaginados por esta. El teletrabajo es producto de dicha flexibilización y constituye una modalidad laboral que en virtud de sus grandes beneficios económicos, sociales y ecológicos viene siendo adoptada día a día por empresarios y trabajadores en todo el mundo. Las realidades sociales son el motor de las relaciones jurídicas que como tales deben de ser reguladas por el derecho. El teletrabajo como realidad social merece que el derecho le preste atención, que lo regule, que lo institucionalice, tal como ya ha comenzado a suceder en la Unión Europea. A esta labor de regulación deben vincularse los sectores académicos de los países, pues el teletrabajo es aún una figura en construcción que merece del aporte de todos.

1.1 Antecedentes

Los avances históricos en los métodos de realización del trabajo han sido constantes. El nacimiento del teletrabajo se produce cuando la convergencia de la informática y la tecnología de las comunicaciones han hecho posible la descentralización de algunos tipos de trabajo que tenían que ver con el procesamiento electrónico de la información. La figura del trabajo en casa electrónicamente existía desde 1957 en la literatura sobre la automatización. El

interés de los medios de comunicación en el teletrabajo llega en los primeros años 70 con los problemas ocasionados con la crisis del petróleo, se pretendía evitar desplazamientos para ahorrar consumo y reducir la contaminación. La primera aportación en este sentido es la de Jack Nilles de la University of Southern California. Las personas podían teledesplazarse para trabajar usando comunicaciones remotas basadas en las tecnologías de la información. Todavía en los años 70, Connele considera que los empleados trabajarán en su casa, unidos electrónicamente a sus oficinas, con el objetivo de mejorar los flujos de información, utilizando como medio las telecomunicaciones y pudiendo relacionarse entre sí a través del ordenador incluso sin conocerse personalmente.¹

Las experiencias en las empresas han sido muchas, durante los años 80 emergía el teletrabajo como forma de autoempleo en una base de trabajador independiente (freelance), debido a presiones personales para permanecer en el hogar o por querer empezar un negocio propio.

En las horas siguientes al terremoto de San Francisco (EE.UU), de enero de 1994, cuando las carreteras habían quedado fracturadas, hacia su irrupción práctica la recién nacida superautopista de datos (Internet). Con la mayoría de los empleados en sus casas, quedó demostrada la bondad del teletrabajo, cuando buen número de las corporaciones californianas pudo seguir sus operaciones, merced a las labores hogareñas de sus empleados, vía PC y por teléfono.

¹ Bravo Pérez, Ignacio. *El Teletrabajo*. Trabajo de investigación realizado durante el curso académico 1998-1999, en la E.U de formación del profesorado de EGB de Cáceres, en el diplomado de Educación Social, asignatura Psicológica Laboral. <http://www.arrakis.es/neila/iptt.zip>. (21 Octubre 2003).

Existen influencias positivas, y los principales factores que han propiciado el desarrollo del teletrabajo en las últimas décadas, que dibujan la evolución histórica del teletrabajo, se concretan según Antonio Padilla Meléndez y Francisco Ortiz Chaparro.

- a) Antes de los años setenta: las iniciativas con respecto al teletrabajo eran pocas y aisladas. Todavía no recibía el nombre de teletrabajo.
- b) Años setenta: surge el término Telecommuting, el teledesplazamiento, propiciado por las crisis energéticas y los grandes problemas de congestión del tráfico que se dan en grandes ciudades como Los Ángeles. En el Estado de California se promulgan leyes que obligan a las empresas a implementar programas de teletrabajo para reducir el tráfico y la contaminación. El teletrabajo comienza a ser aplicado a grandes grupos de trabajadores, midiéndose los resultados. Las conclusiones de estas primeras experiencias se toman como modelos para posteriores aplicaciones.
- c) Años ochenta: se producen aportaciones referentes a clarificar más el concepto del teletrabajo. Este se aplica en proyectos piloto en los Estados Unidos de América, donde se desarrolla más que en Europa. En la Comunidad Económica Europea de entonces se empiezan a investigar las implicaciones del teletrabajo para el desarrollo rural y las implicaciones sociales (la protección de los teletrabajadores), así como también los aspectos tecnológicos dentro de los primeros programas de investigación y desarrollo tecnológico.

d) Primera mitad de los años noventa: la crisis económica mundial, que se concreta en diferentes momentos en función de los países, hacen que las empresas busquen fórmulas para reducir costos ante la caída de la demanda producida. El teletrabajo es un instrumento para esa reducción de costos y surgen experiencias en todo el mundo. La Unión Europea consiente del papel del teletrabajo en la sociedad, y como una de las líneas del libro blanco de Delors, formula unas acciones de estímulo al teletrabajo.

En el libro blanco europeo o informe Delors, se expresa una preferencia por el fomento y la flexibilidad de los modos de empleo para paliar los persistentes problemas de paro en la Unión Europea. Este documento ponía incluso la transición hacia una sociedad de la información en el centro de las políticas de la Unión Europea en cuanto a crecimiento y competitividad. El teletrabajo es la puesta en práctica de ambas políticas; es flexible, tanto en tiempo como en lugar, y ofrece una gama más amplia de posibilidades de empleo en zonas rurales y apartadas.

e) Segunda mitad de los años noventa: las empresas emplean el teletrabajo para estar más cerca de sus clientes. Hay un decisivo impulso al teletrabajo por parte de las administraciones públicas, sobre todo en la Unión Europea, difundiéndose los resultados de experiencias, con lo que se va conociendo cada vez más el teletrabajo por parte de la sociedad. En los Estados Unidos de América, iniciado antes, es mucho mayor que en Europa. Fenómenos como la explosión de Internet contribuyen al desarrollo del teletrabajo.

f) Años dos mil: en lo que va del año dos mil a la fecha, el teletrabajo ha tomado un auge impresionante a nivel mundial con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's). Ya se ha legislado en varios países sobre el tema y es una de las principales fuentes de trabajo en Europa y Estados Unidos de América y algunos países de Sudamérica. En Guatemala va creciendo la productividad laboral a través del teletrabajo.

1.2 Definición de teletrabajo y teletrabajador

El teletrabajo es trabajo realizado lejos del lugar donde el resultado es esperado, es decir, a distancia del empleador.

El elemento locativo, pues, será el primer requisito para poder hablar de teletrabajo. Todo teletrabajo implica trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia puede ser considerado como teletrabajo.

Para que podamos hablar de teletrabajo, éste debe ser realizado fuera de las instalaciones empresariales, con carácter general y preferente. Sin embargo, no rompe el concepto de teletrabajo que el trabajador tenga que acudir, esporádicamente, a la empresa.

En este sentido es útil considerar, lo que se ha dado en llamar el elemento cuantitativo del teletrabajo, esto es, tiene que haber una cuantificación del elemento locativo.

La doctrina, en este punto, es divergente. Para algunos, esta cuantificación se debe establecer en días, de tal modo que, más de un día a la semana fuera del centro de

trabajo, se considera ya teletrabajo, criterio, en nuestra opinión, no muy adecuado puesto que no se da la nota de la habitualidad, característica del teletrabajo.

Para otra parte de la doctrina, la cuantificación se establece en porcentajes, optando por dos criterios:

- considerar que hay teletrabajo cuando más del 20 % de la jornada se realiza fuera, o
- cuando se realiza más de la mitad de la jornada habitual.

En realidad, no existe ningún criterio que podamos considerar plenamente válido, puesto que muchos teletrabajadores carecen de jornada u horario, por lo que ésta no siempre se podrá cuantificar.

Por otra parte, el teletrabajo no es sólo trabajo a distancia, sino que exige, además, el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación.

Teletrabajar no es sólo trabajar a distancia y utilizando medios telemáticos, teletrabajar implica servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo.

Cierta parte de la doctrina considera que para que exista teletrabajo es necesario la utilización de esos medios y, a la vez, crear “algo a través de ellos”.

Hay que tener en cuenta, asimismo, que en el teletrabajo, la comunicación entre la empresa y el teletrabajador se realiza a través de medios telemáticos o, por lo menos, hay habitualidad en esa utilización de nuevas tecnologías.

1.2.1 Teletrabajo

Actualmente existen varias diversidades de definiciones el término teletrabajo, sin embargo en la mayoría de las definiciones existentes siempre aparecen tres conceptos claves: Organización, Localización y Tecnología.

Etimológicamente el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega *tele*, usada como prefijo, que significa lejos, y de trabajo que es la acción de trabajar, palabra latina (*tripaliare de tripalium*, instrumento de tortura), que significa realizar una acción física o intelectual continua con esfuerzo por tanto atendiendo únicamente al término, afirmar que teletrabajo significa realizar un trabajo lejos, es decir, a distancia. "Teletrabajo podría definirse como una forma de organizar el trabajo de manera que este se realiza, con la ayuda de las TIC's, en un lugar distinto y alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción".²

El teletrabajo, sin embargo como concepto estratégico, es algo más que una nueva forma de trabajar porque supone una ruptura con el concepto tradicional de trabajador-lugar de trabajo y trabajo-horario de trabajo y nos retrotrae al período pre industrial, flexibilizando el concepto e introduciendo un nuevo y cuestionable grado de libertad.

²Casado Ortiz, Rafael, <<*Sociedad, Tecnología y Teletrabajo*>>, Revista Fiap, No 0 Año I, <http://www.arrakis.es/fiap/castellano/revista0.htm>.

1.2.2 Teletrabajador

Es una persona que trabaja desde su domicilio o desde cualquier otro lugar, y se comunica por ordenador y teléfono con la empresa o los clientes. Este trabajo es muy corriente entre los especialistas de informática calificados que recopilan y organizan los datos informáticos para diferentes organizaciones.

El teletrabajador típico suele responder a un perfil bien definido: usuario habitual de equipos informáticos, menor de 40 años y trabajador autónomo. Según este perfil las tipologías de teletrabajadores en ese afán de flexibilizar el trabajo, son muy variadas pero podemos reducirlas a tres variantes principales: teletrabajador en casa (fijo temporal): trabaja en línea a tiempo completo o parcial. Teletrabajador en telecentro (fijo o temporal): se diferencia del primero por su lugar de trabajo y teletrabajador móvil o itinerante: aquel cuya actividad principal la realiza fuera de la oficina, bien por viajes de trabajo o bien por visitas a clientes. Tal vez este es el grupo más abundante.

1.3 Características del teletrabajo y el teletrabajador

El teletrabajo es una variante muy desarrollada respecto al trabajo "tradicional". Tanto este como el teletrabajador debe contar con una educación que le permita ser activo, creativo y dinámico en la toma de decisiones. Para lo cual se deben tener en cuenta elementos muy importantes.

1.3.1 Aspectos legales ausentes en el teletrabajo y el teletrabajador

Debe reconocerse que las empresas no solo catalogan por sus medios de producción, sino por la tecnificación de su fuerza de trabajo, para que responda adecuadamente a los cambios tecnológicos que se presentan constantemente en el desarrollo. De aquí que el teletrabajo no se encuentre diferenciado de lo que es el trabajo "tradicional"; esto impide que esté contemplado en el sistema legal y menos aún en el Derecho Laboral de Guatemala y de otros países; ello representa que, primero: Se deben crear acuerdos colectivos entre las empresas, tanto nacionales como internacionales para concederle a los teletrabajadores los derechos fundamentales de su legalización y la igualdad de oportunidad en este naciente campo de actividad laboral. Luego, se deben determinar las diferencias entre lo que es el "trabajo tradicional" y el teletrabajo, es decir buscar mecanismos legales para crear el ambiente institucional adecuado para el teletrabajo, de su separación del centro laboral y distribución territorial o mal llamado reparto del trabajo, tanto nacional como internacional.

Dentro de estos aspectos legales se encuentra no solo el status, sino en lo que corresponde a lo que es el teletrabajador por cuenta propia y cuenta ajena, como lo señala Rosendo González, así como lo que corresponde al perfil del teletrabajo, como del teletrabajador. Esto implica el tipo de educación con que debe contar ese teletrabajador por cuenta propia y ajena, la cual debe ser amplia y polivalente. Lo anterior demanda un estudio profundo y conciente de los aspectos salariales.

A la vez, se debe definir la desvinculación del teletrabajador de la empresa así como el pago de la fuerza teletrabajadora, definiendo el derecho a la información, el control e inspección del trabajo que efectúen y el derecho de la inviolabilidad de sus domicilios.

De aquí se deriva el derecho a la seguridad social, pues como se ha experimentado, el teletrabajador independiente, no cuenta con prestaciones para cubrirlo de la enfermedad común, los accidentes y la atención a la esposa en aspectos de maternidad, tampoco a lo que corresponde a la vejez. Se hace necesario legislar en este sentido.

En lo que corresponde a los aspectos externos o transnacionales, se da una situación aún más difícil, pues las empresas pueden contratar los servicios de teletrabajadores de otros países, sin que su legislación los ampare.

1.3.2 Características del teletrabajador

A manera de indicación de competencias, el teletrabajador debe considerar además de su formación intelectual la adopción de determinadas actitudes, las cuales han sido encontradas en el [www](#) de la búsqueda de datos sobre los principales hitos de la creación de Internet y del world wide web como consecuencia y del hipertexto.

El teletrabajador debe:

- Ser un artista del cambio.
- Ser un intelectual en su medio.
- Emplearse a fondo.

- Actuar como si se tratara de su empresa.
- Aceptar la incertidumbre.
- Añadir valor, lo que justifica la transfiguración de capital-trabajo a capital-conocimiento.
- Responsabilizarse de los resultados.
- Administrar su propia moral para el desarrollo de la disciplina.
- Modificar sus expectativas.

Debe contar con una educación dirigida a la obediencia y la conformidad. Todo esto es posible siempre y cuando las condiciones económico-sociales de Guatemala cambien, es decir, que se amplíe el campo para la introducción del teletrabajador.

1.4 Tipos o formas de teletrabajo

El teletrabajo se ha definido como trabajo a distancia facilitado por el uso de la informática y las telecomunicaciones, pero, en el marco de esta amplia definición hay prácticas laborales muy variadas. Por ejemplo, el teletrabajo es mucho más que el conocido patrón del trabajo que los empleados de una empresa se llevan a sus casas. Pueden tratarse las diferentes formas de trabajo según distintos criterios como tener en cuenta donde se realiza el teletrabajo, cuánto tiempo se dedica al teletrabajo, el estatus de empleo del teletrabajador, distinguir entre formas de teletrabajo individuales y colectivas. En este punto trataremos cada uno de estos tipos o formas de teletrabajo descritas a continuación.

1.4.1 Criterio locativo

Generalmente cuando escuchamos la palabra teletrabajo lo relacionamos únicamente con el trabajo a domicilio, pero existen otras opciones de realizar el teletrabajo que dependerá de las necesidades del trabajador, el patrono y otros factores entre ellos: el tipo de trabajo, su duración, el tamaño de la empresa, cantidad, empleado y equipamiento. Existen diferentes tipos de teletrabajo que se han desarrollado en diferentes países por lo cual veremos que algunos no podrían ser aplicados en nuestro país actualmente.

1.4.1.1 Teletrabajo en casa

El trabajador desempeña el trabajo en su lugar de residencia habitual; fue la primera y es la forma de teletrabajo más común, consiste en que el teletrabajador dispone de todas las herramientas necesarias para trabajar y estar comunicado con la oficina en su casa. Así pues desarrollar el trabajo que tenga encomendado desde su hogar. Los países delanteros en esta forma de trabajo son los Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania e Italia. En este tipo de trabajo encontramos dos variantes teniendo en cuenta el factor aislamiento y/o la necesidad por parte de la empresa de requerir los servicios de su empleado en persona al menos de vez en cuando.

- a) trabajo a domicilio todo el tiempo: el teletrabajador desempeña la jornada de trabajo durante toda la semana en su domicilio.

Lo realiza conectándose a una base de datos, trabajando en casa y comunicándose con la oficina a través de su computadora, por Internet, fax, teléfono, etc.

- b) Trabajo en el domicilio y la empresa: (conocido como teletrabajo alternado), el teletrabajador y el patrono puede organizarse de tal forma que el teletrabajador tenga determinados días fijos de trabajo en casa y otros en la empresa, de cualquier forma es conveniente que los teletrabajadores vayan a sus empresas al menos un día a la semana si fuere posible por la ubicación geográfica o si no ocasiona demasiados gastos a las partes. Esta forma de teletrabajo ofrece mayores posibilidades de comunicación entre el empleado y la empresa que el trabajo en casa en tiempo completo

1.4.1.2 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 mas cerca de las mismas con independencias del puesto de trabajo que ocupen o de las tareas que desempeñen. Estas oficinas satelitales son relativamente autosuficientes en todos los aspectos. Se diferencia de las oficinas tradicionales solo en el hecho de que reúnen a empleados de la empresa que viven cerca de ellos.

1.4.1.3 Telecentros

También se les llama oficinas de vecindad, son centros compartidos por varias empresas, fundamentalmente pequeñas y medianas. El principal criterio que agrupa a los teletrabajadores es geográfico, estos telecentros han de tener el equipamiento suficiente para realizar las funciones que con ellos se pretenden.

Los telecentros pueden ser propiedad de empresas o de asociaciones de empresas que comparten costos, pueden ser también propiedad de empresas de telecomunicaciones y/o de empresas informáticas que los crean con la intención de incentivar tanto el consumo de equipos como de líneas.

1.4.1.4 Telecabañas

Un tipo especial de telecentro ubicado en zonas rurales, su origen escandinavo, fue el de acercar las nuevas tecnologías y conocimientos a los habitantes de área de difícil acceso a una serie de oportunidades y conocimiento. Suelen conformar una mezcla de negocio, de política, de empleo y de altruismo. Con este tipo de teletrabajo se trata de retener a la población autóctona y atraer incluso a la población más preparada que suele vivir en los centros urbanos. También son activos en teleenseñanza, facilitando el estudio y la formación básica y permanente a los habitantes de la zona, además se pone a disposición del teletrabajador un equipo caro gratuitamente o con un alquiler muy reducido.

1.4.1.5 Móviles o nómadas

Es la máxima expresión de teletrabajo, consiste en que el teletrabajador trabaje allí donde puede o donde le surja la necesidad de trabajar. 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 del cliente, este tipo de trabajo es el que se puede realizar mientras una persona se desplaza de un lugar a otro. Esto es una realidad gracias a los avances que se han producido en la telemática como son los ordenadores portátiles, asistentes personales, teléfonos móviles, teléfonos instalados en trenes, barcos, aviones, etc.

1.4.1.6 Cibercafé o 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 TIC's, a un bajo precio y de forma fácil. Son utilizados para todo tipo de actividades pero se han vuelto una herramienta indispensable de trabajo para aquellas personas que teletrabajan y bien pueden realizar en ellos el trabajo o llevarlo hecho de casa y solo utilizar el café Internet para enviar la información a las oficinas centrales de la empresa o directamente al cliente.

1.4.2 Criterio comunicativo

Este criterio está relacionado con el tipo de enlace que utilizan el teletrabajador y patrono.³

1.4.2.1 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. No existe conexión informática constante con la empresa matriz, aunque si puede haber una comunicación telefónica o por otra vía distinta, correo convencional o entrega personal de la empresa.

1.4.2.2 On line o conectado

El teletrabajador hace uso de las comunicaciones para recoger información específica del trabajo, para realizarlo o para enviar el resultado del mismo. No es necesario que el teletrabajador esté 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. La comunicación entre patrono y trabajador puede ser unidireccional o bidireccional.

³ Ramírez Colina, Sulmer Paola, <<El teletrabajo, encuadramiento jurídico y su sujeción a la ley de trabajo venezolano>>. 2004. <http://www.alfareadi.org/presentaciones/sulmer.pdf> (24 agosto 2004).

- a) En un solo sentido: el teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado de modo muy rudimentario con la computadora central de la empresa a la que fluyen directamente los datos. Es una conexión en un único sentido.

- b) Interactivo: es la forma más usada ya que el teletrabajador desarrolla su actividad utilizando un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas, que permiten un dialogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores, siendo en este caso posible que tanto las directrices como el control por parte del patrono, se lleve a cabo en tiempo real.

1.5 Criterios sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo

En relación a la naturaleza jurídica del teletrabajo existen diferentes criterios, con fundamentos muy certeros respecto a la rama del derecho con que se relacione pero por relación al trabajo de tesis que se desarrolla se analizarán los criterios sobre el teletrabajo y su naturaleza jurídica en el derecho laboral. “En ocasiones pareciera que el teletrabajo, por su propia naturaleza, rompe los esquemas tradicionales de las relaciones laborales. Esta disyuntiva ha propiciado dos grandes posturas:

- a) La primera opinión señala que al tratarse de un fenómeno reciente, la figura del teletrabajo no encuentra sustento o regulación expresa en las normas laborales. Por tal motivo, el teletrabajo debe entenderse contenido en las reglas del trabajo a domicilio.

- b) Otras opiniones sostienen que los preceptos que regulan el trabajo a domicilio suelen limitarse a tareas manuales y no aplican, en consecuencia, a cuestiones especializadas como el teletrabajo y debe legislarse de forma especial.⁴

1.5.1. Naturaleza jurídica en el trabajo a domicilio

El primero es aquel que considera al teletrabajo como una modalidad del trabajo sujeto a régimen especial denominado trabajo a domicilio debido que a pesar de la existencia de diferencias entre uno y otro contiene la misma esencia, la misma naturaleza jurídica.

El teletrabajo es un término que describe una realidad, multiforme y diversa de actividades laborales de trabajo no presencial en las empresas, sustentando sobre las diferentes tecnologías de la información y de la comunicación. Si bien el trabajo no presencial o a distancia de los centros de trabajo es un hecho tradicionalmente extendido en algunas actividades productivas (como el trabajo a domicilio en el textil o el calzado), el teletrabajo difiere de estas prácticas únicamente en sus características intersticiales, es decir, es susceptible de ser implantado en diversas actividades profesionales y en distintos tipos de trabajo, alterando sustancialmente las prácticas y estructuras organizativas de las empresas, así como las condiciones espaciales y temporales de la prestación laboral por parte de los trabajadores, es por eso que considero que el teletrabajo tiene como naturaleza jurídica el trabajo a domicilio, pero con diferencias debido a que por el avance de las TIC's y la

⁴ Tellez Valdéz, Julio, *Derecho informático*, página 226.

implantación de nuevos aparatos tecnológicos, ha sido necesario modernizar y actualizar este régimen especial de trabajo.

1.5.2. Naturaleza jurídica de trabajo sujeto a régimen especial

El segundo criterio a diferencia del anterior niega que el teletrabajo sea una modalidad del trabajo a domicilio y otorga al teletrabajo naturaleza jurídica de trabajo sujeto a régimen especial pero no dependiente del trabajo a domicilio. El término teletrabajo no significa necesariamente trabajo en casa. Hay modalidades de teletrabajo: el elemento común al concepto de teletrabajo no es la casa sino el uso de ordenadores y las nuevas tecnologías de la comunicación. Además considera necesario que sea incluido en el Código de Trabajo en el Título Cuarto de Trabajo sujeto a regímenes especiales como tal.

El teletrabajo es similar al trabajo a domicilio pareciera ser que debe regularse por las normas de este, pero existe entre ambos una serie de diferencias que según el segundo criterio debería regularse de forma individual.

Entre las similitudes encontramos:

- a) En ambos se realiza el trabajo fuera de la empresa, cuando se escucha trabajo a domicilio se cree que sólo en casa puede realizarse y no es así porque la ley establece en el Artículo 156 del Código de Trabajo cuando que: "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido

libremente por ellos.”, el teletrabajo también, puede realizarse en casa, en un cibercafé, en donde exista acceso a las TIC’s, etc.

- b) No existe dirección directa e inmediata, ni vigilancia por parte del patrono o sus representantes.

Entre las diferencias se mencionan:

- a) En el trabajo a domicilio se realiza trabajo manual, artesano, etc., mientras que en el teletrabajo puede realizarse cualquier tipo de trabajo que pueda realizarse utilizando las TIC’s, quedando limitado únicamente a la imaginación.
- b) En el trabajo a domicilio es necesario contar con un libro sellado y autorizado por la dirección general de trabajo, en el teletrabajo no es necesario.
- c) El Artículo 158 del Código de Trabajo establece: “Los trabajos defectuosos o evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes”. En el teletrabajo pudiera darse que se deteriore el equipo o pueda sufrir daños, pero se debe establecer previamente en el contrato que esto no es motivo para sufrir retención de salario por parte del patrono.
- d) El Artículo 159 del Código de Trabajo establece: “Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por

periodos no mayores de una semana”. En el teletrabajo el salario se otorga por unidad de tiempo y no por unidad de obra como en el trabajo a domicilio claro que puede quedar a voluntad de las partes pactar la forma del pago del salario.

- e) Para concluir es necesario mencionar que existe el criterio que establece que para que sea teletrabajo las actividades laborales que se tengan que realizar se debe utilizar las telecomunicaciones o la informática. Entonces la pregunta es ¿El teletrabajo es una modalidad de trabajo a domicilio? o ¿El trabajo a domicilio engloba al teletrabajo?

1.6.El teletrabajo en Guatemala y el teletrabajo en el mundo

En Guatemala ya se ha empezado a contratar bajo esta modalidad, especialmente con relación a la creación de páginas web y su mantenimiento, contabilidades, asesorías y consultorías en diferentes ramas, periodismo, etc. Además ya es muy común leer los diferentes periódicos del país en las páginas de empleos anuncios de trabajo con la siguiente propuesta “trabaje desde su hogar, duplique sus ingresos.” Existen gran cantidad de portales que presentan bolsas de trabajo que contienen una diversidad de ofertas de trabajo no solo a nivel nacional sino internacional y que nos permiten comprobar que muy pronto el teletrabajo será una forma de contratación muy común.

A pesar de lo anterior aún falta mucho para que el teletrabajo sea aprovechado como una gran opción de contratación tanto para patronos como para trabajadores.

Debido a la falta de conocimiento sobre el tema, así como la falta de acceso a este tipo de herramientas y la capacitación para usarlas.

El 20 de enero de 2005 fue publicado en Prensa Libre en la sección de negocios el artículo titulado “Aumenta el Cibertrabajo” en donde se hace mención que se llevó a cabo en la Antigua Guatemala la preparación para la Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información en donde se abordaron temas como el cibertrabajo o teletrabajo, esto augura para Guatemala una apertura por parte de la sociedad a este tipo de trabajo.

En este mismo artículo se hace mención de la opinión de Roberto Zachmann, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en donde indica que urge incentivar las pequeñas y medianas empresas PYMES para que utilicen las TIC's, con el objetivo de promover la innovación, esperar incrementos en la productividad, reducir costos de transacción y combatir la pobreza.

Con base a los criterios anteriores podemos deducir que se busca incrementar la utilización de las TIC's por parte de la PYMES utilizando mayoritariamente el Internet como una herramienta efectiva de desarrollo todo esto con el objetivo de abrir mercados, incrementar la productividad y competitividad y al mismo tiempo esto nos beneficiaría al crear más oportunidades de empleos pero sobre todo con la modalidad de teletrabajo.

Esto debe ir acompañado según expertos de la OIT, de una inversión grande en capacitación para los trabajadores. No solo los que ya trabajan sino las nuevas

generaciones estudiantes, deben desde ya prepararse para introducirse en los beneficios de la tecnología, de forma independiente a la carrera profesional que estudien.

Los primeros registros sobre teletrabajo datan de 1957; la industria británica del software empleó un gran número de mujeres que trabajaban en casa en los años 60. Pero la primera aparición de la conciencia pública de este fenómeno corresponde a los años 70. El contexto de esta aparición fue la crisis de la energía padecida en aquellos años y el toque de atención contra el despilfarro de recursos escasos. Sin embargo, el teletrabajo no tuvo el desarrollo que se pensó en una primera instancia. Las computadoras se hicieron cada vez más potentes, más amigables, pequeñas y económicas. Y allí proliferó el teletrabajo.

CAPÍTULO II

2. Análisis de la legislación vigente en Guatemala para las personas con capacidades diferentes

El objetivo principal es poner en conocimiento de todos y todas, la vigencia de algunos instrumentos nacionales de promoción de derechos y de una legislación vigente, que, al menos parcialmente, garantiza algunos derechos y prestaciones. Así pues en este punto se busca determinar cuál es la mejor estrategia a desarrollar para incorporar a la persona con discapacidad, su inserción laboral y social, de forma individual, para lo cual es necesario conocer y comprender la actitud de empresas, empresarios y organismos públicos y privados frente a la posibilidad de integrar personas con discapacidad en sus organizaciones. Determinar la metodología de trabajo a adoptar para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad, incluyendo no sólo lo relacionado a la difusión sino también a lo referido a los aspectos legales y económicos.

2.1. Contrato del teletrabajo

Debido a la gran cantidad de actividades que pueden desarrollarse mediante el teletrabajo puede surgir en diferentes modalidades de contratación. Se puede encontrar en su naturaleza jurídica un contenido civil, comercial o laboral, dependiendo del modo de desarrollo de la prestación de servicio.

A través del análisis de las condiciones de la ejecución de la prestación de servicios se determinará la naturaleza jurídica del teletrabajo.

2.1.1 Teletrabajo como contrato mercantil

Según Manuel Osorio el contrato mercantil es "el regulado por las normas de derecho comercial."⁵ Es un medio (instrumento jurídico) de la circulación mercantil. El contrato mercantil en su teoría y en sus conceptos fundamentales no es diferente en su totalidad a la del contrato civil. Por ende tampoco se diferencia en teoría con el contrato de trabajo. Pero si es importante recalcar que la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad en la contratación mercantil no se encuentran limitadas como en la contratación laboral. En un contrato mercantil existe libertad de contratación según se establece en el Artículo 681 del Código de Comercio: "Nadie puede ser obligado a contratar, sino cuando el rehusarse a ello constituya un acto ilícito o abuso de derecho".

La voluntad de las partes les otorga la posibilidad de contratar, de no contratar, de fijar las condiciones del contrato, y de modificar el contrato a su conveniencia, inclusive ponerle término.

De igual manera no existe formalidad en los contratos como se establece en el Artículo 671 del Código de Comercio: "Los contratos de comercio no están sujetos, para su validez, a formalidades especiales".

⁵ Ob. Cit, pág. 239.

Cualesquiera que sean la forma y el idioma en que se celebren, la partes quedarán obligadas de la manera y en los términos que aparezcan que quisieron obligarse...”.

Sólo en estas dos diferencias podemos encontrar ventajas y en su caso desventajas para las personas que se contratan mercantilmente y es que el derecho de trabajo es tutelar, protege al trabajador establece garantías mínimas que otorgan una protección jurídica preferente a los trabajadores.

Según los considerandos del Código de Trabajo en el derecho de trabajo se ve limitada la autonomía de la voluntad con la finalidad que no se vulneren arbitrariamente los derechos de los trabajadores.

El trabajador en un contrato mercantil no goza de la protección jurídica, la estabilidad ni de los beneficios que conlleva un contrato laboral. Muchas veces se simula un contrato mercantil para que el patrono no tenga que cumplir con las obligaciones que la legislación laboral guatemalteca les impone, de esta cuenta es necesario indagar y determinar la naturaleza del contrato, si existe una relación laboral, si se dan los elementos esenciales del contrato laboral.

2.1.2 Teletrabajo como contrato civil de servicios profesionales

Castán Tobeñas citado por Vásquez Ortiz define el contrato de servicios profesionales como “Aquel por virtud del cual una de las partes se compromete respecto a la otra a realizar un servicio de ella, una actividad o trabajo durante un

tiempo determinado o sin fijación de plazo, a cambio de una remuneración proporcional al tiempo o la cantidad de trabajo producido”.⁶

Algunos autores lo denominan también como contrato de prestación de servicios, expresando al respecto que: “Es aquel contrato mediante el cual una persona se compromete a trabajar durante un lapso de tiempo, mediante una remuneración proporcional al tiempo llamado salario”.⁷

El Artículo 2027 del Código Civil establece: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”.

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de teletrabajo se debe analizar si existe dependencia del que presta el servicio para la empresa o no, esto nos sirve para saber si es contrato civil o contrato laboral. Si se trata de un contrato de servicios profesionales no debe de existir continuidad o estabilidad laboral, debe continuarse por escritura pública o documento privado.

Algunas de las diferencias que existen entre el contrato individual de trabajo y el de servicios profesionales son:

- a) En el contrato de trabajo existe subordinación, en el de servicios profesionales no.

⁶ Ob. Cit, Pág. 95.

⁷ Puig Peña, Federico, *Compendio de derecho civil*, tomo II, pág. 328.

- b) En el contrato de trabajo hay continuidad mientras que en el de servicios profesionales no, ya que se fija un plazo.
- c) En el contrato de trabajo se remunera con salario y en el de servicios profesionales se llaman honorarios.
- d) Una de las principales características del contrato de servicios profesionales es que se necesita contar con un título profesional.

2.1.3 Teletrabajo como contrato individual de trabajo

En la legislación guatemalteca existe dos vías por las cuales puede nacer la relación laboral, la primera de ellas, se basa en una manifestación tácita de la voluntad de las partes que partiendo de la prestación de un servicio personal, hacen presumir al legislador la existencia de una relación laboral y la segunda, se basa en la elaboración de un contrato de trabajo, en el que expresamente tanto trabajador como el patrono manifiestan su voluntad de vincularse mediante una relación de trabajo.

Para determinar si el contrato que analizamos es un contrato individual de trabajo es importante identificar que se den en el mismo los elementos especiales y constitutivos del contrato de trabajo que se encuentran regulados en el Artículo 18 del Código de Trabajo siendo:

a) Vínculo económico jurídico

Porque existen por parte de trabajador y patrono un interés económico siendo para el patrono las ganancias percibidas por el trabajo que realiza el teletrabajador y para el teletrabajador el salario.

b) Prestación de servicios profesionales de forma personal

Al igual que en cualquier contrato de trabajo en el teletrabajo el teletrabajador debe ser quien realice el trabajo, claro que surge la imposibilidad del patrono de comprobar si verdaderamente es él quien realiza el trabajo. Pero la comprobación de la existencia de este elemento tiene su finalidad primordial en que el teletrabajo ampara el trabajo humano es decir si el teletrabajo fuese realizado por empresas que ofreciesen servicios realizados por diversos usuarios, empresas, profesionales autónomos no tendría naturaleza laboral sino civil o comercial.

c) Dependencia o subordinación

En el teletrabajo se da la subordinación pero entre más distante es el trabajo que se desarrolla de la sede de la empresa más difícil será diferenciar la subordinación en el contrato de trabajo. Por lo cual la tecnología ha creado una nueva forma de subordinación conocida como telesubordinación o para subordinación y no es más que subordinación a distancia. Existe una dependencia jurídica debido a que resulta de un contrato de trabajo, en donde se establece que el patrono da órdenes y el empleado deberá cumplir encontrándose allí el fundamento de la subordinación.

La jerarquía y fiscalización que antes era rígida y centralizada, pasará a ser atenuada y el concepto de subordinación deberá ajustarse a la realidad y ser concebido en una perspectiva de relación contractual.⁸

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT), puntualizó: “Cuando existe un enlace directo entre el terminal del trabajador y la computadora central de la empresa, el trabajo se hace bajo el control del empleador a través de dicha computadora, y por lo tanto, existe una situación subordinada, en tal caso puede considerarse que el terminal es una prolongación de la empresa”.⁹

d) Dirección

Las ordenes patronales pueden ser continuas y directas, impartidas a los trabajadores por Internet, pudiéndose localizar a los mismos a través de la red o por teléfono móvil y sujetos a instrucciones de la empresa para realizar su trabajo.

Una conexión del ordenador del teletrabajador con el ordenador central de la empresa, permite al patrono no sólo vigilar al teletrabajador, sino a ir más allá de la dependencia organizativa y directiva del propio patrono, ya que el ordenador puede servir al mismo tiempo como instrumento de trabajo y como medio de control de la actividad del trabajador, esto quiere decir que la dirección es un elemento que puede darse perfectamente en el teletrabajo.

⁸ Piño Estrada, Manuel Martín, <<El teletrabajo en el derecho brasileño>>, pág 163.

<http://www.valparaisotecnologico.cl/modulos.ph.p?name=newsfile=articleisid=453>, (agosto2004).

⁹ Citada por Ramírez, ob. Cit; s/p.

E) Retribución

En la contraprestación que recibe el trabajador por la prestación de su servicio, no importando la forma de pago acordado por las partes. Lo que sí es importante es que sea retribuido el trabajo con una cantidad igual cada mes, quincena, etc. Debe gozar de las mismas ventajas económicas y sociales que el resto de los trabajadores que desarrollan la misma labor en la sede física de la empresa.

Un aspecto que se toma en cuenta por la jurisprudencia internacional para determinar si la relación laboral ha sido el aporte por parte del patrono de los instrumentos para apear la actividad laboral. Siendo estos instrumentos la computadora, línea telefónica, software, videocámara, un módem, un UPS, conexión a servicio de Internet, y otros. Aunque muchas veces es el teletrabajador quien aporta estos instrumentos, ya que cada vez el avance de la tecnología requiere en el trabajo a domicilio la utilización de la maquinaria y en ocasiones de avanzada tecnología.

2.2 Alternativas para regular las condiciones de trabajo de las personas con capacidades diferentes

El Artículo 29 del Código de Trabajo último párrafo regula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”

Aún no se cuenta con algún modelo de contrato de teletrabajo en dicho Ministerio y es que como se explicaba anteriormente, esta modalidad de contratación es poco conocida. Son las empresas las que realizan sus contratos en base a lo establecido por la ley, a sus necesidades y requerimientos.

Existen diferentes alternativas para determinar cómo se realizará el teletrabajo, esto depende de la voluntad del patrono y el trabajador. Muchas legislaciones entre ellas la de Guatemala no han regulado expresamente el teletrabajo por lo cual es necesario crear un marco regulador que contemple aspectos generales.

En algunas empresas donde se contrata en esta modalidad, se redacta un documento guía, que podría ser el reglamento interno de trabajo, en el que se establecen normas de funcionamiento para organizar el empleo y evitar el surgimiento de problemas en el desarrollo de este. Algunos temas no contemplados en el Artículo 69 del Código de Trabajo podrían ser:

- 1) Comunicación de los trabajadores con el patrono.
- 2) Procedimientos y normas a seguir.
- 3) Horarios en los que el trabajador ha de estar localizable por parte del patrono.
- 4) Frecuencia y lugares de reuniones, así como del horario.
- 5) Días laborales y vacaciones, jornadas de seguimiento y de puesta en común, sin que trasgreda lo establecido en la legislación laboral guatemalteca

Si no se regula a través de un reglamento interno de trabajo pueden establecerse en un contrato de trabajo aquellos aspectos especiales a tener en cuenta en una

relación laboral o del teletrabajo más sin embargo los teletrabajadores se beneficiarán de los derechos garantizados por la legislación laboral guatemalteca.

2.2.1 Carácter voluntario

El teletrabajo debe ser voluntario para el trabajador y el patrono afectado, el teletrabajo puede ser incluido como parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede ser pactado posteriormente como un acuerdo voluntario.

2.2.2 El lugar de trabajo

Una parte de la vivienda o el lugar que escoja el trabajador debe ser reservada para la actividad profesional que el trabajador se compromete a mantener limpia y en condiciones adecuadas como si se tratara del despacho de una oficina. Y todo cambio de lugar de trabajo debe ser comunicado al empleador.

2.2.3 Equipos y útiles de trabajo

El patrono es responsable de proveer, instalar y mantener el equipo necesario para el teletrabajo habitual, salvo que el teletrabajador utilice su propio equipo, aunque es más beneficioso para el trabajador que sea proporcionado por la empresa. Este equipo si es propiedad de la empresa, deberá ser restituido a la misma, al terminar la relación laboral.

El patrono será responsable de los costos por pérdida o daño del equipo y los datos utilizados por el teletrabajador.

Por lo tanto deberá proveer al teletrabajador un adecuado servicio técnico de apoyo. El teletrabajador cuidará diligentemente el equipo que le haya sido proporcionado y no almacenará o distribuirá materiales ilegales a través de Internet.

2.2.4 Desplazamientos

El teletrabajador asistirá en las reuniones de información y de trabajo necesarias para el cumplimiento de su trabajo. Se estima una vez al mes. Puede que el trabajador sea obligado a desplazarse a otras sedes de la empresa cuando sea necesario. Los gastos por desplazamiento se compensarán a través de los viáticos o gastos de representación.

2.2.5 Indemnización por gastos del teletrabajo

Cuando el teletrabajo se ejecuta de forma habitual en el mismo lugar el empleador compensará o cubrirá costos directamente causados por el teletrabajo, en particular lo relativo a la comunicación como teléfono, conexión a Internet, luz en algunos casos una parte del pago de renta de la vivienda, etc., esto queda a voluntad de las partes. Todos los gastos extras generados por teletrabajo deben ser abonados por la empresa, la que podrá pedir una constancia de estos gastos con las facturas y recibos correspondientes.

2.2.6 Duración de la relación de teletrabajo

Se establecerá en base a lo establecido en el Artículo 25 del Código de Trabajo, que establece que el contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- A plazo fijo; y
- Para obra determinada

2.2.7 Jornada laboral

La jornada laboral no puede exceder de ocho horas diarias, ni de 44 horas a la semana, tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso g. Pero generalmente en el teletrabajo no es necesario que el teletrabajador trabaje en una jornada tan larga o fija basta que se llenen los objetivos planteados de acuerdo a la planificación que se acordó con el patrono. Esta es una de las ventajas del teletrabajo.

La carga de trabajo y los promedios de rendimiento del teletrabajador serán equivalentes a los trabajadores que realizan sus labores dentro de la empresa.

2.2.8 Salario

En general no cambia, el cálculo para su remuneración puede pactarse según lo establecido por el Artículo 88 del Código de Trabajo.

No puede ser menor al salario mínimo que establece la ley. La forma de pago quedará a discreción del patrono y del trabajador. Puede realizarse a través de depósito en cuenta bancaria que es la forma ideal para este tipo de trabajo, debido a que el trabajador no acude regularmente a la empresa. Otra opción sería realizarse de forma personal el día de la reunión de trabajo. Debe contar con las mismas prestaciones laborales que cualquier trabajador que labore dentro de las instalaciones de la empresa y que están establecidas por las leyes laborales.

2.2.9 Control del teletrabajador

Pareciera difícil, pero existen formas de ejercer control sobre el teletrabajador y es que las TIC's nos brindan esta facilidad, entre ellas: reuniones diarias y a determinada hora vía Internet. La computadora puede estar on line o conectada con la computadora central de la empresa y esta puede darse one way o en un solo sentido en la que fluyen directamente los datos a la computadora central de la empresa o two way line o interactivo, que permite un diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores, siendo en este caso posible que tanto las directrices como el control por parte de la empresa, se lleve a cabo en tiempo real.

2.3 Ventajas del teletrabajo

El teletrabajo proporciona al trabajador y al patrono una gran cantidad de ventajas, todas ellas van a depender del tipo de trabajo a prestarse, de la personalidad del trabajador y del patrono. A continuación se desarrollarán las ventajas primero desde

el punto de vista del teletrabajador, posteriormente del punto de vista del patrono y para la sociedad y el gobierno.

Ventajas que observa en el teletrabajo Ignacio Bravo Pérez¹⁰ en forma general, son:

- Reducción de costos fijos de la empresa (alquileres, mantenimiento del local, etc.
- Flexibilidad en la organización del trabajo por parte del teletrabajador- autoorganización generando una mejora en su calidad de vida.
- Un nuevo mercado mundial de teletrabajadores.
- Incremento de la productividad.
- Contratos flexibles: Mientras que en una oficina se paga al trabajador por un número determinado de horas, el teletrabajador puede cobrar por cumplir unos objetivos concretos.
- La oficina móvil: Los profesionales de una misma empresa puede acceder desde cualquier lugar al centro de trabajo.

El teletrabajo ofrece a las empresas algunas de las siguientes ventajas según Rozenholc, Fanton, citados por Bravo:

- Acceso remoto a los sistemas y a las bases de datos de la empresa.
- Multilocalización geográfica de capacidades externas.
- Incremento de la productividad.
- Presencia internacional de la empresa.

³ Ob. Cit. pág. 82.

- Fortalecimiento de su presencia en el mercado.
- Ahorros en personal, costos fijos y espacio de oficina.
- Mejora en la calidad del trabajo.
- Reducciones en los costos de gestión de clientes.
- Mejoras en las condiciones de trabajo y en la calidad de vida.
- Mayor conocimiento de los hábitos de los clientes.
- Permanencia del servicio.
- Velocidad de acción.
- Recalificación del personal.
- Acceso a información y rápido intercambio de la misma.¹¹

2.3.1 Ventajas para el teletrabajador

- a) Aumenta la flexibilidad del trabajo: El hecho de que el teletrabajador se halle en su casa o cercano, hace que le permita organizarse de acuerdo a sus conveniencias, es decir el teletrabajador puede trabajar donde quiera y cuando quiera. La flexibilidad se da tanto en los horarios como en el orden de las tareas a afrontar. Distribuyéndose el tiempo de la manera más que se crea más conveniente, existe un autocontrol.
- b) Aumento de la productividad: Está comprobado que el teletrabajador necesita de menos tiempo para producir en casa, lo que produciría en la oficina. Esto está muy ligado con la flexibilidad y esto conlleva al aumento de la productividad.

¹¹ *Ibid.*, pág. 89.

- c) Más libertad: El ser humano por naturaleza busca la libertad en todos los aspectos de su vida ya sea económica, social y políticamente. El teletrabajador goza de más libertad que un trabajador normal para hacer las cosas cuando más y en mejor disposición se encuentre para ello. Esto está muy relacionado con la productividad que ya hemos mencionado por que se ha comprobado que en cuanto más libertad le otorga una empresa a un trabajador más productividad en ellos obtiene. Siendo necesario que se den en el teletrabajador las siguientes condicionantes: personalidad, preparación y equipamiento. La empresa debe contar con una estructura adecuada.
- d) Disminución del estrés: El teletrabajador no necesita ir hasta el centro de trabajo por tanto, aparte de ganar tiempo que antes era gastado en transporte, disminuye la tensión provocada por el mismo. Muchas veces el hecho de estar dentro de una oficina, bajo determinadas reglas y horario y una supervisión directa por parte de los directivos, unido a los inevitables roces y problemas que surgen entre compañeros por la convivencia diaria ocasiona una tensión extra a la que causa el trabajo en sí. El teletrabajador por estas y otras razones disminuye el estrés, uno de los males de nuestro tiempo y causante de tantas faltas por enfermedades y descensos de productividad.
- e) Ausencia de la competencia: Diferente de un ambiente convencional, competitivo, el teletrabajador no necesita convivir frente con personas no deseadas, ni en clima de competencia.

- f) Menos problemas de convivencia empresarial: El teletrabajo supone la eliminación de un buen número de problemas laborales que pueden ser intrascendentes en apariencia, o que en ciertas culturas no tenga importancia, pero que en otras sí, como pueden ser los desaires por cuestiones raciales o de cualquier otro tipo que puede percibir el teletrabajador en su oficina, problemas de roces con jefes, compañeros, etc.
- g) Desarrollo de las actividades: Puede ser dictada muchas veces por el mismo bioritmo del teletrabajador, quien puede establecer el mejor horario y ritmo para el desarrollo de su trabajo.
- h) Muchas veces el acceso es más rápido al computador central: Durante períodos de baja actividad en la empresa, cuando el compartir el recursos disminuye (menos usuarios utilizando el sistema).
- i) Incremento de las oportunidades de trabajo: Ya que el teletrabajador no se encuentra limitado por la localización geográfica o por los horarios en el momento de aceptar un empleo.
- j) Aumento de empresas en que el teletrabajador puede ofrecer su trabajo: Debido a cada vez son más las opciones para efectuar trabajos por vía telemática.
- k) Mayor adecuación persona-trabajo: Las empresas contratarán a determinado perfil y viceversa, el teletrabajador podrá aceptar aquellas tareas que mejor se adecuen a sus características, formación, capacidad, y situación personal y profesional, sin verse limitado por otras consideraciones geográficas o de horario.

- l) Vida familiar: Una de las principales preocupaciones desde un principio fue la repercusión que el teletrabajo tendría sobre la vida familiar. Sin embargo contrariamente a causar inconvenientes el teletrabajo nos beneficia con la posibilidad de combinar de forma aceptable y satisfactoria la vida laboral y la vida familiar. El hecho de trabajar desde el propio domicilio permite dedicar más tiempo a la familia, e incluso al afrontar tareas como el cuidado de los hijos, de personas a nuestro cargo, etc.

- m) El ambiente domiciliario propicia al teletrabajador una más grande capacidad de concentración.

- n) La cantidad de interrupciones e interferencias en casa es menor que en el ambiente de una oficina convencional.

2.3.2 Ventajas para el patrono

Según Tellez Valdes: "El teletrabajo otorga mayor flexibilidad para las organizaciones empresariales. Las nuevas estructuras de dirección apuntan a una organización no piramidal, sino más bien horizontal. La implementación del teletrabajo conlleva la migración hacia un sistema de control por objetivos-resultados. En este sistema no se juzgan las horas que el trabajador está en su puesto, sólo la calidad de trabajo realizado y el cumplimiento de los plazos previstos para ello. La empresa que pretenda desarrollar el teletrabajo podrá obtener las siguientes ventajas:

- a) Acceso remoto a los sistemas y a las bases de datos de la empresa.

- b) Multilocalización geográfica de capacidades externas.
- c) Incremento de la productividad.
- d) Presencia internacional de la empresa.
- e) Fortalecimiento de su presencia en el mercado.
- f) Ahorro en personal, costos fijos y en espacio de oficina.
- g) Mejora en la calidad de trabajo.
- h) Reducciones en los costos de gestión de clientes.
- i) Mejoras en las condiciones de trabajo y en la calidad de vida.
- j) Mayor conocimiento en los hábitos de los clientes.
- k) Permanencia del servicio.
- l) Velocidad de acción.

2.3.3 Desventajas para el teletrabajador

- a) Aislamiento Social: Es uno de los mayores inconvenientes, la sensación de aislamiento que acaba invadiendo al individuo. Cabe mencionar que no a todas las personas les afecta esto, esto dependerá mucho de la personalidad y del espíritu del teletrabajador.
- b) Oportunidades de carreras reducidas.
- c) En caso de cortes en la empresa, hay más posibilidad de ser despedido. Está comprobado que los teletrabajadores corren mucho más riesgo de ser despedidos, debido a la falta de involucramiento emocional con el nivel jerárquico superior.

- d) Inseguridad económica, social y profesional. Este inciso está muy relacionado con el anterior, debido a una mala interpretación de la legislación se disminuyen prestaciones y protecciones sociales del trabajador. En el aspecto profesional existe un temor por parte de los trabajadores a que una menor presencia en las oficinas centrales se traduzca en una pérdida de oportunidades de promoción o ascenso en las empresas.
- e) Falta de conocimiento sobre la interpretación de la legislación laboral guatemalteca para tratar toda relación compleja que pueda surgir del teletrabajo.
- f) El trabajo de la mujer, para la mujer el hogar no ha sido tradicionalmente un lugar de ocio, como para el hombre, sino un lugar de trabajo y para muchas de opresión.
- g) Dificultad para establecer una frontera claramente delimitada entre la vida privada y la profesional cuando ambas se desarrollan dentro de un mismo espacio físico.
- h) Se puede dar el problema que el trabajador se exceda en el tiempo dedicado al trabajo, o si por el contrario, no hiciera las horas estipuladas o necesarias para cumplir con el objetivo o el trabajo acordado.
- i) Puede surgir inconveniente por la falta de seguridad existente en las viviendas por el tipo de trabajo a realizarse y por las herramientas tecnológicas.
- j) Si no se estipula claramente quien cubrirá los costos necesarios para el acondicionamiento, así como las inversiones en equipo y material puede ocasionar pérdidas en el ingreso del trabajador.

- k) Puede ocasionar una desestabilización a favor del patrono, del equilibrio que rige las relaciones laborales.
- l) Podría aumentar la vigilancia por controles informáticos y en definitiva, invasión del espacio y el tiempo privado del trabajador por parte del patrono.

2.3.4 Desventajas para el patrono

- a) El costo en equipamiento y líneas de telecomunicaciones.
- b) Imposibilidad de controlar al teletrabajador físicamente.
- c) Aumento de la vulnerabilidad en relación a los datos y recursos de la empresa.
- d) Falta de lealtad para con la empresa.
- e) La necesidad de introducir cambios organizativos en la empresa. El sistema de gestión se ha modificado por completo, puesto que la supervisión no puede ser tan continua como si el empleado estuviera constantemente en la oficina.
- f) Mayores dificultades para el trabajo en equipo, debido a que el contacto directo entre los empleados se reduce e incluso, llegan a desaparecer.
- g) El desarrollo del trabajo es en gran medida dependiente de la tecnología.
- h) En algunos países se ha producido objeción por parte de los sindicatos.
- i) Inconveniente desde el punto de vista de recursos humanos, es obvio que no todos los trabajadores sirven para ejercer de teletrabajadores. Aquí entra en juego el personal de recursos humanos que deberá estudiar a fondo cada individuo, para saber si está capacitado para ejercer su trabajo a distancia de la empresa.

CAPÍTULO III

3 El trabajo para incapacitados en Guatemala

La complejidad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad justifica la necesidad de planificar un conjunto de acciones formativas centradas principalmente en las habilidades y competencias prelaborales. Para acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario son necesarias una preparación y formación adecuadas que permitan al trabajador con discapacidad adquirir las estrategias, habilidades y competencias personales y profesionales necesarias para responder a este nuevo entorno. La incorporación al mercado del trabajo ya no solo valora un título académico, son otro tipo de competencias, las llamadas competencias transversales, las que ayudaran al trabajador a desarrollar de manera más eficaz su actividad sociolaboral. Integrarse en un puesto de trabajo que les prevenga de la exclusión social requiere, por tanto, de un proyecto que apueste por las capacidades y potencialidades del sujeto a través de sistemas metodológicos y didácticos que han demostrado ser eficaces en la intervención con sujetos con necesidades educativas, y que favorecen el desarrollo de aprendizaje, habilidades, y destrezas que mejoren su perfil de empleabilidad.

3.1 Definición de discapacidad

Por un lado, la definición sociológica y médica del término discapacidad, que al respecto nos brinda la enciclopedia Wikipedia es la siguiente:

“Aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igual de condiciones con los demás.”¹²

Por otro lado, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala: “Incapacidad, por lesión congénita o adquirida, por ciertos trabajos, movimientos, deportes, etc.”¹³

Se define como “una deficiencia física, mental o sensorial que puede ser de naturaleza permanente o temporal, causada o agravada por el entorno físico, económico y social, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades de la vida diaria”.

La discapacidad también puede ser definida como “toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.

En cuanto a la definición legal que establece el Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, en el Artículo 3, se señala que discapacidad es:

“Cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite

¹² <http://es.m.wikipedia.org/wiki/discapacidad>.

¹³ Ob. cit. 122.

sustancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona”.

En resumen se puede establecer que esta última definición propone una forma de definición, del término discapacidad, más adecuado tanto para su aplicación teórica y práctica en general, como la que se necesita para los efectos de la presente investigación.

3.2 Relevancia de las causas de discapacidad

Tal como se estableció anteriormente, la incapacidad puede ser por causas congénitas o por causas adquiridas. En el caso de establecer las causas para su estudio pormenorizado, importa poco a la presente investigación, toda vez que no se trata de un trabajo de ciencias naturales, sino, debe prevalecer la búsqueda de toda relación legal con dichas causas. Las causas de discapacidad importan en el presente trabajo de investigación únicamente desde el punto de vista de que estas pueden no ser congénitas, es decir pueden ser adquiridas, pero, son de mayor relevancia las que se adquieren a través de un accidente o por agresión directa.

Efectivamente, la discapacidad puede ser provocada en otro, por una conducta ilícita, por ejemplo la persona que recibe un disparo de arma de fuego y queda parálitica, o bien por los golpes recibidos en una riña, (lo cual es tan ilícito como el primer ejemplo del disparo de arma de fuego), quedar con alguna minusvalía de tipo

mental, es decir que los golpes provoquen menoscabo en el uso de sus facultades mentales y volitivas. Lo mismo puede ocurrir de forma indirecta en el caso de que por imprudencia o con dolo se provoque daño a una mujer embarazada que por tal razón de a luz al producto de la preñez, con daño mental o físico que, de esa forma no es, lógicamente congénito.

En estos casos, puede aplicarse uno de los tipos legales descritos en las lesiones, en el Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, concretamente el del Artículo 146, de lesiones gravísimas, en el cual, de forma clara se señala: "Es lesión gravísima la que produjere alguno de los resultados siguientes: 1°. Enfermedad mental o corporal cierta o probablemente incurable. 2°. Inutilidad parmente para el trabajo. 3°. Pérdida de un miembro principal o de su uso de palabra. 4°. Pérdida de un órgano o de un sentido. 5°. Incapacidad para engendrar o concebir".

Todo lo anterior, produce lógicamente, la posibilidad en la víctima, o en el agraviado según sea el caso, de demandar por la vía respectiva el pago de las responsabilidades civiles, sin perjuicio de que siendo un delito de los de acción pública, el Ministerio Público en el ejercicio de la acción penal, proceda a acusar como en derecho corresponde.

Es decir que las causas de la discapacidad tienen también relevancia legal, toda vez que si son adquiridas y no congénitas, es decir que, la discapacidad fue provocada con dolo o con culpa, se genera la posibilidad de demandar o acusar según sea el caso.

3.3 Clasificación de la discapacidad

La discapacidad suele clasificarse precisamente en: discapacidad motriz, sensorial, intelectual y mental.

En cuanto a la discapacidad mental, esta puede ser: el autismo y los efectos del síndrome de Down, entre otras. Las discapacidades pueden revestir diferentes grados. Así, entre dos personas con el síndrome de Down, una puede estar muy limitada en términos de actividades, mientras que la otra (sólo ligeramente afectada) puede ser capaz de realizar un trabajo y ser casi autosuficiente. Entre las discapacidades o minusvalías físicas más comunes se encuentran la ceguera, la sordera y la parálisis.¹⁴

Según el “Manual de Atención a las Necesidades Educativas Especiales” del Ministerio de Educación, Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo DICADE, la discapacidad se puede clasificar en: auditiva, visual, intelectual y física.

La discapacidad auditiva es aquella que no permite escuchar el mensaje correctamente, o bien oírlo en una intensidad disminuida, o no oírlo en lo absoluto.

Se pueden clasificar dependiendo en donde se localiza la lesión, pueden ser conductivas, neurosensoriales y mixtas. De acuerdo al grado de la pérdida auditiva se dividen en leve, moderada y severa.

¹⁴ http://www.imss.gob.mx/programas/discapacidad/pages/tipos_discapacidad.aspx

La definición de discapacidad visual engloba diferentes aspectos como: la agudeza visual, el campo visual, visión binocular entre otras, pero, para el tema educativo interesa la agudeza visual y el campo visual.

También podemos hablar de las deficiencias visuales, que “son los trastornos de las funciones visuales que provocan dificultades en el proceso de percepción de los objetos del mundo circundante. Surgen como consecuencia de enfermedades oculares, anomalías en el desarrollo del analizador visual y de la refracción del ojo y de otras enfermedades.”

La discapacidad neurosensorial es aquella que se caracteriza porque la persona no aprende tan rápido, ni recuerda las cosas tan bien como otras personas de su edad, su capacidad para relacionarse con los demás, se ve alterada.

La discapacidad física se evidencia en las personas que tienen problemas de locomoción (falta o deterioro de uno o varios miembros del cuerpo) puede ser: brazos o piernas, mutilación de miembros superior o inferior (o de ambos).

No debe tomarse como una discapacidad a las personas que por causa accidental han sufrido fracturas o esguinces.

3.4 La discapacidad como forma de discriminación

La discriminación es entendida como la que se da a una persona o grupo cuando estos son tratados de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por

pertenecer a una categoría social distinta, debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento).

Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda, bienes y servicios.

Hasta la segunda mitad del siglo XX fue difícil que la sociedad reconociera que los discapacitados (aparte de su defecto específico) tenían las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población; por ello seguía existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida.

Había empresarios que se resistían a dar trabajo o promocionar a discapacitados, propietarios que se negaban a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a los discapacitados de derechos básicos como los de custodia de los hijos. En las últimas décadas esta situación ha ido mejorando gracias a cambios en la legislación, a la actitud de la población y a la lucha de los discapacitados por sus derechos como ciudadanos o individuos productivos.

Los discapacitados, en el ejercicio de sus derechos, han luchado por establecer los siguientes principios: ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidades; conseguir que la sociedad realice cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social (facilitar

el acceso con sillas de ruedas al transporte público, a edificios y espectáculos) y finalmente y, en la medida de lo posible, integrarse con la población capacitada.

El movimiento a favor de los derechos de los discapacitados ha encontrado una cierta oposición en grupos que consideran un coste prohibitivo a realizar los cambios necesarios. Además, la ausencia de instalaciones que facilitarían la integración de los discapacitados en la vida pública es utilizada a veces por las personas capacitadas como excusa para ignorar este tema.

Además de esto la identidad social que es entendida como un constructo que discurre en esferas sociales, cognitivas y motivacionales, y que es definida como “parte del autoconcepto que se deriva de la particular relación con ciertas categorías o grupos sociales”, hace que el individuo se sienta identificado con el grupo de pertenencia mientras que se aleja de los grupos que los rodean y con los cuales no existe ninguna identificación, lo cual da lugar a fenómenos de inclusión y exclusión, algunas otras formas de discriminación podemos mencionar las siguientes:

- a) Discriminación por género (hombre y mujer).
- b) Por origen étnico (razas y etnias).
- c) Por orientación sexual
- d) Por lateralidad (diestros o zurdos).

En el campo de la discapacidad, la integración se refiere al proceso de incorporar física y socialmente dentro de la sociedad a las personas con discapacidad, que se encuentran segregadas del resto de ella. Señala los esfuerzos para hacer que las

personas pasen a ser miembros activos de la sociedad, teniendo los mismos privilegios y derechos que las personas "normales".

El cambio cultural está orientado hacia un cambio de actitud y de percepción negativa hacia la discapacidad, para que los esfuerzos por disponer legislación, políticas sociales, presupuestos, sean útiles.

Cambio hacia una cultura solidaria, propiciando valores éticos y morales para hacer cumplir los derechos humanos, la justicia social y la equidad que dignifiquen la condición humana y mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad.

El principio de igualdad de oportunidades se refiere al proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad. El principio de igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia.

Como parte del proceso encaminado a lograr igualdad de oportunidades deben establecerse disposiciones para ayudar a esas personas a asumir su plena responsabilidad como miembros de la sociedad.

Autodeterminación, la elección personal define y expresa la identidad de cada uno, la manera más importante de determinar nuestra identidad y de expresar nuestra individualidad es a través del ejercicio de la autonomía, para decidir sobre las cosas grandes y pequeñas de la vida cotidiana: qué comer, qué vestir, dónde vivir, con quién vivir, qué estudiar, dónde y en qué trabajar, etc. En éste sentido la mayoría de

las personas con discapacidad tienen restringida su derecho a tomar sus propias decisiones.

3.5 La discapacidad como forma de incapacidad

Quien se encuentre en un estado de incapacidad puede ser sometido a un juicio de inhabilitación, que desembocará en una sentencia de invalidez o ineptitud.

Serán los parientes más próximos, el cónyuge, e incluso el Ministerio Fiscal quienes tengan que instar el procedimiento. A lo largo del mismo, el juez puede, en los casos graves, determinar el internamiento del incapaz en un centro asistencial de carácter psiquiátrico.

Una vez pronunciada la sentencia de incapacitación, el incapaz adquiere un nuevo estado civil, muy semejante en numerosos puntos al que tiene el menor de edad, pues, si el menor de edad se encuentra sometido a la patria potestad de sus padres, y, en su defecto, a la guarda legal de su tutor (de modo que unos y otros son sus representantes legales para todos aquellos actos que el menor no puede realizar por sí sólo), el incapacitado es colocado por la sentencia bajo la representación y guarda de un tutor. La diferencia suele radicar en que el estado del menor de edad es descrito por la ley de modo común para todo menor, mientras que el estado de incapacitación, que, en atención al grado de discernimiento del incapacitado, dirá que actos puede realizar éste por sí mismo, cuales son los que requieren ser llevados a cabo por el representante y cuales precisan mera asistencia del guardador.

De los daños que cause el incapacitado a terceras personas responde el tutor legal si hubo por su parte culpa o negligencia en el cuidado de la persona, lo mismo que de los daños que causan los menores de edad respondan sus padres o tutores.

En cuanto a los actos y contratos que no pueda llevar a cabo por sí sólo, bien porque lo prohíbe la sentencia de incapacitación, bien porque es la ley quien no lo permite, pueden ser anulados. Si se trata de contratos, solo el representante del incapaz, o el mismo cuando recupere la capacidad, pueden impugnar el contrato, pero nunca la persona que contrato con él.

La incapacidad en sentido genérico significa toda anomalía física o psíquica persistente que impide a la persona gobernarse por sí misma (esquizofrenia, oligofrenia, sordomudez del que no sabe leer ni escribir, entre otros supuestos). Quien se encuentre en un estado de incapacidad puede ser sometido a un juicio de inhabilitación, que desembocará en una sentencia de invalidez o ineptitud. Serán los parientes más próximos, el cónyuge, e incluso el ministerio fiscal quienes tengan que instar el procedimiento. A lo largo del mismo, el juez puede, en los casos graves, determinar el internamiento del incapaz en un centro asistencial de carácter psiquiátrico.

Además de lo expuesto anteriormente podemos mencionar que Las personas con discapacidad son etiquetadas, estigmatizadas, marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad.

Esto ha generado, actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad, también conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

La persona con discapacidad, siendo en teoría una persona con los mismos derechos que las demás, se ve impedido de ejercerlos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, haciéndoles sentirse como "ciudadanos de segunda clase".

Se sostiene que no hay ninguna persona que sea plenamente capaz. Existen discapacidades ocultas, no manifiestas, por ejemplo las discapacidades psicológicas pasan muchas veces inadvertidas, se reprimen, porque el sistema no permite que se manifiesten.

Sin embargo aún cuando es importante saber cuántos son, mayor preocupación es la situación de discriminación y de falta de igualdad de oportunidades, en cuanto a educación, trabajo, salud y las barreras arquitectónicas, sociales y culturales que impiden su real integración a la comunidad, y que, por otra parte, esta situación de desventaja social es mayor que en el resto de la población.

CAPÍTULO IV

4 El teletrabajo como una alternativa para las personas con capacidades diferentes

Hoy en día una persona puede realizar distintos trabajos, en diferentes empresas y en cualquier lugar del mundo sin importar la ubicación geográfica donde se encuentre, utilizando diversas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), surgiendo una nueva forma de organización del trabajo que genera oportunidades adicionales en materia de flexibilidad y de equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, algunos autores llaman a esta modalidad teletrabajo (TT). La sociedad laboral está siendo afectada por varios fenómenos, siendo importantes el del envejecimiento demográfico en el mercado del trabajo debido a la caída de las tasas de natalidad, que mientras va aumentando la esperanza de vida se va acortando el periodo de permanencia en el mundo laboral, el de la feminización de la sociedad, donde las mujeres al igual que los hombres están accediendo a importantes funciones, el de la cesantía ilustrada donde una alta tasa de jóvenes egresan de las universidades o institutos y no encuentran trabajo y el de la flexibilidad laboral donde cada vez menos personas tienen acceso a un contrato de trabajo, siendo sustituidos por nuevas categorías vinculantes, hard time, full time, honorarios, contratistas y asesorías. A pesar de que no existe un término comúnmente aceptado, o definición, para los acuerdos de trabajo, remoto se utilizan los términos teledespazamiento o teletrabajo, alternadamente para describir aquella situación en que los empleados trabajan fuera de una oficina, mientras que otros pueden definir teledespazamiento, mas acotadamente, solo como aquel trabajo que se realiza desde el hogar.

El teletrabajo es una forma flexible de organización de trabajo, que consiste en el desempeño de este fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte del horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de TIC's para el contacto entre el teletrabajador y la empresa. Pudiendo ser realizado por cualquier persona independiente del género, edad y condición física y brinda la posibilidad de ingresar al campo laboral a personas con discapacidad ya que estas personas poseen un alto grado de necesidad de logro y de competencias para teletrabajar que no están siendo tomadas en cuenta por las empresas.

4.1. El teletrabajo como una solución al problema

La flexibilidad del teletrabajo facilita mucho el acceso a otros colectivos que pueden tener dificultades para conseguir un puesto de trabajo.

Los discapacitados tienen una posición de plena igualdad (las mismas posibilidades, el mismo potencial). La mayor traba, en la mayoría de los trabajos presenciales, no se debe a su discapacidad sino a las barreras arquitectónicas presentes en los centros de trabajo. Son pocas las empresas dispuestas a gastar dinero en las reformas necesarias para adecuar sus instalaciones (por económicas que éstas resulten). La cultura empresarial aún ve un aumento de los costos cuando se emplea a discapacitados, sin atender a su rendimiento potencial.

Otro problema puede plantearlo el trabajo en grupo: posibilidades de rechazo, incomprensión, etc.

El teletrabajo, como actividad que se desarrolla (en muchos casos) en el domicilio, ofrece múltiples posibilidades al teletrabajador discapacitado. Junto a la adaptación espacial que su propia vivienda ofrece, hay un aspecto mucho más importante a tener en cuenta: el teletrabajador (o teletrabajadora) discapacitado sólo es juzgado por su competencia, ello mejora su autoestima, así como las posibilidades de acceso sólido y productivo al mercado laboral.

A modo de recopilación podemos presentar un listado de los beneficios que el teletrabajo aporta al trabajador discapacitado:

- a) Se supera el problema del mayor coste del puesto de trabajo de personas con discapacidad frente a quienes no la tienen.
- b) Se superan los posibles problemas de trabajo en grupo.
- c) Aumento de la autoestima del trabajador con discapacidad.
- d) Valoración del trabajador discapacitado en base exclusivamente a su trabajo.
- e) Mayores posibilidades de acceder al mercado laboral.
- f) Flexibilidad de horarios.
- g) Reducción de los problemas de desplazamiento.¹⁵

Los teletrabajadores son quienes desempeñan un empleo desde su propio domicilio una fórmula que implica ciertas ventajas, como librarse de los atascos en horas pico, pero que también es sinónimo de inconveniente. Quienes practican el teletrabajo

¹⁵ Melendreras Soto, Tristan . *El Teletrabajo en Guatemala*, un enfoque económico, trabajo de investigación realizado durante el curso Seminario de Globalización y Cibersociedad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, 1999, Universidad Pontificia de Salamanca, España. <http://ciidgt.org/documento/presencia/.../0908%boletin%20presencia.pdf>. (21 enero de 1999)

pueden sentir frustración e insatisfacción si no siguen una serie de rutinas cada día y aprenden a organizarse y aprovechar el tiempo.

Para que el trabajo en casa sea más productivo, hay que evitar algunos hábitos que pueden suponer grandes problemas como:

- a) autoengañarse y creer que se está capacitando para teletrabajar: no todas las personas tienen la suficiente disciplina para trabajar desde casa, hay que evaluar la situación y cuestionarse si trabajar desde el hogar se ajusta a las metas y al modo de vida de cada uno.
- b) Trabajar en el sofá, en el comer, en la cama, pensar que cualquier sitio es bueno para realizar la actividad es uno de los errores más comunes, es recomendable buscar un espacio exclusivo para trabajar y habituarse a el ya que debe tener una buena iluminación más una mesa despejada como el mobiliaria adecuado para desarrollar dicho trabajo.
- c) No establecer un horario y unas reglas: para que la vida laboral interfiera lo menos posible en lo personal, es conveniente establecer unas reglas y recordar a los miembros de la familia que las respeten, hay que establecer un horario para crear una rutina tanto para empezar como para acabar y de ser posible debe ser siempre el mismo.
- d) No planificar: se debe crear un plan de trabajo con los objetivos deseados.

- e) Trabajar en pijama: para empezar cada jornada con energía es aconsejable prepararse como si fuera a salir, así se está más motivado y se mantiene una actitud más positiva.
- f) Alternar tareas domésticas con el trabajo: aunque es fácil mezclar ambas labores hay que dedicar un tiempo concreto a las tareas de la casa y otro al trabajo.
- g) Tener una actitud inconstante: algunos teletrabajadores no se adaptan a esta tarea hay que procurar mantener una vida regular con unos hábitos estables, no es aconsejable trabajar un exceso de horas o en horario nocturno para librar otra jornada.
- h) No realizar copias de seguridad: es importante crear copias de seguridad ya que en el momento indicado puede fallar el ordenador.

4.2 Retos y riesgos del teletrabajo en Guatemala

En los múltiples desafíos que presenta el teletrabajo, se encuentran los aspectos de la desmaterialización y deslocalización¹⁶ pues la dificultad está en que se trabaja en entidades no materiales, en un entorno virtual mundial que reduce casi a cero la distancia por la inmediatez de la información en ese campo.

¹⁶ www.ciberteca.es/aet/docs/doc-04html última modificación 21 enero de 1999.

La vinculación de la conexión global con la distribución del trabajo en el tratamiento de la información se hará cada vez más importante, lo cual modificará a la actual sociedad industrial, en los fenómenos de los llamados “colectivos inteligentes”.¹⁷

Dentro de esto está el teletrabajo que permite trabajar desde puntos distantes de la entidad empresarial, utilizando tecnología de telecomunicación, lo cual retrocede, eventualmente al trabajo nómada y al sedentario. Esto a la vez, modificará los salarios, adecuándolos a formas de trabajo por tiempo o a destajo, con nombres adecuados a las telecomunicaciones.

Dentro de otros retos, lo más importantes que se presenta para la admisión en el desarrollo de la economía de una nación subdesarrollada, en particular para Guatemala, se encuentran elementos de dificultosa superación. En este aspecto económico, la aplicación de políticas que contribuyan al avance del país se encuentran la oposición de los grupos de poder, a los cuales hay que hacerlos permeables, pues estos son de las personas que se ajustan al decir reaccionario: “más vale lo viejo conocido que lo nuevo por conocer”, lo cual es una expresión de suyo anticientífica y estática que niega al desarrollo científico y tecnológico. Este es uno de los elementos más difícil de vencer; además está el hecho real, que para alcanzar la modernidad, se necesita fortalecer al Estado, lo que va en contra de las políticas neoliberales. Como es una pregunta del futuro, habrá que dejarla en el supuesto de que se les ha convencido.

¹⁷ Ibid. pág 37

Ante esto, el fortalecimiento del Estado es prioritario y para eso se necesita preguntar ¿Qué tipo de Estado se quiere? El Estado actual pero con reconversión, o el Estado subsidiario o Conservador, o el Estado Providencia. Al responderse a esa pregunta, entonces se pueden aplicar las políticas y medidas adecuadas para ese desarrollo. Si es el primer caso, entonces se estaría volviendo a las mismas políticas, pero reforzándolas. Con un Estado como el actual, se hace difícil remontar las políticas de bienestar que durante diez años (1944-1954) se dieron en Guatemala. Si es con un Estado dinámico, que busque el desarrollo capitalista en Guatemala, entonces se debe razonar sobre eso mismo.

Para el efecto, Guatemala a lo largo de su historia cívica ha mantenido variados gobiernos de un mismo tipo de Estado, pero en los diez años de primavera económico social entre 1944 y 1954, se tuvo un Gobierno que pretendía la modificación del Estado guatemalteco y lo que se consideró un Gobierno de bienestar social por el tipo de prestaciones que concedió al pueblo guatemalteco. En ese entonces se estaba introduciendo el desarrollo Capital-Trabajo con miras a un capitalismo moderno y no el que le ha tocado vivir a la sociedad de Guatemala.

El Estado de hoy, es un Estado con tipología colonial, autoritario, sin siquiera la subsidiariedad mínima, pues se le ha suprimido con los procesos reduccionistas y/o privatizadores.

4.3 Marco legal de la discapacidad

Existen dos niveles de análisis respecto al marco legal vigente respecto al tema de la discapacidad: el marco de acuerdos y normas internacionales y el marco legal nacional. Ambos niveles serán presentados.

4.3.1 Marco internacional

A nivel internacional, las Naciones Unidas han elaborado una serie de acuerdos y normativos que intentan dar una respuesta a la situación de las personas con discapacidad. Como ejemplo específico se puede mencionar que la asamblea de las Naciones Unidas reconoce a través de la "Comunicación sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Minusvalía" (1962), que las personas con "Retraso Mental" tienen los mismos derechos que los demás seres humanos.

En 1971 la ONU promulga la declaración de los derechos del retrasado mental y en 1975 la "Declaración de los Derechos del Impedido", donde se resalta la igualdad de derechos civiles y políticos de las personas con discapacidad. Manifiesta además los principios de igualdad de trato y acceso a los servicios.

En los últimos tiempos se han realizado una serie de convenios y declaraciones que plantearon estrategias de acción específicas con un compromiso implícito de los Estados miembros y participantes a desarrollar políticas educativas y sociales que

promoviera el respeto, la dignificación y protección de las personas con discapacidad. Entre estos se mencionan: La Convención de los derechos del Niño de las Naciones Unidas de 1989; La Conferencia mundial sobre la Educación para todos: satisfaciendo las necesidades básicas de aprendizaje de 1990; Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de 1993, La Declaración y Marco de Acción de Salamanca sobre Necesidades educativas especiales, La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación en Contra de las Personas con Discapacidad en 1997.

a) Las últimas normativas internacionales y el respeto de los Derechos Humanos

- Declaración Mundial de Educación para Todos: establecido en 1990 por UNESCO tiene entre sus objetivos la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje de las personas con discapacidad, así como renovar los compromisos en cuanto a la reformulación de líneas de acción, fomentar la equidad, ampliar los medios y el alcance de la educación básica, mejorar las condiciones de aprendizaje, fortalecer la concertación de acciones, desarrollar políticas de apoyo y fortalecer la solidaridad internacional.

En el Artículo 3, titulado: "Universalizar el Acceso a la Educación y Fomentar la Equidad" se establece:

1. Educación básica para todos los niños, jóvenes y adultos. Aumentar los servicios

educativos de calidad y tomar medidas coherentes para reducir las desigualdades.

2. Educación básica equitativa: debe ofrecerse a todos la oportunidad de alcanzar y mantener un nivel aceptable de aprendizaje.
 3. Prioridad más urgente es garantizar el acceso y mejorar la calidad de la educación. Eliminar de la educación de todos los estereotipos en torno a los sexos.
 4. Modificar las desigualdades en materia de educación y suprimir las discriminaciones en las posibilidades de aprendizaje de los grupos desasistidos.
 5. Necesidades básicas de aprendizaje de las personas impedidas precisan especial atención.
- Declaración de Salamanca: fue realizada por el grupo de trabajo internacional durante el Foro Social por la Educación y la Cultura, en 1994. Reflexiona sobre el impulso de políticas neoliberales que llegan a afectar la esfera de la educación produciendo entre otras, las siguientes consecuencias que afectan a todos y en particular a ciertos grupos como el de personas con discapacidad. En esta declaración se reflexiona de manera global sobre la situación de la educación, encontrando una situación difícil:
1. Cada día más escuelas y universidades están siendo privatizadas.

2. Se está produciendo una incorporación o aumento de las tasas estudiantiles.
3. El derecho fundamental a una educación de calidad depende cada vez más de factores económicos.
4. Los derechos democráticos de organización y expresión de los estudiantes están siendo reducidos y reprimidos.
5. Se nos enseña cada vez más, no lo que la sociedad necesita, sino lo que quieren las multinacionales.

Por eso, después de un análisis de los diferentes sistemas educativos actuales así como de varias experiencias alternativas a la educación oficial se exige la creación de espacios educativos democráticos, que respeten las diferencias culturales y de grupos particulares así como la no subordinación de los criterios educativos a los criterios económicos.

- Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: se han elaborado sobre la base de la experiencia adquirida durante el Decenio de las Naciones Unidas para los impedidos (1983-1992). El fundamento político y moral de estas normas se encuentra en la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y también en la Convención Sobre los Derechos del Niño y la Convención Sobre la

Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, así como en el "Programa de Acción Mundial para los Impedidos".

Aunque no son de cumplimiento obligatorio estas normas pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando las aplique un gran número de Estados con la intención de respetar una norma de derecho internacional. Llevan implícito el firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades. Se señalan importantes principios de responsabilidad, acción y cooperación; se destacan esferas de importancia decisiva para la calidad de vida y logro de la plena participación y la igualdad.

La finalidad es garantizar que niños y niñas, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás.

- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad: en la Asamblea Ordinaria de la OEA celebrado en Antigua Guatemala el 7 Junio 1999 se propuso el texto original de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Según publicación del diario oficial, el 28 de febrero de 2002 el presidente de la República de Guatemala firma el documento que compromete a eliminar la discriminación en todas sus formas y manifestaciones contra las personas con discapacidad. Guatemala constituye el País número once que la ratificó y

depositó en la sede de la OEA en Washington. En el mencionado documento se establece el marco legal y regional donde se manda a los gobiernos americanos a impulsar los mecanismos necesarios que favorezcan la integración y participación social de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, ya que establece el desarrollo de medidas legislativas, educativas, sociales y políticas para el colectivo de estas personas, tiene por objetivo la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

4.3.2 Marco Nacional

El Decreto 135-96 del Congreso de la República, aprobado en 1996, crea la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad que es el marco legal vigente en el país para el tratamiento de este tema.

Dicha Ley contempla varios objetivos que apuntan hacia la promoción y respeto de *Derechos Humanos así como evitar la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades* para las personas con discapacidad. Los objetivos de la Ley son:

- 1) Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.
- 2) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, culturas y otros.

- 3) Eliminar cualquier tipo de discriminación así las personas con discapacidad.
- 4) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.
- 5) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- 6) Fortalecer los derechos y los deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- 7) Crear el ente con carácter de coordinador, asesor, e impulsor de las políticas en las materias de discapacidad.
- 8) Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.¹⁸

Posteriormente a los objetivos se desarrolla una serie de apartados y artículos que tratan sobre las obligaciones del Estado y la sociedad civil hacia las personas con discapacidad, la creación del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad y sobre aspectos como la educación, el trabajo, el acceso al espacio físico y medios de transporte, el acceso a la información y a la comunicación y el acceso a las actividades culturales, deportivas o recreativas de las personas con discapacidad.

¹⁸ Extraído de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.

Evidentemente, los objetivos que la Ley persigue son muestras de una concepción integracionista y más social de la discapacidad (esto se evidencia incluso en la no esencialización de la discapacidad al usar el término internacionalmente aceptado de personas con discapacidad).¹⁹

Sin embargo, entre la Ley y la aplicación afectiva de la misma, media un espacio considerable. Por poner un par de ejemplos entre muchos, en el Artículo 12 inciso b) de la Ley (al igual que el Artículo 35), se considera obligación del Estado “facilitar la creación de fuentes de trabajo específicas para las personas con discapacidad”.

El Estado no cuenta con los recursos para dar satisfacción a este inciso, incluso aunque tuviera la intención de realizarlo. En el caso de los Artículos del 54 al 60, se considera la necesidad de facilitar el acceso al espacio físico y a los medios de transporte de las personas con discapacidad, lo cual es algo bastante alejado de la realidad, dada la escasez de recursos, dificultades técnicas y la falta de voluntad.

Para cualquier persona con discapacidad es particularmente difícil el uso del transporte público de la ciudad de Guatemala por ejemplo.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 53 “Minusválidos. El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su interés médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

¹⁹Ibid, pág 5

La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios.”

La ley de Desarrollo Social Decreto (42-2001), está orientada al desarrollo social, familiar y humano de la persona guatemalteca como sujeto de derechos, establece las prioridades en cuanto a grupos más vulnerables y acciones que el gobierno debiera ejercer. Define la vulnerabilidad como la situación en que una persona está expuesta a recibir alguna lesión física o moral. Los sectores identificados son: indígenas, mujeres, niñez y adolescencia, personas adultas mayores, personas con discapacidad y población migrante.

El sustento para la implementación, ejecución monitoreo y evaluación descentralizada y desconcentrada de la Política Nacional en Discapacidad se encuentra en las llamadas leyes de participación ciudadana, que regulan la participación y vinculación de la comunidad organizada, las municipalidades, la sociedad civil y la institucionalidad pública al tiempo que proporcionan criterios funcionales y conceptos de ejecución política que se enmarcan en la visión de un Estado moderno que asigna responsabilidades y espacios importantes de participación a la sociedad civil.

Es decir, que el marco legal guatemalteco permite la estrategia de impulsar la política social en discapacidad a través de los Consejos Departamentales,

Municipales y Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural, en combinación con las otras leyes de desarrollo y participación ciudadana²⁰.

4.4 Inclusión de las personas con capacidades diferentes al ámbito laboral

A lo largo de la historia las personas con discapacidad han sido motivo de estigmatización, segregación, rechazo y exclusión por parte de todos los grupos sociales.

Como sabemos, la sociedad establece un conjunto de atributos o parámetros con los cuales los individuos suelen categorizarse. Por ello, quienes presentan características manifiestas y distantes de los estereotipos culturales socialmente aceptados fueron y todavía son vistos como seres devaluados, con escasa o ninguna posibilidad de desarrollo integral y de aporte laboral y social.

La concepción biomédica establecía una relación causal y lineal entre la “enfermedad” y sus consecuencias. Se enfatizaba el hecho individual, el déficit como un atributo inherente a la persona, sin considerar la influencia de otros factores claves en la ocurrencia y abordaje de la discapacidad.

A partir de estas percepciones las personas con discapacidad fueron privadas del derecho a la igualdad en el acceso a servicios fundamentales como la educación, la salud, el empleo, entre otros, que favorecerían una vida digna.

²⁰http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Grupos%20Vulnerables/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Discapacidad.pdf

Tras un largo periodo de tiempo, esta suerte de desatención de estos colectivos es superada por una concepción asistencialista, proteccionista, filantrópica, orientada a la reclusión en instituciones distantes de la ciudades, donde la atención y el cuidado eran mínimos. Si bien no se puede hablar de cambios sustantivos, se dio inicio a un trato más humano.

Los esfuerzos posteriores para el cambio en la representación social de estos grupos tuvieron relación con los importantes y crecientes avances científicos del siglo XIX, que revolucionaron el campo de la medicina y la vida social.

A fines de este siglo e inicios del siglo XX se impulsa la obligatoriedad de la enseñanza y surge la Educación Especial, reconociendo el acceso de las personas con discapacidad a la educación paralela, segregada de la de sus pares sin discapacidad (Europa, América del Norte). Años más tarde América Latina se moviliza en este esfuerzo.

Fundamentalmente a partir de los años 40 la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones, lideran el compromiso sistemático por la visibilización y el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, mediante diversos acuerdos e instrumentos normativos que instan a los Estados a fortalecer su marco democrático, promoviendo el cumplimiento de los mismos.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008, se constituye en un instrumento que asume la discapacidad desde una concepción

social, es decir, si bien ésta es una ocurrencia individual de un espectro y matices muy amplios no hace referencia a una tragedia personal ni a un atributo que anula a la persona, sino a algunas condiciones resultantes de la interacción entre la persona y el ambiente.

En todo caso, sería responsabilidad de la sociedad propiciar la participación y desarrollo de la persona en diferentes ámbitos.

La convención a la que se alude es un tratado global específico que mediante sus 50 artículos explica y enfatiza los derechos sociales de accesibilidad, el derecho a la educación, a la salud, al trabajo, al empleo, al pleno ejercicio de la ciudadanía e inclusión de las personas con discapacidad como parte de la diversidad humana.

Dado su carácter legalmente vinculante se espera que los Estados garanticen su cumplimiento. Es innegable el creciente esfuerzo por la visibilización y el reconocimiento de los derechos de estos colectivos, reflejados en la formulación de marcos políticos y normativos internacionales y nacionales. Sin embargo, hay una brecha enorme entre el marco declarativo y su aplicación, que no permite a las personas con discapacidad dejar la sombra y visibilizarse plenamente, como demanda la afirmación de un contexto democrático e inclusivo al que todos aspiramos.

4.5 Necesidad de regular el teletrabajo en Guatemala

Debido al desarrollo y avances tecnológicos muchas de las personas trabajan desde

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

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

En la actualidad la legislación en materia laboral, protege a los empleados domésticos, conlleva a que deben tener igualdad de salarios, derechos a la salud integral, y demás prestaciones que de ley debiera tener. En relación al teletrabajo, Guatemala no contempla este tipo de trabajo ya que se debiera de dar las mismas oportunidades y así evitar las violaciones laborales y los atropellos ya que no se cuenta con la protección del Estado; la Legislación Nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio o teletrabajo deberían disfrutar

de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.

Deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de conformidad con la Legislación y la práctica nacional, ya que se violenta en gran manera toda y cada una los derechos.



CONCLUSIONES

1. El teletrabajo contiene los elementos que son necesarios para que nazca un contrato individual de trabajo a la vida jurídica y estos son el vínculo jurídico-económico, la prestación de servicios profesionales, dependencia, dirección y retribución.
2. El teletrabajo otorga una mayor flexibilidad para las organizaciones empresariales ya que lleva hacia un sistema de control por objetivo-resultados, ya que no imperan las horas en que el trabajador está en su puesto sino la calidad del trabajo que se realiza y el cumplimiento de plazos previstos.
3. El teletrabajo es un gran beneficio para las personas con capacidades diferentes para poder acceder al ámbito laboral ya que muchas veces estas les limitan su movilidad a los centros de trabajo, y esta es una forma para ser incorporados a la actividad productiva y económica del país.

RECOMENDACIONES



1. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social elabore un modelo de contrato con todos los lineamientos necesario para que no sean violentados los derechos de los trabajadores en especial el de las personas con capacidades diferentes.
2. Incrementar la cultura y utilización de las TIC's por parte de las empresas públicas y privadas para poder obtener mayor competitividad a nivel internacional.
3. Que el Estado y las entidades privadas trasmitan y capaciten sobre el teletrabajo para poder utilizar este sistema y así obtener beneficio para incursionar a la mayoría de la población en el ámbito laboral y económico.

BIBLIOGRAFÍA



- ALLES, Marta Alicia. **Empleo, discriminación y teletrabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed.: Macchi, 1999.
- BARTON, Len. **Discapacidad y Sociedad**, Publicación La Coruña, España: Fundación Paideia, 1998.
- BIELSA, Rafael A. Transformación del Derecho en Justicia. Ideas Para una Reforma Pendiente, República de Argentina: Ed. La Ley 1993.
- BOBBIO, Norberto. **El Futuro de la Democracia**. Fondo de Cultura Económica, México, 1999.
- BRAVO PEREZ, Ignacio. **El Teletrabajo**, trabajo de investigación realizado durante el curso académico 1998-1999, en la E.U de formación del profesorado de EGB de Cáceres, en el diplomado de Educación Social, asignatura Psicológica Laboral. <http://www.arrakis.es/neila/iptt.zip>. (21 octubre 2003)
- BRICEÑO, Alberto. **Manual del derecho del trabajo**. México, D.F: Ed. La fuente. 1988.
- CABANELLAS de Torres, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta.1982.
- CAPRIZU, Jorge. **Derecho Administrativo de Trabajo**. Argentina: Ed. Heliasta, 1991.
- CASADO, Demetrio. Reglas estándar sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad Publicación Buenos Aires, Argentina: Ed. Lumen, 1996.
- CASADO ORTIZ, Rafael. **Sociedad, Tecnología y Teletrabajo**, Revista Fiap, No 0 Año I, <http://www.arrakis.es/fiap/castellano/revista0.html>.
- CASTELLANO RIVAS, Marco Antonio. **Trabajando a domicilio en Guatemala en una economía global**. Guatemala: Ed. Mayte, 2000.
- DELL'ANNO, Amelia. **Alternativas de la diversidad social: las personas con discapacidad** Edición 1ª ed. Publicación Buenos Aires, Argentina 2004.
- EDITORES SALVAT. **La enciclopedia**. Madrid, España: Ed. Salvat, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I**, Guatemala: Ed. Fénix, 2005.



FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II**, Guatemala: Ed. Fénix, 2005.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de Derecho Sustantivo Colectivo de Trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2005.

FUENTES IZQUIERDO, Bárbara Viviana. **El Teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco** [tesis Abogada y Notario], Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2005.

FUNDACION TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico Espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.

<http://es.m.wikipedia.org/wiki/discapacidad>. (Consultado: 10 septiembre 2011).

http://www.imss.gob.mx/programas/discapacidad/pages/tipos_discapacidad.aspx. (Consultado: 11 mayo 2011).

<http://www.ciberteca.es/aet/docs/doc-04html> última modificación 21 enero de 1999. (Consultado: 22 julio de 2010).

http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Grupos%20Vulnerables/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Discapacidad.pdf. (Consultado: 15 noviembre de 2011).

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho del Trabajo contenido en el derecho latinoamericano, síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. 1t.; México, D.F.: Ed. De la dirección general de publicaciones de la UNAM, 1974.

LOPEZ SANCHES, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.

MELENDRERAS SOTO, Tristán. **El Teletrabajo en Guatemala**, un enfoque económico, trabajo de investigación realizado durante el curso Seminario de Globalización y Cibersociedad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, 1999, Universidad Pontificia de Salamanca, España. <http://ciidgt.org/documento/presencia/.../0908%boletin%20presencia.pdf>. (21 enero de 1999)

MOLERO MONGLANO, Carlos. **Derecho laboral empresarial**.; Madrid España: Ed. McGraw-Hill Interamericana de España, S.AV., 1998.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 15ª. ed, Madrid, España: Ed. Tecnos, 1994.

MORENO NAVARRETE, Miguel Ángel. **Contratos electrónicos**. Madrid, España: Ed. Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A., 1999.



OSSORIO, Manuel. **Diccionarios de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 26^a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1999.

PIÑO ESTRADA, Manuel Martín. El teletrabajo en el derecho brasileño, pág. 163 <http://www.valparaisotecnologico.cl/modulos.ph.p?name=newsfile=articleid=45> (agosto2004).

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**, Tomo II. 3^a ed. Revisada, Madrid, España: Ed. Pirámide, S.A, 1976.

RAMIREZ COLINA, Sulmer Paola. **El teletrabajo, encuadramiento jurídico y su sujeción a la ley de trabajo venezolano**, 2004, <http://www.alfareadi.org/presentaciones/sulmer.pdf> (Consultado: 24 agosto 2004).

ROJO VIVOT, Alejandro. **Medios de comunicación social y personas con discapacidad** Publicación Buenos Aires, Argentina: Imprenta del Congreso de la Nación, 2002.

ROJO VIVOT, Alejandro. **El Teletrabajo y las personas con discapacidad**, Publicación Ushuaia, 1997.

SOPENA, Ramón. **Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena**. Barcelona, España: Ed. Ramón Sopena. S.A, 1982.

TELLEZ VALDES, Julio. **Derecho informático**. 2^a ed.; México D.F.: Ed. McGraw-Hill, 1997.

Legislación:

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

Convenio No 11 Sobre la discriminación (Empleo y Ocupación), 1958, ratificado 1960.

Convenio No 118 Sobre la igualdad de trato 1962, ratificado 1963.

Convenio No 131 Sobre la fijación de salarios mínimos 1970, ratificado 1988.

Código de Trabajo. Decreto 1441, 1946.

Ley de atención a las personas con discapacidad. Congreso de la República de Guatemala, decreto No 135-96, 1996.