

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

**REGULACIÓN LEGAL PARA EL TRABAJO MULTIMEDIA O DIGITAL DENTRO DEL
TRABAJO SUJETO A RÉGIMENES ESPECIALES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

WILIAN ROLANDO EDEL ASTÚN

GUATEMALA, AGOSTO DE 2016

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

**REGULACIÓN LEGAL PARA EL TRABAJO MULTIMEDIA O DIGITAL DENTRO DEL
TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WILIAN ROLANDO EDEL ASTÚN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2016

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urízar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Ana Elvira Polanco Tello
Vocal: Lic. Gustavo Adolfo García De León
Secretario: Lic. German Augusto Gómez Cachín

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal: Licda. Edna Judith González Quiñonez
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

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).



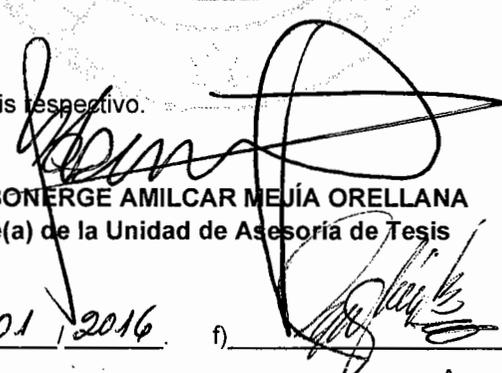
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 25 de agosto de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN FRANCISCO RUIZ JIMENEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
WILIAN ROLANDO EDEL ASTÚN, con carné 200717278,
 intitulado REGULACIÓN LEGAL PARA EL TRABAJO MULTIMEDIA O DIGITAL DENTRO DEL TRABAJO SUJETO
A RÉGIMENES ESPECIALES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

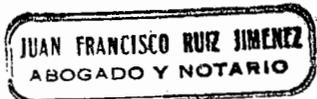
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 31 / 01 / 2016 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

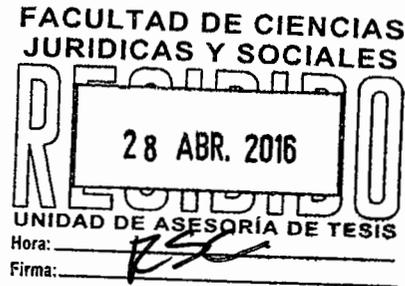


**Lic. Juan Francisco Ruiz Jimenez
Abogado y Notario
Colegiado 3,735**



La Antigua Guatemala, 25 de abril del año 2016

**Lic. William Enrique López Morataya
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho**



Respetable Licenciado López Morataya:

Tengo el grato honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que habiendo sido nombrado como asesor de tesis según providencia de fecha veinticinco de agosto del año dos mil quince, procedí a asesorar al trabajo de tesis del bachiller Wilian Rolando Elel Astún intitulado: **“REGULACIÓN LEGAL PARA EL TRABAJO MULTIMEDIA O DIGITAL DENTRO DEL TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**.

1. De la asesoría efectuada me permito dar a conocer mi opinión en cuanto al contenido técnico y científico del trabajo de tesis, indicando que el mismo tiene como objeto la fundamentación teórica, jurídica y doctrinaria relacionada con la necesidad y conveniencia de reformar el Código de Trabajo en su Artículo 156, derivado que hasta el día de hoy se regula que se considera trabajador a domicilio a quienes elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos.
2. Los objetivos de la tesis dieron a conocer la importancia de garantizar la protección legal de todas aquellas personas que laboran utilizando todos los medios tecnológicos existentes, así como el estudio del principio de realidad objetiva establecido en el propio ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.
3. Se utilizó una redacción adecuada, las citas bibliográficas son las correctas y se adaptan claramente con el desarrollo de la tesis. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los fundamentos jurídicos que informan el trabajo multimedia o digital dentro del que se encuentra bajo la sujeción de regímenes especiales en la legislación laboral guatemalteca.
4. En relación a la metodología y técnicas de investigación empleadas, se estableció que fueron empleadas en forma acertada los métodos analítico, sintético e inductivo. Las técnicas de observación y fichas bibliográficas permitieron la obtención de los parámetros reales de la situación actual del

**Calle Ancha de los Herreros Esquina número 9
La Antigua Guatemala, Sacatepéquez
Tels: 78322930 - 78325481**



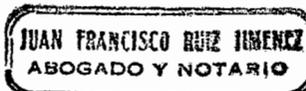
Lic. Juan Francisco Ruiz Jimenez
Abogado y Notario
Colegiado 3,735

trabajador digital y de las consecuencias derivadas de la forma en que se encuentra regulada la prestación de los servicios personales al amparo del referido régimen.

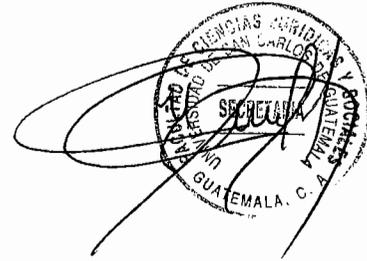
5. El tema de la tesis es de utilidad para la bibliografía del país, en donde el ponente señala un amplio contenido relacionado con el tema investigado. En relación a la conclusión discursiva de la tesis, la misma fue redactada de manera comprensible. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica. Se hace la aclaración que entre el asesor y el sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.



Lic. Juan Francisco Ruiz Jimenez
Asesor de Tesis
Colegiado 3,735



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de mayo de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WILIAN ROLANDO EDEL ASTÚN, titulado REGULACIÓN LEGAL PARA EL TRABAJO MULTIMEDIA O DIGITAL DENTRO DEL TRABAJO SUJETO A RÉGIMENES ESPECIALES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

WELM/srrs.

Lic. Daniel Mauricio Tejeda Avestas
Secretario Académico



Lic. Avilán Ortíz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por toda la sabiduría e inteligencia recibida para culminar mi sueño.
- A MI PADRE:** Daniel Elel Chivichón, por el apoyo ilimitado durante toda mi carrera.
- A MI MADRE:** Felipa Astún Martínez, por ser mi ejemplo de lucha y constancia y darme los principios para ser una buena persona con sus consejos y amor incondicional.
- A MIS HERMANAS:** Ana Bertilia y Verónica Azucena Elel Astún, por sus muestras de ánimo. Que mi triunfo sea la inspiración para alcanzar sus metas y no desmayar.
- A MI ESPOSA:** Elva Judith García Salazar, manantial inagotable de amor, comprensión y paciencia.
- A MIS PRINCESAS:** Rubí y Ariadna Elel García, que llenan mi vida de propósitos y alegrías.
- A MIS SOBRINOS:** Que mi esfuerzo y dedicación sea el camino guía para sus vidas.
- A MIS ABUELOS MATERNOS:** Por todo su amor y los momentos inolvidables vividos juntos, una flor sobre su tumba.



A MIS FAMILIARES:

Abuelos paternos, tíos, primos, y demás familiares, por sus consejos durante toda mi carrera universitaria.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

Que durante mi vida, con sus convivencias, amistad, confianza y cariño, llenaron de buenos momentos cada uno de mis días de estudiante. Con aprecio especial a los dos ya fallecidos.

A PASTORES:

Pueblo hermoso que me vio crecer.

EN ESPECIAL A:

Los licenciados Miguel Haroldo Alvarez, Claudio Manuel Reyes y Juan Francisco Reyes Zamora, por ser un ejemplo para mí, como profesionales íntegros del derecho, por su apoyo y amistad incondicional.

EN ESPECIAL A:

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme con sus valiosos conocimientos, alcanzar mis sueños.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo se enfoca en la rama del derecho laboral y es eminentemente tutelar de los derechos de los trabajadores, siendo la investigación realizada de carácter cualitativo. En ese orden de ideas, se analiza la situación en la que los trabajadores multimedia o digitales realizan sus actividades; los derechos y obligaciones que poseen así como la falta de regulación en la legislación guatemalteca.

El período de investigación que abarcó este trabajo en el ámbito temporal fue en los años 2013-2015. Con respecto al ámbito espacial, se tomó como base el municipio de La Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez; para llegar a conocer la realidad laboral en que se desenvuelven estas actividades.

El aporte académico de la tesis dio a conocer la importancia de proponer una reforma en el Código de Trabajo para adaptar la legislación laboral guatemalteca a las exigencias modernas y a los convenios internacionales en materia de trabajo. Los sujetos de estudio son los trabajadores y el Estado de Guatemala y el objeto de estudio radica en la importancia de que se alcance una igualdad de derechos hacia los trabajadores digitales.

Es ineludible tomar como base el principio que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo para que todo el ordenamiento jurídico proteja de forma integral a los trabajadores digitales en el país.



HIPÓTESIS

Los trabajadores multimedia o digitales gozarían de una mayor protección de sus derechos laborales al incluirse este tipo de actividades dentro del capítulo tercero de la legislación laboral guatemalteca, que es referente a las actividades relacionadas con el trabajo a domicilio dentro del que se encuentra sujeto a regímenes especiales en el Código de Trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue comprobada e indicó que la legislación laboral carece de una regulación legal para las actividades multimedia o digital, al adicionar una norma jurídica que incluya este tipo de actividades y todo lo relacionado a la prestación de las mismas, concretamente dentro del capítulo tercero que se refiere al trabajo a domicilio dentro del trabajo sujeto a regímenes especiales en el Código de Trabajo.

Con ello, los trabajadores multimedia o digital gozarían de una mayor protección de sus derechos laborales, aumentarían el interés de otras personas para desempeñar labores bajo esta modalidad y con ello se mejoraría la productividad del país al recibir más inversión extranjera, puesto que se garantizaría la seguridad jurídica tanto para patronos como para trabajadores.

Durante el desarrollo del trabajo de tesis fueron empleados los métodos deductivo, inductivo y sintético, así como también las técnicas de investigación de fichas bibliográficas y documental.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral.....	1
1.2. Definición del derecho laboral.....	7
1.3. Características del derecho laboral.....	8
1.4. Principios del derecho laboral.....	10
1.5. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	14
1.6. Interpretación de las normas jurídicas laborales.....	16
1.7. La Constitución Política de la República de Guatemala y el derecho laboral.....	18

CAPÍTULO II

2. La relación laboral.....	21
2.1. Concepto de la relación laboral.....	21
2.2. Definición de la relación laboral.....	22
2.3. La relación laboral y el contrato de trabajo.....	24
2.4. El contrato de trabajo y sus elementos.....	26
2.4.1. Tipos de contrato.....	31
2.5. Condiciones de la relación laboral.....	32



CAPÍTULO III

Pág.

3.	Regímenes especiales de trabajo.....	41
3.1.	Definición.....	41
3.2.	Características.....	43
3.3.	Regímenes especiales de trabajo.....	45
3.4.	Trabajo a domicilio.....	47
	3.4.1. Breve reseña histórica.....	48
	3.4.2. Definición.....	50
	3.4.3. Características.....	52

CAPÍTULO IV

4.	Regulación legal para el trabajo multimedia o digital dentro del trabajo sujeto a regímenes especiales en el Código de Trabajo.....	55
4.1.	Breve reseña histórica del trabajo multimedia o digital.....	55
	4.1.1. Clases de multimedia.....	57
	4.1.2. Definición de trabajo multimedia o digital.....	58
	4.1.3. Características.....	60
4.2.	Organización Internacional del Trabajo.....	61
	4.2.1. Estructura.....	62
	4.2.2. Misión y objetivos.....	62
4.3.	Análisis del Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo y Recomendación 184 de la OIT, sobre el trabajo a domicilio.....	63



Pág.

4.4	Necesidad de reformar el régimen de trabajo a domicilio para incluir el trabajo multimedia o digital.....	71
4.5.	Propuesta del proyecto de reforma para incluir el articulado en el capítulo tercero que se refieren al trabajo a domicilio dentro del trabajo sujeto a regímenes especiales.....	76
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	85
	BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se eligió para dar a conocer la importancia de la regulación legal del trabajo multimedia o digital dentro del trabajo sujeto a regímenes especiales en la legislación laboral guatemalteca.

La injerencia del derecho público es tan evidente en la rama del derecho laboral y es referente a la intervención que se necesita de manera indispensable para mantener el equilibrio entre los sujetos que forman una relación de trabajo y protegen preferentemente a la clase trabajadora.

El transcurrir del tiempo ha provocado que una parte del Código de Trabajo sea inaplicable para algunas actividades que han surgido por el uso de la tecnología. Con base en lo relacionado, el objeto general del presente trabajo consistió en determinar los derechos y obligaciones para los trabajadores multimedia o digital.

También, el desarrollo de la tesis fue de utilidad para comparar la legislación nacional y la de los países de América, que hasta el momento han aprobado este tipo de leyes relacionadas al trabajo multimedia o digital, así como para puntualizar a cabalidad los elementos que debería contener el articulado que regule el trabajo multimedia o digital en el Código de Trabajo de Guatemala y proponer un proyecto de reforma para incluir el trabajo digital en el trabajo a domicilio dentro del trabajo sujeto a regímenes especiales en la sociedad guatemalteca.

En el plan de investigación se planteó la hipótesis consistente en que los trabajadores multimedia o digitales gozarían de una mayor protección de sus derechos laborales al incluirse este tipo de actividades dentro del capítulo tercero que se refiere al trabajo a domicilio dentro del trabajo sujeto a regímenes especiales en el Código de Trabajo; comprobándose en el desarrollo del presente trabajo de investigación que los trabajadores digitales quedan al margen de la protección legal, puesto que la actividad laboral consiste en prestar un servicio personal, más no en elaborar un producto como



actualmente lo regula el Artículo 156 del Código de Trabajo vigente y con el objetivo de alcanzar la protección jurídica se hace imperativa su reforma.

El desarrollo del presente trabajo está estructurado en cuatro capítulos: el primer capítulo, indica el derecho de trabajo y sus principales elementos; el segundo capítulo, trata lo referente a la relación laboral y su conexión con el contrato de trabajo; el tercer capítulo, desarrolla los regímenes laborales, exponiendo sus características y en qué consiste el trabajo a domicilio; para concluir en el cuarto capítulo, con la regulación legal para el trabajo multimedia o digital dentro del trabajo sujeto a regímenes especiales en el Código de Trabajo; lo cual es el punto medular de esta investigación donde se analiza la Organización Internacional del Trabajo, se estudia el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, así como la necesidad de realizar una reforma al Código de Trabajo y su proyecto de reforma.

Con el ánimo de alcanzar los objetivos propuestos de la presente investigación los métodos de investigación utilizados fueron: el método lógico inductivo y el método analítico. Las técnicas utilizadas fueron el fichaje y la documental.

La tesis es un aporte científico para la sociedad guatemalteca y de gran valor para la bibliografía guatemalteca. Además, es una fuente de útil consulta para estudiantes del derecho y ciudadanía en general y se espera que con la misma las futuras generaciones de abogados y notarios posean una herramienta para el desenvolvimiento de sus actividades profesionales.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral se encarga de estudiar el conjunto de normas jurídicas, doctrinas e instituciones que a través de la historia han regulado las relaciones existentes entre una parte denominada patrón y otra parte llamada trabajador.

Todo ello, con el objetivo de establecer los derechos y obligaciones que ambas partes adquieren al existir una relación sinalagmática, que se fundamente en principios que resguarden al trabajador de forma preferencial.

1.1. Antecedentes del derecho laboral

A través del desarrollo histórico de la humanidad el ser humano ha desempeñado actividades con el fin alcanzar un desarrollo y sustento, tanto para sí mismo como para el círculo familiar.

El derecho laboral para su estudio se divide en dos épocas que son:

- a) “Época anterior a la formación del derecho laboral.
- b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que tiene en la actualidad”.¹

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 45.



En la primera época se carece de un sentido real del derecho del trabajo y por ello no se podría hablar y tomar como una ciencia, debido a que el hombre únicamente desempeñaba las labores de caza o recolección para llevar lo necesario para el grupo al que pertenecía.

El caso es que el hombre continuó realizando sus labores y pasó del período del comunismo primitivo hacia el esclavismo. Además, desarrolló asentamientos estables, perfeccionando con esto la agricultura y está claro que el comercio fue primordial para comenzar a crear más relaciones laborales.

“El Código de Hammurabi, reglamenta el trabajo existiendo en el mismo ciertas normas en materia de protección salarial, derecho al descanso, a la jornada limitada de trabajo, estableciéndose asimismo obligaciones a cargo de los artesanos”.²

Con el invento de la escritura, el hombre dio un paso muy valioso para preservar todo el conocimiento que con base a la experiencia personal había obtenido. Respecto al derecho laboral se establecen de manera escrita las primeras manifestaciones de esta rama.

Durante la Edad Media, tras la caída del Imperio Romano toda esta cultura laboral tan denigrante para el ser humano pasa a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo. Las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario,

² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 9.



comienza a considerarse como un bien social, o sea, una forma de sustentar casi única y obligatoria.

En lo que concierne a la Edad Media, es aquí donde nace también el Feudalismo caracterizándose por la existencia de un solo dueño de los medios de producción y el trabajo era aportado por los plebeyos.

No existió un derecho laboral como tal dado que el señor feudal imponía sus propias reglas violentando todos aquellos derechos que les pudieran corresponder a los plebeyos. Por ello, no se puede decir que existía una relación de patrono-trabajador y por lo tanto imposible sería pensar en la existencia de movimientos sindicales.

“Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron gildas, corporaciones o gremios, los cuales estaban divididos en distintas categorías, siendo el puesto más alto el de maestro”.³

Sin embargo, para llegar a esta posición debían pasar varios años laborando como aprendices. Por su estructura y forma de organización se puede decir que es el antecedente más claro de los actuales sindicatos.

“Se comienzan a dar los primeros pasos en las ideas de libertad, en 1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia”.⁴

³ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 46.

⁴ **Ibíd.**



“Gracias al crecimiento del comercio entre ciudades, a la dificultad de que se mantuviera continuidad en la forma de producción artesanal, a los obstáculos que encontraban los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros y a la tecnificación de la producción surgió la industrialización”.⁵

Nadie puede ignorar que con la revolución industrial se marcó un antes y un después en lo que respecta a la sociedad y a la economía.

Se produjeron cambios tan profundos en las relaciones económicas derivados del invento de maquinarias y del bombillo incandescente que permitieron la automatización de las actividades que se venían realizando de una manera rudimentaria.

“Este fenómeno se concretó principalmente en países como Gran Bretaña, Francia, Alemania, Holanda y los Estados Unidos de Norteamérica”.⁶

Al elevar la producción también se aumentó la necesidad que las fábricas y centros de producción se mantuvieran en constante movimiento, así pues los trabajadores que dejaron sus actividades agrícolas fueron sometidos a largas horas de labor.

Los trabajadores se comenzaron a organizar con el fin de exigir mejores condiciones de trabajo. A pesar de ello, se continuó con violaciones laborales por parte de la burguesía que ostentaba la propiedad de los medios de producción para invertir.

⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Pág. 4.

⁶ **Ibíd.**



“Acontecimientos como la Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica (1776) y la Revolución Francesa (1789) muy ligados a la revolución industrial y al nuevo orden filosófico mundial provocaron serios cambios en lo económico, en lo político y sobre todo en lo ideológico iniciándose la producción en gran escala”.⁷

La Revolución Francesa permitió el paso a un nuevo régimen. “Una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita”.⁸

Han transcurrido varios años de la Revolución Francesa, movimiento que de igual forma produjo grandes enfrentamientos sociales y políticos. El feudalismo pierde fuerza en Francia cuya influencia se extiende hacia los países vecinos europeos.

Este movimiento promulgaba los principios de libertad, igualdad y fraternidad que se vieron reflejados en los aspectos políticos, sociales, económicos y religiosos.

“Ello se formuló en la Ley Chapelier (1791). A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico”.⁹

En cada país el derecho laboral ha tenido tres etapas tal como se señala e indica a continuación:

⁷ **Ibíd.**

⁸ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 48.

⁹ **Ibíd.**

- a) “De represión: es una de las etapas más duras puesto que los trabajadores sufrían persecuciones al organizarse, tratándoseles como criminales.
- b) De tolerancia: etapa en la cual cesó la persecución hacia los líderes trabajadores, de parte del Estado no se legisló en favor puesto que la relación entre el patrono y el trabajador era ignorada.
- c) De legalización: atrás queda la persecución y la ignorancia a los movimientos promovidos por los trabajadores. Cada país paulatinamente inició a establecer una legislación en materia laboral. Ese movimiento legislativo es referente al reconocimiento a nivel ordinario relacionado con leyes ordinarias en donde se reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión a nivel constitucional” .¹⁰

“Históricamente fue un país latino el que incluyó por vez primera estos derechos en su legislación, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar Alemania, en 1919”.¹¹

Se arriba a una parte de la historia y se hace referencia al hecho que por el año 1940 se crea el manifiesto comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy se conoce como el derecho laboral moderno.

¹⁰ **Ibid.**

¹¹ **Ibid.**



“La influencia de este documento fue tan importante, lo cual se refleja en el país de manera completamente técnica hasta 1945, cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos”.¹²

1.2. Definición del derecho laboral

“Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronales, individual y colectiva, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.¹³

“Está claro que para que tanto la parte patronal como la parte trabajadora puedan desempeñar sus actividades con relación al trabajo, se hace imperativo que exista un ordenamiento jurídico que brinde las directrices a seguir”.¹⁴

En la mencionada definición, el autor abarca tanto el derecho individual del trabajo, así como su parte colectiva. Cabe hacer mención del término de justicia social utilizado por el autor por el hecho de que este principio va más allá del derecho laboral al indicar que todos los seres humanos tienen las mismas oportunidades y los mismos derechos humanos.

“El derecho laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes

¹² **Ibíd.**

¹³ Gómez Aranda, Rodolfo Alejandro. **Derecho laboral I.** Pág. 13.

¹⁴ **Ibíd.**



de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia”.¹⁵

Con certeza se plantea una definición con un enfoque más inclinado hacia el campo económico. No obstante, se enfatiza que los factores económicos deben ir encaminados a otorgar derechos que beneficien en su totalidad al trabajador y que por ende se verán reflejados en el bienestar de su propia familia.

En la legislación guatemalteca el Decreto 1441 Código de Trabajo, en su primer Artículo establece que el mismo regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

De esta cuenta, se define el derecho laboral como aquella rama del derecho público que se basa en principios, normas jurídicas, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones existentes entre patronos y trabajadores de manera individual o colectiva que nacen del hecho social del trabajo.

1.3. Características del derecho laboral

Se procura de una manera sucinta describir las principales características de esta rama jurídico-social que le dan su propia forma y le diferencian de las otras ramas del derecho.

¹⁵ Reyes Mendoza, Libia Consuelo. **Derecho laboral**. Pág. 13.

- 1) “Es un derecho nuevo, en formación: derivado que en los primeros años de la humanidad no se podía decir que existiera este derecho. Fue hasta con la revolución francesa cuando se comenzó a hablar sobre los derechos laborales. También, el constante cambio social influye en la formación o derogación de leyes que regulan tanto el trabajo individual como el colectivo.
- 2) Es un derecho de integración social: ciertamente al tratar de proteger de manera más concreta a la parte trabajadora, dándose con esto que tengan una participación social, debido a que la mayor parte de la población se dedica a trabajar para la parte minoritaria que es dueña de los medios de producción.
- 3) Es profesional: es decir que regula las relaciones cuyo objetivo sea el ofrecer la fuerza de trabajo, para que esta sea aprovechada y que exista una retribución económica a cambio.
- 4) Es tutelar: la legislación guatemalteca regula claramente que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores. Ello, en virtud de que la parte más débil en una relación laboral es el trabajador quien necesita de este medio para poder subsistir.
- 5) Es un derecho especial: con esta característica se confirma la separación que existía cuando nació la rama laboral cuyos orígenes se encuentran en el derecho civil. Los principios, doctrinas y normas que se aplicarán en toda relación laboral serán las del derecho del trabajo y las normas civiles únicamente de manera supletoria. El Código de Trabajo vigente en Guatemala en el Artículo 15 establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en

segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

- 6) Es autónomo: en lo que concierne a esta característica se puede indicar que para su estudio es una rama específica del derecho. Además, existe extensa regulación legal relacionada al trabajo. Incluso en las aulas universitarias se enseña de forma independiente a las otras ramas del derecho.
- 7) Es un derecho conciliatorio: vale decir que el derecho laboral trata que la parte patronal y la parte trabajadora se unan y lleguen a un acuerdo en relación al desenvolvimiento del trabajo, con el fin de evitar en la menor medida de lo posible un conflicto que provoque un resultado dañino para la economía de un país.
- 8) Autorregulación de los convenios colectivos: en otras palabras, tanto los patronos y trabajadores tienen la facultad de crear disposiciones que pueden ser discutidas por ambas partes y que al ser homologadas por la autoridad administrativa obtienen un carácter de ley profesional que regirá en su propio centro de trabajo¹⁶.

1.4. Principios del derecho laboral

“Principio, del latín *principium*, designa a lo que viene primero, antes de todo, en un determinado orden de cosas. A la vez, principio es también causa u origen de esas otras cosas, las cuales de algún modo se derivan, se desarrollan o desenvuelven a

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 22.

partir de lo primero. Se llama también principio a la base sobre la cual se cimienta y edifica una estructura conceptual, teórica o práctica”.¹⁷

En consecuencia, para estudiar el derecho, se hace imperativo analizar sus principios, los cuales regirán y ayudarán a interpretar la norma jurídica establecida. Para este efecto, el derecho laboral posee sus propios principios y en la legislación guatemalteca se encuentran plasmados en los considerandos del Código de Trabajo Decreto 1441 que datan del año 1961. No obstante, algunas de sus normas jurídicas e instituciones han perdido su verdadera aplicación en la práctica.

El Código de Trabajo vigente denomina a esta parte considerativa como características ideológicas, siendo estas las siguientes:

- a) El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores: en este sentido el legislador al momento de crear la norma jurídica le otorga una protección privilegiada a la parte trabajadora con el fin de equiparar en una mínima parte la desigualdad existente con relación al patrono.
- b) Según el inciso b, del Cuarto Considerando del Código del Trabajo, las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos son protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamados a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de

¹⁷ Cáceres Palavecino, Claudio. **Principios del derecho del trabajo**. Pág. 4.

manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

También, la Constitución Política de la República de Guatemala establece este principio y por la tanto es una obligación del Estado mantener el goce de estas garantías mínimas que se encuentran desarrolladas de forma concreta a lo largo de toda la legislación laboral. A modo de ilustrar en el Código de Trabajo se encuentra establecido un salario mínimo, la protección de la mujer en estado de gravidez, el límite en la jornada laboral y una indemnización para el trabajador en caso de despido injustificado entre otros.

- c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo: con el propósito de regular las relaciones laborales que surgen entre patronos y trabajadores, tratando de evitar conflictos que puedan dañar en lo social y económico se justifica la existencia de esta rama. De acuerdo con el derecho civil, la voluntad de las partes es fundamental al momento de realizar una contratación. Contrariamente a lo que se ha expresado, en el derecho laboral esa autonomía de la voluntad queda relegada dado que es el Estado el que establece todo el ordenamiento jurídico tutelar del trabajador. Por consiguiente, el patrón o trabajador no pueden alterar esas garantías mínimas al momento de una contratación.

- d) El derecho del trabajo es realista y objetivo: según el inciso d, del Cuarto Considerando del Código del Trabajo, el derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social. Esto quiere decir que atenderá

cualquier tipo de actividad que desempeñe el trabajador, los riesgos que conlleva esa actividad y que la remuneración económica sea acorde a la fuerza puesta y la capacidad económica que posea el patrono. Y es objetivo porque para resolver los conflictos entre la parte empleadora y trabajadora, el juez se basará atendiendo a los hechos concretos y no a los sentimientos expresados por las partes.

- e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público: respecto a este principio, en la doctrina se realiza una división del derecho. Por un lado, se encuentra el derecho privado; y por el otro, el derecho público. Esta división depende de los sujetos que intervienen en la relación.

En otro orden de ideas, la Constitución Política propugna que el interés social prevalece sobre el interés particular. Efectivamente con este principio lo que se pretende es otorgar todos aquellos derechos de manera igualitaria a toda la población guatemalteca que en su mayoría es de la clase trabajadora.

- f) El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático: de acuerdo con el inciso f, del Cuarto Considerando, siempre de la ley que regula la materia, este principio brinda los ejes sobre los que la vida social debe desenvolverse. Ello, basándose en el respeto a los derechos humanos, civiles, políticos y sociales que deben existir entre sus habitantes. Adicionalmente, debe de presentarse igualdad en las oportunidades laborales; así como la libertad de contratación por parte del empleador.

Esta participación activa y directa se encuentra reflejada a modo de ejemplo en el proceso para establecer el salario mínimo anual, proceso en el cual los sujetos están integrados por los patronos, los trabajadores y el Estado.

1.5. Naturaleza jurídica del derecho laboral

Hablar de naturaleza jurídica del trabajo es buscar la esencia, el origen y la causa por la cual nació. En los primeros años de vida humana, el hombre únicamente explotaba todo lo que encontraba a su alrededor utilizando su propia fuerza de trabajo.

Su lucha era únicamente por lograr la supervivencia. Desde el nacimiento de esta rama del derecho, se ha mantenido la discusión doctrinaria referente a si es prudente encuadrarla dentro del derecho privado o dentro del derecho público.

“El derecho público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares”.¹⁸

“La determinación de la rama jurídica a que pertenece el derecho laboral, es importante por cuanto dependiendo de su ubicación así se aplicarán los criterios para su interpretación”.¹⁹

¹⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 91.

¹⁹ Fernández. **Ob.Cit.** Pág. 69.

En este sentido, el derecho laboral es un derecho tutelar de los trabajadores y el Estado establece todos aquellos derechos sociales que se tendrán como mínimos dentro de una relación laboral.

La Constitución Política es tan amplia y clara al establecer esta protección en el Artículo 103 en donde señala: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”

“En el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó el principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases”.²⁰

Desde ese punto de vista, en el país el derecho laboral se enmarca en el derecho público dado que es el propio Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso “e” que en su parte literal establece: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Otro criterio importante, para considerar este encuadramiento es que los sujetos de la relación laboral (empleador y trabajador), a pesar de que esta relación nace por un contrato, no pueden alterar los derechos previamente establecidos en virtud de que

²⁰ *Ibíd.* Pág. 63.

tanto a nivel constitucional y de la legislación ordinaria se regula que esos derechos son de carácter irrenunciable.

1.6. Interpretación de las normas jurídicas laborales

“En materia de interpretación de las normas del trabajo se ha establecido un principio fundamental, denominado *in dubio pro operario*, que determina que en el caso de existir duda en la aplicación de una norma, se tomará a la interpretación que más beneficie al trabajador”.²¹

En los casos que a diario atiende un juez, o los que se le presentan al abogado en su ejercicio profesional en ocasiones resultan dudas sobre la aplicación que debe otorgarse a una norma jurídica laboral.

En este sentido, se hace fundamental aplicar correctamente la norma jurídica, por lo tanto ante esta duda debe favorecerse al trabajador.

“En relación a este principio de interpretación, se esbozan dos condiciones para su aplicación:

- a) Únicamente se puede cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal;
- b) Se aplica siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador”.²²

²¹ Gómez. **Op. Cit.** Pág. 65.

²² Franco. **Op. Cit.** Pág. 87.



La aplicación de la regla *in dubio pro operario*, será aplicada cuando realmente la norma jurídica pueda presentar varias interpretaciones y para determinar que un fallo sea justo; con base al principio de tutelaridad debe inclinarse hacia la parte trabajadora.

Por otro lado, al aplicar la norma jurídica debe considerarse el texto según el sentido propio de sus palabras tal y como lo establece la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 10. Con ello, se evita entrar en pugna con lo que el legislador quiso plasmar en la norma jurídica. Para terminar, se mencionará el fundamento legal de esta regla de interpretación tanto a nivel constitucional como en el Código de Trabajo.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 en el último párrafo establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

El mismo, es un principio rector de carácter fundamental en la rama del derecho laboral que debe entenderse en relación que al aplicar las normas laborales a un caso concreto, ellas se encuentren cortas o bien el sentido en que deben interpretarse creando duda y ello debe ser en favor del trabajador.

Por su parte, el Código de Trabajo en el Artículo 17 establece que: “Para el efecto de interpretar el Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.



Esto quiere decir, que se atenderá el interés o el beneficio para el trabajador a quien se le protegerá atendiendo la labor que desempeñe; siempre y cuando que por protegerlo no se restrinja o se dañe el interés que pueda tener el resto de la sociedad.

1.7. La Constitución Política de la República de Guatemala y el derecho laboral

El derecho constitucional como base fundamental del ordenamiento jurídico de un país establece las garantías y derechos sociales mínimos en favor de la clase trabajadora del país.

Guatemala inicia una nueva etapa en su historia en el año de 1985. A esta etapa se le ha denominado la era democrática. Se funda un sistema donde la población tiene más participación y se eligen nuevas autoridades por medio del voto universal y secreto, creando una nueva Constitución que entra en vigencia el 14 de enero de 1986. En esta nueva Constitución quedan plasmados principios, garantías y derechos laborales, concretamente en la sección del trabajo que abarca del Artículo 101 al 106 en el capítulo II que se relaciona con los derechos sociales.

Además, en el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece el principio general que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno. Esto quiere decir, que el derecho de trabajo es un derecho fundamental para la persona y debe atenderse su debida aplicación en cuanto a todo lo relacionado a los derechos humanos.



El conocimiento de los conflictos de trabajo está sometido a jurisdicción privativa, de acuerdo al Artículo 103 del mismo cuerpo legal relacionado; de ello resulta que en la actualidad se cuenta con juzgados especializados en material laboral.

Ciertamente existen otros principios y normas de carácter constitucional referentes al derecho de trabajo. Es un derecho de la persona y una obligación social, siendo las normas que regulan el trabajo conciliadoras, tutelares e irrenunciables.

Además, la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relacionado a los trabajadores del Estado en el Artículo 108, el derecho de huelga de los trabajadores del Estado en el Artículo 116 y la seguridad social en el Artículo 100.





CAPÍTULO II

2. La relación laboral

La institución legal de la relación laboral se hace imprescindible en el derecho del trabajo para evitar la tergiversación al momento de la contratación. En consecuencia a pesar de que se carezca de un contrato firmado por las partes, las mismas no pueden reclamar falta de aplicación de los derechos y obligaciones laborales puesto que la relación laboral que se inicia se tomará como base.

2.1. Concepto de la relación laboral

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Este nexo jurídico tendrá sus efectos con posterioridad al inicio de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Con dicho nexo legal, se garantiza al trabajador que el patrono cumplirá con todos los derechos y garantías mínimas que establece la legislación laboral. Además, le proporciona al patrono todos aquellos derechos para exigir el cumplimiento de las tareas asignadas al trabajador y seguir todas las instrucciones que el primero gire para el buen desempeño y marcha de la empresa. Se hace fundamental incluir de igual manera para ilustrar el presente concepto la siguiente definición que sitúa a la relación laboral como:

“Caracterización de la actividad laboral, en lugar del contrato de trabajo, sobre todo por parte de la doctrina. Sin duda, ante la amplitud del vocablo resulta innegable la relación laboral entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”.²³

En lo concerniente a la falta de un contrato, que en el país es la forma más común de contratar a un trabajador; esta carencia no se puede tomar como un elemento que beneficie al empleador con el fin de no otorgar los derechos laborales a la persona que se encuentra en una situación de subordinación. En concreto, se tiene que analizar el consentimiento de las partes, una que acepta ofrecer su fuerza de trabajo y otra que se compromete a remunerarla, siendo ello la situación que interesa al derecho laboral.

2.2. Definición de la relación laboral

Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Esta definición aporta dos sujetos importantes de la relación laboral: el patrono y el trabajador, aunque únicamente indica la obligación correspondiente del trabajador y la subordinación a la que se somete para cumplir con todo lo pactado, así como el

²³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 52.

desenvolvimiento normal de la empresa o todas aquellas instrucciones que gire el patrono. Sin embargo, no indica las obligaciones que le corresponden al empleador.

Asimismo, establece el Código de Trabajo en su Artículo 19 "...la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra..." Sin embargo, la legislación es bastante escueta al indicar en qué consiste esta institución y solamente se enfoca en dar a conocer el hecho del trabajo que hace nacer la relación laboral.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le origine o la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La referida definición es bastante completa al indicar otros elementos importantes que constituyen la relación laboral. Enmarca el concepto de subordinación que se entiende como la existencia de un superior jerárquico que otorga las instrucciones específicas para la realización del servicio o de la obra determinada.

Y finalmente, el salario que es la contraprestación a la cual está obligada la parte empleadora a cambio de la fuerza física o intelectual aportada por el trabajador.

Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio correspondiente.

El elemento subjetivo de la relación laboral está integrado por una parte denominada patrono y otra denominada trabajador, mientras que el elemento objetivo está conformado por la subordinación a la cual está sometido el trabajador y a la retribución que debe otorgar el patrono, es decir, el salario y las actividades que presta el trabajador ya sea por la elaboración de un producto o por la prestación de un servicio.

La existencia o no un contrato escrito o verbal previamente signado por las partes, no afecta la relación laboral y es suficiente con que se reúnan los elementos relacionados para que nazcan derechos y obligaciones para ambas partes.

2.3. La relación laboral y el contrato de trabajo

“La existencia de corrientes de pensamiento realizan diferentes argumentos sobre esta discrepancia, encontrando primeramente a los que consideran el derecho laboral como una rama del derecho público y por lo mismo se debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva, limitando en su medida la autonomía de la voluntad”.²⁴

Esta intervención por parte del Estado nace para proteger a la parte que se considera más débil en una relación de trabajo, estableciendo para el efecto que todos aquellos derechos laborales establecidos en la legislación son de carácter irrenunciable, limitando toda contratación en donde se pretenda recibir o dar derechos inferiores a los legales. La misma, es una limitación que estipula claramente el Código de Trabajo en

²⁴ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 127.

el Cuarto Considerando inciso "c": "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley...".

De allí, se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Bajo esta premisa, el Código de Trabajo Decreto 1441 en el Artículo 12 regula: "Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".

"La corriente en contraposición a la argumentación anterior otorga mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión en la esfera particular".²⁵

²⁵ *Ibid.* Págs. 127 y 128.

Esta corriente de carácter privatista se contradice de manera categórica, al indicar que se debe otorgar a los sujetos de la relación laboral más libertad para contratar bajo sus propios términos.

“Mientras tanto para la corriente anticontractualista se considera la prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el mismo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo”.²⁶

A manera de conclusión, se puede plantear que una relación laboral iniciará con el hecho del trabajo o con un contrato escrito o verbal, no importando cual de las dos se presente primero, dado que ambas instituciones automáticamente producen efectos jurídicos que conllevan derechos y obligaciones para el empleador y el trabajador, no siendo necesario que el contrato llene todos los aspectos formales de un contrato civil.

2.4. El contrato de trabajo y sus elementos

“Es el acuerdo que realiza una persona física denominada trabajador, con otra persona física o moral, denominada patrón, con el objeto de que el primero preste servicios personales al segundo para proporcionar servicios y producir bienes de manera subordinada”.²⁷

²⁶ **Ibíd.** Pág. 128.

²⁷ Moreno Nuñez, Héctor Daniel. **Derecho del trabajo.** Pág. 46.

Con ello, se enmarcan de manera muy apropiada las actividades que pueden surgir del acuerdo al que llegan el patrono y el trabajador. Esa decisión en común reviste tanta importancia en el campo contractual por el hecho que a partir de aquí ambas partes pueden exigir el cumplimiento de lo pactado. Además, es muy concreto al indicar que existe una subordinación entre las partes.

“El contrato individual de trabajo consiste en el medio por el cual una persona, empleado, obrero o doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, semana o por mes o según el trabajo realizado”.²⁸

La anotada, es una definición bastante completa al proporcionar los sujetos, el plazo y la retribución a percibir que tiene que ser de carácter remunerativo y las fechas para hacer efectivo el pago de esa retribución.

Las anteriores definiciones demuestran el interés que la institución jurídica ha despertado entre los tratadistas. En lo concerniente a la legislación laboral, el Artículo 18 brinda una definición de carácter legal: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

²⁸ Echeverría. **Ob.Cit.** Pág. 86.

El término económico viene a ser el punto medular de la actividad humana desde sus inicios. El hombre trabaja para obtener dinero como medio o forma que le servirá para satisfacer sus propias necesidades, generando un intercambio de bienes, servicios y consumo de los mismos. Por otro lado, el término jurídico conlleva a que para el ejercicio de los derechos y obligaciones, las partes deben constreñirse al marco jurídico en el momento de surgir una controversia entre las mismas.

Además, el Código de Trabajo regula que esas actividades pueden consistir en servicios personales o en la ejecución de la obra. Debe aquí, debe entenderse que por el hecho de establecer el código la palabra servicio no implica que para este tipo de contrato deba aplicarse el Código Civil que regula el contrato de servicios profesionales, en virtud de que el mismo código es muy preciso al indicar la que existe subordinación y dirección por parte del empleador quien debe retribuir al trabajador.

Al hablar de los contratos en la rama civil o mercantil, se encuentran ciertas características que tienen semejanza. Por su parte, el contrato individual de trabajo posee cualidades que lo hacen distinguirse y alejarse de las ramas mencionadas. Entre las mismas pueden mencionarse las siguientes: contrato dirigido, contrato bilateral, contrato oneroso, contrato conmutativo, contrato de tracto sucesivo, contrato consensual y contrato normado.

En virtud de pertenecer el derecho laboral a la rama del derecho público, es el propio Estado el que impone los límites mínimos que rigen la relación laboral. Al comprometerse las partes de manera voluntaria existen derechos y obligaciones a



cumplir, las cuales se desarrollarán en el transcurso del tiempo que perdure la relación laboral. También, la parte patronal se obliga a retribuir el trabajo y el trabajador se compromete a cumplir con la actividad encomendada. Adicionalmente a lo establecido en el contrato, se aplicarán todas aquellas normas jurídicas laborales o administrativas que nazcan con posterioridad y que conlleven mayor beneficio para el trabajador, así como los convenios o pactos colectivos que se suscriban dentro de la empresa.

Es prudente abordar las condiciones esenciales que debe reunir el contrato individual del trabajo con el objetivo que éste sea válido. Entre las condiciones se encuentran las siguientes: el consentimiento, la capacidad, el objeto y la forma”.²⁹

El Artículo 1518 del Código Civil establece: “Los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes...”. Este consentimiento se presenta al momento en que las partes expresan su plena voluntad y cuando el trabajador presta sus servicios personales o elabora un producto.

De acuerdo con el Código Civil en el Artículo 1251 refiriéndose a la capacidad de las partes norma: “El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad...”.

En las negociaciones o contrataciones de las otras ramas del derecho esta capacidad se presenta a los 18 años tal y como lo establece el mismo cuerpo legal referido, en el

²⁹ **ibid.** Págs. 114, 115 y 116.

Artículo 8 se regula: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años”.

Contrariamente a lo que se ha expresado, en la rama del derecho laboral existe una excepción para esta capacidad y el mismo Código Civil preceptúa en el Artículo 8: “Los menores de edad que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley”. Esto quiere decir que una persona que posea la edad mencionada puede formalizar un contrato laboral, además el Código de Trabajo extiende esta capacidad incluso para aquellos que hayan sido declarados insolventes o fallidos, dado que el trabajo es un derecho humano que es primordial para la subsistencia del hombre. En efecto, el Código de Trabajo amplía esta excepción de una manera bastante clara en el Artículo 31 que regula: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos”.

En lo concerniente al objeto del contrato se regula en el Artículo 1251 del Código Civil que el mismo debe ser lícito. Debe entenderse esta condición que todo lo pactado en el contrato debe encontrarse dentro del marco jurídico, para no contravenir el interés social, además de que no se afecten las buenas costumbres.

La manifestación expresa de la voluntad de las partes de la relación laboral no requiere de una gran formalidad como en el derecho civil, puesto que puede hacerse de manera



verbal o escrita, según lo preceptúa el Artículo 27 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal...”.

También, el Artículo 28 hace referencia a este tema: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares...”. Ciertamente es recomendable realizar el contrato por escrito puesto que al existir incumplimiento en lo pactado por cualquiera de las partes se puede utilizar el mismo como medio de prueba.

Por el contrario, con el contrato verbal deberá hacerse uso de otros medios de prueba para demostrar los argumentos respectivos. A manera de ilustrar lo anteriormente expuesto, en la práctica procesal se utilizan testigos, registros bancarios y libros donde se registran las horas de entradas y salidas.

2.4.1. Tipos de contrato

Los doctrinarios realizan una clasificación de los tipos de contrato de trabajo que condicionan a sus firmantes a los derechos y obligaciones recíprocos, entre estos los siguientes:

- a) “Por tiempo determinado: con este contrato se indica claramente la fecha de inicio y finalización del servicio que ofrece el trabajador.
- b) Por tiempo indeterminado: se sabe la fecha de inicio más no la finalización. Los servicios se prestan de modo continuo hasta que cualquiera de las dos partes decidan ponerle fin o por cualquier causal termine la relación de trabajo.

- c) Por obra determinada: con esta contratación la parte empleadora requiere los servicios de un trabajador para realizar una obra en específico. Al finalizar la obra se tiene por concluida la relación laboral.
- d) Por obra indeterminada: a diferencia del anterior, el trabajador deberá realizar todas aquellas obras que le asigne el patrono y al concluir las, también se señala por terminada la relación laboral existente entre ambas partes.
- e) Por temporada: contrato que depende de la cosecha de ciertos productos que solamente en determinadas épocas del año se requiere la mano de obra y al finalizar la cosecha, concluye el contrato.
- f) Eventual: contrato que está sujeto a ciertas circunstancias y el trabajador se encuentra a disposición del patrón únicamente cuando lo necesita. A modo de ejemplificar este tipo de contrato se puede señalar el técnico en reparación de refrigeradoras o un mecánico”.³⁰

2.5. Condiciones de la relación laboral

El trabajador para desempeñar su labor requiere que esa relación laboral cuente con las condiciones mínimas de trabajo, las cuales son base de todo contrato. Estas condiciones mínimas de trabajo deben estar acordes a la legislación laboral.

Las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra son:

³⁰ Gómez. **Op. Cit.** Pág. 87.

- a) “La materia u objeto.
- b) La forma o modo de su desempeño.
- c) El tiempo de su realización.
- d) El lugar de ejecución y
- e) Las retribuciones a que está obligado el patrono”.³¹

- a) La materia u objeto: el Código Civil guatemalteco en el Artículo 1301 regula: “Hay nulidad absoluta en un negocio jurídico, cuando su objeto sea contrario al orden público o contrario a leyes prohibitivas expresas y por la ausencia o no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia”.

Hoy día, las cosas y los servicios no representan el objeto de la obligación, sino el contenido o el objeto de la actividad o del comportamiento debido por el deudor.

En este sentido, se debe entender que el objeto de la relación laboral y la conducta tanto de la parte trabajadora como de la parte patronal deben adecuarse a lo establecido en la ley y a lo pactado en el contrato, puesto que cualquier alteración fundamental sin el consentimiento de ambas partes se tendrá como nula de pleno de derecho.

- b) La forma o modo de su desempeño: en la actualidad, debido al desarrollo de la tecnología y la globalización, las relaciones de trabajo se encuentran en una

³¹ Echeverría. **Op. Cit.** Pág. 108.

etapa de transición y cambios constantes; creándose nuevas formas de realizar las tareas laborales.

La forma típica de contratación laboral es por plazo indeterminado, es decir, que la relación laboral durará hasta que alguna causa determinada impida su continuación, por ejemplo la renuncia del trabajador, el despido por voluntad del empleador con o sin causa, el acceso por parte del trabajador al beneficio de la jubilación una vez cumplidos los requisitos legales, la muerte del trabajador, etcétera.

Desde luego, el Código de Trabajo indica las formas de los contratos de trabajo y para el efecto se señala en el Artículo 25 de manera literal: “El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

- c) “El tiempo de su realización: en un contexto más jurídico, por jornada de trabajo se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.³²

La razón de establecer una jornada de trabajo es que exista un límite determinado de la sujeción a la que estará sometido el trabajador hacia el patrono. Además, servirá de base para determinar el momento en que se tenga que remunerar el trabajo realizado en horario extraordinario.

El Código de Trabajo en los artículos 116, 117, 120, 121 y 149 establece una clasificación legal sobre las jornadas de trabajo de la siguiente forma:

- I. Jornada diurna: es la comprendida entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.
- II. Jornada nocturna: es la que comprende de las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

³² Fernández. **Op. Cit.** Pág. 173.

- III. Jornada mixta: es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno y no puede ser mayor a siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.
 - IV. Jornada ordinaria diurna para menores de edad: es un tipo especial de jornada aplicable a los menores de edad, la cual se reduce en una hora diaria y seis horas a la semana para los mayores de catorce años; en dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan catorce años de edad o menos.
 - V. Jornada especial: es aquella que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana.
 - VI. Jornada extraordinaria: es aquella jornada que se ejecuta fuera de los límites de tiempo que establece en las jornadas previamente relacionadas, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte.
- d) El lugar de ejecución: la importancia de determinar el lugar exacto de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra, deviene para que el derecho procesal de trabajo pueda operar.

Al momento de iniciar una acción por el incumplimiento del contrato laboral, este elemento indicará qué juez es competente para conocer del caso.

Es imprescindible hacer mención del ambiente de trabajo como otro aspecto a considerar en las condiciones del trabajo.

“Como consecuencia del trabajo el ambiente en el que se desarrollan las tareas productivas va cambiando, influyendo y alternando la salud del trabajador y por lo tanto, se van modificando las condiciones iniciales del puesto de trabajo”.³³

Este factor es determinante, puesto que influirá grandemente en el buen desempeño de las labores encargadas al trabajador. El lugar de trabajo debe reunir requisitos de salubridad y seguridad. Para el efecto el propio Código de Trabajo en el Artículo 197 establece: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios...”.

Las principales causas que modifican el medio ambiente pueden clasificarse en las siguientes: causas físicas, causas químicas, causas biológicas, causas psicológicas, causas sociales y causas morales.

Con el fin de prevenir todas estas causas, la parte patronal está obligada a tomar medidas de prevención, las cuales se encuentran establecidas de forma amplia en el Código de Trabajo en el Artículo 197, entre las cuales se pueden mencionar a manera de ejemplificar: suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo. Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo. Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua para los trabajadores, sean suficientes y se

³³ Grisolia Miranda, Julio Alberto. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 140.

mantengan en condiciones apropiadas de higiene, así como mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

- e) Las retribuciones a que está obligado el patrono: parafraseando el Artículo 88 del Código de Trabajo se indica que la remuneración económica es el principal deber que le corresponde a la parte patronal como retribución por la prestación de un servicio o la ejecución de una obra por parte del trabajador.

“Asimismo derivado de la dependencia continuada a la que se encuentra sujeto el trabajador pueden ser considerados conceptos remuneratorios las vacaciones, los feriados, las enfermedades y determinadas licencias, cuando se trata de períodos en los que el trabajador no presta servicios”.³⁴

Refiriéndonos a las licencias como una obligación hacia el patrono, el Código de Trabajo vigente del país en el Artículo 61 literal “ñ” de forma muy clara y concreta regula: “Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

³⁴ *Ibid.* Págs. 242 y 248.

4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que los mismos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.
7. En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

“Algunos caracteres de la remuneración o retribución entre las cuales se destaca las siguientes: patrimonial, igual y justa, insustituible, dineraria, inalterable e intangible, conmutativa, continua, alimentaria, inembargable e irrenunciable”.³⁵

El carácter patrimonial se representa por el dinero o en algunas ocasiones el pago en especie que recibe el trabajador a cambio de la labor prestada.

Es igual y justa, puesto que tanto hombres y mujeres serán remunerados de la misma forma atendiendo únicamente a la antigüedad que uno o el otro posea dentro de la empresa. En el caso de sustituirse la remuneración económica a que tiene derecho el trabajador se realizará el pago en especie únicamente hasta un 30% y solamente para

³⁵ *Ibíd.* Págs. 242 y 248.



los trabajadores agrícolas o ganaderos según lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 90 en su tercer párrafo.

La excepción a la característica de inembargabilidad del salario que percibirá un trabajador nace de la obligación de prestar alimentos tal y como lo establece el Artículo 97 del Código de Trabajo vigente: "...son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo".

CAPÍTULO III

3. Regímenes especiales de trabajo

Desde la creación del Código de Trabajo en 1947 se establecieron los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los patronos dentro de una relación de trabajo.

Se establecieron normas de carácter mínimo para proteger a los trabajadores que prestaran sus servicios o ejecutaran una obra; estableciéndose todo un ordenamiento constitucional, tratados internacionales y leyes de carácter ordinario.

La legislación en materia laboral es tan amplia y precisa que ha establecido aquellas formas especiales de trabajo que pueden ser prestadas por un grupo de personas que por su condición de género, edad, lugar de trabajo, horario y modo tengan una regulación a manera de excepción y establezcan los parámetros mínimos para que también se goce de una protección especial.

3.1. Definición

Partiendo desde la doctrina se les define también como contratos especiales de trabajo. Se consideran como tales a aquellos tipos o relaciones individuales que requieren normas diferentes a las comunes, relativas a los derechos y obligaciones de las partes, a la condición del trabajador, el objeto de la relación, el lugar del trabajo, o la naturaleza de las prestaciones.

Con respecto a la anterior definición, se menciona una relación individual siendo aquella que nace entre un patrono y un trabajador que por las características especiales de la labor a desempeñar, el ordenamiento jurídico común no regula. No obstante, sí existe un conjunto de derechos que el trabajador debe gozar y que por lo tanto es una obligación para el patrono cumplirlas. Indiscutiblemente otro factor que cabe resaltar es la condición del trabajador que deberá reunir ciertas características tales como la edad, el género o habilidades para ser sujeto de derechos dentro de este tipo de trabajo. Para ilustrar, el trabajo que realizan las mujeres que por condición de género y las responsabilidades que como esposas o madres se hace imperativo que gocen de una protección especial para salvaguardar primeramente su integridad como mujer y a la vez cuando se encuentren en estado de gravidez.

Otro punto lo constituye el objeto de la relación; que es esencialmente la actividad humana, la cual es una actividad que consiste en la producción de bienes o la prestación de servicios con algunas particularidades. Por consiguiente, dentro de esta relación sí existe subordinación o dependencia dado que la parte patronal dará las instrucciones, fecha de entrega, modo y controlará todo lo concerniente al bien o servicio prestado por el trabajador.

Por lo que se refiere al lugar del trabajo; este elemento de la definición cabe resaltar que variará dependiendo del objeto de la relación de trabajo. En algunos casos el trabajador realizará el bien o prestará el servicio en el lugar que le indique la parte patronal. En otros casos, lo hará en su propio hogar. Conviene destacar que este tipo de trabajo se realiza en lugares que muchas veces no reúnen las mejores condiciones

estructurales, higiene y limpieza, las cuales requieren ser desempeñadas en lugares cuyas condiciones pueden generar algún tipo de daño o enfermedad para el trabajador.

Un contrato es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestado en común entre dos o más personas con capacidad, donde se adquieren tanto derechos como obligaciones por ambas partes. Aunque el consentimiento expreso por ambas parte en la relación laboral es esencial y ambos son libres de contratar, el ordenamiento jurídico establecerá todas aquellas garantías mínimas para regir este tipo de trabajo.

La legislación laboral carece de una definición legal con respecto al trabajo sujeto a regímenes especiales. Por ello, el autor del presente trabajo indica la siguiente definición: “Contrato especial de trabajo es aquél por medio del cual el patrono y trabajador de común acuerdo deciden iniciar una relación laboral que por la naturaleza del trabajo, el lugar y las condiciones del trabajador tienen normas especiales para regirse mientras no contraríen los principios establecidos en el derecho laboral”.

3.2. Características

Sus características son las siguientes:

- a) Otorgan menores beneficios laborales en contraste con el régimen común.
- b) Sus creadores se justifican en la necesidad de impulsar determinados sectores económicos, (por ello su carácter temporal), y

- c) En la actualidad propugnan su permanencia bajo la tesis de que la derogatoria disminuirá la competitividad de las empresas.

El inciso “a” trata de explicar que derivado del tipo de relación laboral que en algunas oportunidades no se requiere laborar igual tiempo que lo establecido para una jornada ordinaria.

Es evidente que un trabajo de aprendizaje no conlleva la misma responsabilidad que un trabajo formal, de manera que el beneficio que reciba el aprendiz será inferior a un trabajador que cumpla con todos aquellos requisitos exigidos por la ley.

En lo que concierne a la necesidad de impulsar determinados sectores económicos; esta característica es bastante contradictoria, por el hecho que con la disminución de los beneficios que perciba el trabajador por su labor no se incrementará la actividad económica.

Contrariamente, impulsará a los trabajadores a emigrar o buscar otras fuentes de trabajo para lograr un mejor bienestar para él mismo y su familia.

Acerca de la tesis que la derogatoria disminuirá la competitividad de las empresas; hay que hacer notar que esta competitividad no se disminuye por causa de los salarios que perciban los trabajadores contrariamente a lo que se ha expresado en relación a la falencia de las estrategias de mercadeo para obtener mejores ventajas económicas y lograr el crecimiento propuesto la que conlleva esta disminución.

3.3. Regímenes especiales de trabajo

Cada uno de los países ha creado su legislación de acuerdo a las propias necesidades y a manera de comparar algunas legislaciones con la guatemalteca se presentan las siguientes.

- a) La Ley Federal del Trabajo de México regula de forma muy específica algunas actividades en el título sexto Trabajos Especiales. Es importante hacer resaltar que el articulado es bastante amplio abarcando del Artículo 181 hasta el Artículo 353.

El relacionado título consta de diecisiete capítulos, el primer capítulo regula las disposiciones generales y luego enlista los siguientes trabajos:

Trabajadores de confianza.

Trabajadores de los buques.

Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

Trabajo ferrocarrilero.

Trabajo de autotransportes.

Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.

Trabajadores del campo.

Agentes de comercio y otros semejantes.

Deportistas profesionales.

Trabajadores actores y músicos.

Trabajo a domicilio.

Trabajadores domésticos.

Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

Industria familiar.

Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

- b) Consultando el Código de Trabajo Ley número 2 de la República de Costa Rica se encuentra en el título segundo de los contratos y de las convenciones de trabajo a partir del capítulo séptimo al undécimo, artículos 87 al 132; todo lo relacionado al régimen especial de trabajo, para lo cual se permite a manera de ilustración enlistar lo regulado en el mencionado código.
- a) Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad.
 - b) Del trabajo de los servidores domésticos.
 - c) De los trabajadores a domicilio.
 - d) Del trabajo de los aprendices.
 - e) Del trabajo en el mar y en las vías navegables.

Finalmente, el Código de Trabajo guatemalteco regula en el título cuarto Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales comprendiendo de los artículos 138 al 193. Dividido en los siguientes capítulos:

Capítulo primero: trabajo agrícola y ganadero.

Capítulo segundo: trabajo de mujeres y menores de edad.

Capítulo tercero: trabajo a domicilio.

Capítulo cuarto: trabajo doméstico.

Capítulo quinto: trabajo de transporte.

Capítulo sexto: trabajo de aprendizaje.

Capítulo séptimo: trabajo en el mar y en las vías navegables.

Capítulo octavo: régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.

3.4. Trabajo a domicilio

Hoy en día las actividades económicas han ido variando por aspectos relacionados con el mundo de la globalización, aunado al desarrollo de aspectos tecnológicos.

Atrás, ha comenzado a quedar el tiempo en que el trabajador tenía que presentarse a determinada jornada laboral para elaborar un bien o prestar un servicio.

“Las razones por las cuales nació esta modalidad de trabajo son puramente económicas puesto que el trabajo a domicilio disminuye costos, porque normalmente en estas contrataciones se rebajan los beneficios que tiene los trabajadores organizados y lo hace sin riesgos, porque son trabajadores que están excluidos de las instituciones labores de carácter colectivo”.³⁶

³⁶ Enríquez, Helia, **Trabajo a domicilio en el siglo XXI**. Pág. 5.



3.4.1. Breve reseña histórica

El trabajo a domicilio es una modalidad laboral que aparece en forma dependiente del trabajo industrial y simultáneamente con él.

El número de empleados en el sector externo industrial se multiplica enormemente entre 1780 y 1836: y a menudo el vapor y la fábrica son los multiplicadores.

La ideología puede desear exaltar uno y desacreditar el otro, pero los hechos llevan a decir que cada uno es un componente complementario de un único proceso.

A nivel mundial el trabajo a domicilio se extendió como consecuencia de un pobre desarrollo tecnológico, entre artesanal y manufacturero. La industria doméstica se transformó durante el siglo XVIII en una prolongación de la fábrica, de la manufactura o del bazar.

Otra característica fundamental de las tareas realizadas a domicilio era su alta intensidad de trabajo. El o la trabajadora a domicilio debía adaptarse al nivel de productividad impuesto por las condiciones del mercado mundial y al tiempo de trabajo socialmente necesario dominante en él.

El pago a destajo actuaba, precisamente, como “indicador” de dicho tiempo de trabajo, puesto que el único mecanismo que les permitía mantenerse en el mercado era prolongar la jornada laboral. Esta situación hacía que los trabajadores con el ánimo de

obtener más ingresos incrementarían las horas de trabajo. Evitaban tomar descansos durante la jornada, trabajar en los días de celebraciones e incluso hasta altas horas de la noche.

“En el trabajo pagado a destajo, el valor de cada pieza no se mide por el tiempo de trabajo materializado en cada una de ellas sino al revés: el trabajo invertido por el obrero se mide por el número de piezas que produce. Por otro lado, el pago a destajo permitía a la empresa fiscalizar la calidad del trabajo a través de multas o descuentos, cuando el trabajo no era presentado en la modalidad o tiempo establecidos”.³⁷

Por lo tanto, sí existía una modalidad de vigilancia por parte del patrono quien muchas veces buscaba diferentes excusas para no pagar a cabalidad lo que le correspondía al trabajador.

“Para concretizar se encuentra un aspecto bastante fundamental en el trabajo a domicilio que consiste en el aislamiento espacial de los trabajadores y trabajadoras a domicilio que dificultaba su agremiación, al mismo tiempo que permitía a los empleadores sustraerse de las leyes sobre el trabajo fabril de mujeres y niños”.³⁸

Ello, era aprovechado por el patrono para imponer antojadizamente el salario o pago por la labor realizada derivado que los trabajadores raras veces se reunían para conversar sobre su situación y tratar de exigir de manera conjunta mejoras a la misma.

³⁷ **Ibíd.**

³⁸ **Ibíd.**

3.4.2. Definición

Es incuestionable la importancia que reviste esta modalidad de trabajo en los tiempos actuales en que muchas personas se dedican ya no simplemente a elaborar un producto en su hogar o el lugar escogido por ellos mismos; por el contrario, existe un gran número de personas que se dedican a ofrecer sus servicios utilizando una herramienta fundamental como lo es Internet. En este sentido, se tiene que proceder a analizar algunas definiciones doctrinarias y legales para luego proceder a estudiar sobre el punto medular de este trabajo de investigación.

“Trabajo a domicilio es, como su nombre lo indica, un operario que, en lugar de prestar sus servicios a las órdenes directas del empresario, bajo su vigilancia, en el establecimiento, fábrica o local de éste, lo realiza en su propio domicilio, esto es, en un lugar por él elegido libremente, donde ejecuta dicha tarea fuera de la vigilancia directa de su patrono o empresario”.³⁹

Con base a la definición relacionada, se puede deducir que es bastante similar a la que establece el Código de Trabajo. Desde luego, se hace preciso prestar mayor atención a término prestar sus servicios, por el hecho de que el autor no indica elaborar un producto. Por consiguiente, cualquier individuo que se dedique a prestar un servicio a un patrono desde su hogar o el lugar que el primero elija deberá considerarse como trabajador existiendo con ello toda una protección jurídica con el fin que todas aquellas garantías mínimas le sean otorgadas.

³⁹ Cabanellas. **Op. Cit.** Págs. 459 y 460.

“Trabajo a domicilio es el que se desarrolla en el lugar que elijan los laborantes, el cual se puede ejecutar en la propia vivienda de los trabajadores, tiene como aspecto esencial, el que las labores se realizan sin la dirección inmediata del empleador”.⁴⁰

Efectivamente existe dirección en cuanto a las actividades que realizará el trabajador y no en el momento de elaborar el producto o prestar el servicio; en cambio esta dirección se realiza al entregar el producto final o la satisfacción que reciba el cliente al finalizar la prestación del servicio. En consecuencia, al no cumplir el trabajador con la actividad encomendada el patrono está facultado para retener hasta la décima parte del salario que le corresponde al trabajador. Esto, con el objetivo que el trabajador realice los ajustes necesarios para cumplir con su actividad.

Para concluir, el Código de Trabajo vigente en el Artículo 156, establece la siguiente definición: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste”.

Se encuentra claro que la legislación laboral se ha quedado corta, de ello resulta poca apegada a la realidad social y económica que se desarrolla en estos días. Al regular y considerar únicamente trabajador a domicilio a los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, dejando al margen a los trabajadores que ofrecen servicios principalmente aquellos que los realizan utilizando Internet, a quienes se denominará como “trabajadores multimedia o digitales”. De ahí, nace la

⁴⁰ Echeverría. **Op. Cit.** Pág. 192.

preocupación, para proponer una reforma al Código de Trabajo, régimen especial regulado en el capítulo tercero que se refiere al trabajo a domicilio.

3.4.3. Características

- a) Una de las características de esta modalidad de inserción laboral, en efecto, es que se desenvuelve en un lugar externo y ajeno a la empresa o local del dador de trabajo.

En efecto para que esta modalidad laboral nazca el trabajador elaborará un producto o prestará un servicio en lo que constituye su vivienda, presentándose únicamente a la empresa el día pactado para realizar la entrega del producto final o bien enviándolo a la parte patronal. Inclusive en el caso de un servicio prestado no hay necesidad de presentarse a la empresa puesto que el cumplimiento de esto se corrobora únicamente con la satisfacción que el cliente reciba.

- b) Existencia de relaciones de trabajo más tenues y no exclusivas, y por la ausencia de garantías y expectativas de continuidad en el empleo.

El trabajo a domicilio se vuelve de poca importancia por el hecho que se cree que este ha desaparecido en la actualidad. Adicionalmente al no contar con un salario fijo, una jornada fija y un control estricto por parte de las autoridades de la cantidad de personas que se dedican a laborar en sus domicilios, conlleva a

que el empleador no cumpla con todos aquellos derechos laborales correspondientes al trabajador, de ello resulta esa falta de garantías convirtiendo estas labores en invariables.

- c) Otras características del empleo atípico guardan relación con condiciones de trabajo, ingresos y prestaciones en materia de seguridad social generalmente inferiores a aquéllos de los trabajadores de planta, que desempeñan tareas similares o equivalentes, y por la falta de sindicación

El peligro latente en esta modalidad se ve reflejado en la mujer trabajadora que no cuenta con la protección del seguro social en particular cuando se encuentra en estado de gravidez y luego para gozar de los beneficios de post parto. Del mismo modo, el hombre trabajador se encuentra en una posición de desprotección ante cualquier enfermedad o accidente; puesto que al dejar de laborar por cierto tiempo no percibirá remuneración alguna para sufragar los gastos que representan el alimentar a su familia. Tampoco puede organizarse por medio de sindicatos para exigir mejoras laborales por el hecho de desconocer al resto de empleados y la poca o nula comunicación existente entre los mismos.

- d) Es intermitente y temporal: en la actualidad ya no solo consiste en elaborar un producto, por el contrario la prestación de un servicio forma parte de esta modalidad de trabajo. No obstante, la demanda del producto o servicio no se mantiene debido a la fluctuación de precios. A causa de ello, a lo largo de un

año existen períodos de interrupción y luego se continúa con la actividad, sin que esta circunstancia finalice la relación existente entre el patrono y el trabajador.

- e) El carácter invisible del trabajo a domicilio y de los trabajadores insertos en él: “En otras palabras, la falta de datos estadísticos por parte del Ministerio de Trabajo genera que esta porción trabajadora no figure como una actividad laboral que merezca ser tomada en cuenta al momento de regular un salario mínimo, la seguridad social y de todas aquellas garantías laborales mínimas de las que deberían gozar como un trabajador de planta”.⁴¹

⁴¹ Tomei, Manuela. **El trabajo a domicilio**. Pág. 5.

CAPÍTULO IV

4. Regulación legal para el trabajo multimedia o digital dentro del trabajo sujeto a regímenes especiales en el Código de Trabajo

El mundo ha cambiado y se ha ido globalizando, todo ello gracias al auge que ha cobrado el uso de la tecnología. La multimedia ha influido grandemente en los campos de la enseñanza, negocios, el hogar y por supuesto en una nueva forma de entretenimiento.

Es claro que para proveer estos servicios se requiere de trabajadores especializados que realizan sus tareas utilizando principalmente el servicio de Internet, lo cual es referente a un trabajo profesional que hasta la presente fecha era desconocido.

4.1. Breve reseña histórica del trabajo multimedia o digital

El concepto de multimedia es tan antiguo como la comunicación humana, ya que al hacer referencia de una plática normal se tiene que hablar (sonido), escribir (texto), y observar a un interlocutor (video) accionando a su vez con gestos y movimientos de las manos (animación). Con el auge de las aplicaciones multimedia para computador este vocablo entró a formar parte del lenguaje habitual.

En 1945 Vannevar Bush en *As We May Think* propuso que las computadoras deberían usarse como soporte del trabajo intelectual de los humanos; esta idea era bastante



innovadora en aquellos días donde la computadora se consideraba como una máquina que hacía cálculos devorando números.

En 1965 Ted Nelson, acuñó el concepto de hipertexto al crear un sistema de almacenamiento y recuperación de datos al que llamó Xanadú.

En 1968, Douglas Engelbart propone un sistema en donde no se procesan datos como números sino ideas como textos estructurados y gráficos, dando mayor flexibilidad a manejar símbolos de manera natural que forzar la reducción de ideas a formas lineales como sería el texto impreso. Tanto la concepción de Nelson como la de Engelbart son los antecedentes inmediatos de lo que se llama multimedia y cambian el paradigma de que las computadoras son simples procesadoras de datos hacia la forma de administradoras de información en las diversas formas que ésta se presenta.

La Multimedia se inicia en 1984. En ese año se lanzó la primera computadora con amplias capacidades de reproducción de sonidos equivalentes a los de un buen radio. Esta característica, unida a que su sistema operativo y programas se desarrollaron, en la forma que ahora se conocen, propicios para el diseño gráfico y la edición, hicieron de la Macintosh la primera posibilidad de lo que se conoce como Multimedia.

En 1992 la tecnología de multimedia toma auge en los videojuegos, cuando se integran el audio (música, sonido estéreo y voz), los videos, gráficas, animación y textos al mismo tiempo. Hoy en día, los cambios augurados son una realidad y los multimedia son tan comunes que resulta impensable una computadora sin ellos. Los multimedia

computarizados emplean los medios y la palabra hablada y escrita, así como también los recursos de audio, las imágenes fijas y las imágenes en movimiento para tener una mayor interacción con el usuario quien ha pasado de ser considerado como alguien que esporádicamente empleaba una computadora con el respectivo recelo e inseguridad a ser quien la maneja como una herramienta más en su beneficio con ideas más claras y exigencias nuevas.

Las aplicaciones multimedia comprenden productos y servicios que van desde la computadora y sus dispositivos especiales para las tareas multimedia, como bocinas y pantallas de alta definición donde se puede leer desde un disco compacto hasta las comunicaciones virtuales que posibilita Internet, pasando por los servicios de video interactivo en un televisor y las videoconferencias.

4.1.1. Clases de multimedia

Según el tipo de información que alberga o bien el medio donde se encuentre son:

- a) **Multimedia educativa:** este se encuentra mucho antes de que existieran los medios tecnológicos existentes, como la computadora. Se le considera el medio por el cual el estudiante lleva un orden lineal de su educación, es decir a distancia, semipresencial o presencial. El ingreso de la tecnología al mismo permitió cierta libertad en el desarrollo de la misma, a su vez una posibilidad para facilitar su acceso a todos. Los eventos más destacados de revolución en este área fueron la aparición de Internet.

- b) **Multimedia publicitaria:** es el uso de diferentes medios enfocado a una campaña publicitaria, esto ha generado nuevos espacios en este sector, se viene presentando un cambio de los medios tradicionales a los digitales con un abanico enorme de nuevas posibilidades.

- c) **Multimedia informativa:** este tipo de multimedia se vio muy afectado por la tecnología. Su función principal es la de acercar a la comunidad una amplia variedad de noticias. Los descubrimientos y avances tecnológicos permitieron la conexión inmediata con las últimas noticias del mundo, permitiendo una actualización instantánea y una respuesta masiva.

- d) **Multimedia comercial:** en este tipo de multimedia se encuentra una gran variedad de productos, tales como bases de datos, promociones, catálogos, simuladores, páginas web y publicidad entre otros. Todo este material se presenta en forma digital, interactivo y su funcionalidad principal es la de convencer a un posible comprador o cliente de adquirir un servicio o producto. De alguna forma, este tipo de multimedia está directamente relacionada con el aprendizaje electrónico.

4.1.2. Definición de trabajo multimedia o digital

La tecnología se ha convertido en un recurso fundamental que ha venido a innovar los patrones de trabajo, lo cual tiene una influencia que es perceptible en una nueva

generación de trabajadores donde el ir a una oficina a un horario determinado ha quedado atrás.

Realizando una exploración por diversas páginas en Internet se encuentra que el trabajo digital es aquella actividad que se realiza en una empresa de comunicaciones que ofrece el diseño de páginas Web, mercadotecnia, comercio electrónico de productos y servicios enfocados al sector empresarial, además de promover negocios a través de las redes sociales de Internet.

“Existen otras denominaciones para este tipo de actividades, entre ellas: trabajo electrónico, trabajo en red, trabajo a distancia”⁴².

Siendo la más difundida en Internet en los estudios de otros autores quienes la denominan y la definen como teletrabajo.

Sin embargo, se considera que una mejor forma para denominar estas labores y más acorde a la era en la que se vive es el trabajo digital puesto que: “Lo digital es la aplicación de la tecnología a toda la actividad y no solamente a la comunicación”.⁴³

El trabajo digital es aquella actividad que consiste en la prestación de un servicio que realiza una persona individual a un patrono por medio de un contrato de carácter laboral o relación de trabajo cualquiera que sea su denominación; utilizando todas aquellas

⁴² Fuentes Izquierdo, Bárbara Viviana. **El teletrabajo y su interpretación**. Pág. 52.

⁴³ De la Rosa, Mario Fernando. **Visión integral del derecho del trabajo**. Pág. 2.

herramientas tecnológicas que existan en Internet desde su hogar o en otro sitio elegido libremente sin la vigilancia inmediata del patrono o representante de éste.

4.1.3. Características

En un mundo donde el trabajo digital ya no es una tendencia, sino una realidad, existen los trabajadores que están conectados a cualquier parte a donde vayan, tienen una cuenta activa en todas las redes sociales y siempre tienen una forma digital nueva, además de estar al tanto de los últimos lanzamientos y avances tecnológicos.

Es incuestionable el uso del Internet en la realidad laboral donde cada persona que desempeña labores de forma digital debe poseer una preparación académica y técnica especial para ofrecer un excelente servicio al cliente y por ende incrementar las ganancias de la parte patronal.

Entre las características que hacen destacar esta modalidad de trabajo se encuentran las siguientes:

1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.

3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

“Los trabajadores cognitivos ya no se encuentran principalmente en el trabajo fabril de largo plazo, sino que tienen carreras bastante flexibles, por opción o necesidad, que requieren indicar su relación con los trabajadores asalariados, consultores independientes, a emprendedores y de vuelta a trabajadores”.⁴⁴

4.2. Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y de las relaciones laborales. Fue fundado el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

“Este no es un hecho fortuito. Al examinarse las causas de la conflagración, se advirtió que el descontento de las grandes masas de población era uno de los motivos principales de los conflictos internos que luego se extendían al roce con otros países. Por ello, en aras de la paz mundial, se imponía la creación de un organismo que velara por el bienestar de los trabajadores”.⁴⁵

⁴⁴ Bauwens, Michel. **El trabajo digital**. Pág. 6.

⁴⁵ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 275.

4.2.1. Estructura

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra.

“La Oficina Internacional del Trabajo, es el secretariado permanente de la organización”.⁴⁶

4.2.2. Misión y objetivos

Los objetivos principales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Para lograr dichos fines la actividad de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) se remite a dos formatos normativos: a. Los convenios b. Las recomendaciones. Recoge, asimismo quejas o denuncias de incumplimiento de leyes laborales en determinado país.

⁴⁶ Franco. **Op. Cit.** Pág. 103.

4.3. Análisis del Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo y Recomendación 184 de la OIT, sobre el trabajo a domicilio

Se parte este análisis mencionando el Artículo 44 de la Constitución Política, la cual establece: “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana”.

El Artículo señalado va más allá de lo regulado en cualquier ley de carácter ordinario, abarcando todos aquellos derechos que posee la persona por el simple hecho de serlo y deja abierta la posibilidad de aplicar convenios y tratados previamente ratificados por Guatemala.

Tal y como se encuentra de forma más clara en el Artículo 46 de la Constitución Política de Guatemala que propugna: “Se establece el principio que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”. “El Convenio número 177 y la Recomendación número 184 correspondiente, sobre el trabajo a domicilio, son ambos de 1996. Por ahora, lo han ratificado solo diez Estados, entre ellos cinco Estados miembros de la Unión Europea y Argentina como único representante del continente americano. Esto significa que muchos países todavía desconocen la regulación internacional útil para regular el trabajo a distancia...”⁴⁷

⁴⁷ Sánchez Castañeda, Alfredo. **Relaciones laborales y derecho del empleo**. Pág. 13.

El Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, es la base para determinar los elementos importantes en cuanto a relación laboral existente entre un trabajador digital y un patrono tomando en cuenta las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio.

El Artículo 1 del Convenio 177 establece que a los efectos del Convenio:

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

Cabe resaltar algunos elementos que proporciona este primer Artículo como lo es el lugar para desempeñar las labores que puede ser en el domicilio del trabajador, entiéndase lo que constituye su hogar; un lugar distinto escogido a su conveniencia pero es importante que en ningún momento se presente a un lugar determinado por el patrono para realizar sus actividades.

Derivado de la relación laboral existe la retribución económica que debe percibir el trabajador a cambio de la labor realizada y ello es otro elemento que forma parte del trabajo a domicilio.

Se ha expuesto la importancia que tuvo el trabajo a domicilio en la época industrial que en sus inicios y hasta hace pocos años consistía únicamente en la elaboración de productos.

Sin embargo, en los tiempos modernos una gran cantidad de personas se dedican a ofrecer su capacidad intelectual a cambio de una remuneración, actividades entre las que se puede mencionar a manera de ilustrar la promoción o venta de bienes o servicios de seguro, viajes, digitación de datos, tarjetas de crédito, cursos, administración, mercadeo y periodismo entre otros. Muy acertadamente se regula que la prestación de un servicio también consiste en trabajo a domicilio. En virtud de la globalización se han dado pasos necesarios para la realización de las actividades mencionadas ya que no se hace imprescindible que el trabajador se movilice a una oficina para ofrecer su servicio personal; pudiéndolas realizar desde el lugar que más les convengan, utilizando todas las herramientas que se encuentren en Internet.

Otro Artículo que se tiene que mencionar por su importancia es el Artículo 3 el cual establece: “Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio”.

Es aquí donde el Estado tendrá una tarea muy importante para mantener la vigilancia adecuada en relación a que se cumplan por lo menos las garantías mínimas en favor de los trabajadores a domicilio.

Respecto al Artículo 4 vale la pena resaltar que el Estado debe promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados.

Esta igualdad debe reflejarse especialmente en el derecho de sindicalización y en la protección ante toda discriminación, seguridad y salud, seguridad social, protección a la edad mínima y por supuesto en el caso de mujeres trabajadoras.

En muchas ocasiones por cuestiones estadísticas no se piensa en la existencia de una problemática y se ignoran sus efectos. Para evitar esta situación, el Artículo 6 regula: “Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio”.

Para concluir con este análisis de los artículos es de vital importancia que exista un departamento especial dentro de la Inspección General de Trabajo para que se realicen inspecciones y emitan sanciones al verificar violaciones a los derechos de los trabajadores a domicilio, puesto que el Artículo 9 establece:

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

A continuación se abordará el análisis de la Recomendación número 184 sobre el Trabajo a Domicilio que data del año de 1996 y que contiene XIII apartados y es desarrollada en 30 numerales.

En los apartados I y II se expone la definición del trabajo a domicilio y los sujetos de la relación laboral; las políticas gubernamentales que se deben adoptar en favor de los trabajadores a domicilio. Se hará mención especial del numeral 5: (1) “Al trabajador a domicilio se le debería mantener informado acerca de sus condiciones de empleo específicas, por escrito o de cualquier otro modo que sea conforme a la legislación y la práctica nacionales.

- (2) Debería constar en dicha información, en particular:
 - (a) El nombre y la dirección del empleador y, cuando lo haya, del intermediario;
 - (b) La escala o tasa de remuneración y sus métodos de cálculo;

(c) El tipo de trabajo que deberá realizarse”.

La información anotada será de trascendencia en cualquier momento que se pretenda variar las condiciones de trabajo por parte del empleador que tenga un respaldo para argumentar o bien se pretenda hacer cumplir algún derecho al momento de finalizar la relación laboral.

En el apartado III Control del Trabajo a domicilio se establece en el numeral 6: “La autoridad nacional y, cuando proceda, la autoridad regional, local o sectorial competente, deberían disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio...”

Ello, con el fin de contar con datos estadísticos y poder establecer un sistema de inspección por parte de las autoridades del país autorizando a los inspectores para entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo, tal como lo establece el numeral 8.

Esta recomendación también incluye lo relativo a la edad mínima para la admisión en el trabajo a domicilio.

También, se hace mención del derecho de sindicación y derecho a la negociación colectiva que los trabajadores a domicilio deben gozar. En lo concerniente a la remuneración, el apartado VI establece que esta debería fijarse tasas mínimas por medio de la negociación colectiva o que el Estado las establezca, en su defecto que



mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador se fijen. Sin embargo, se cree que este último método en Guatemala es bastante peligroso por el hecho que podría prestarse a abusos o violaciones a los derechos laborales por parte de la parte empleadora.

Un aspecto destacable es el numeral 16 que textualmente establece: “Los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por:

- a) Los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos”.

Esa compensación debe ser bien clara y pagarse de forma desglosada al finalizar cada quincena o mes laborado independiente del salario normal del trabajador confrontando las facturas (agua, energía, teléfono, internet u otras) presentadas por el trabajador, evitando con ello un desbalance en los ingresos del trabajador por cubrir estos gastos operativos.

La legislación nacional relativa a la protección del salario debería aplicarse a los trabajadores a domicilio tal y como lo establece el numeral 17.

La seguridad y salud en el trabajo es un tema de interés desarrollado en esta recomendación.

“Los trabajadores a domicilio deben gozar de un tiempo de descanso diario y semanal, días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad

pagadas al igual que los otros trabajadores”. Ello, de conformidad con los numerales 23 y 24.

Es importante exponer sobre un tema de bastante relevancia según el apartado IX relativo a la seguridad social y protección de la maternidad, dado que las situaciones riesgosas son impredecibles, siendo el trabajador un ser humano que puede padecer de alguna enfermedad, alcanzar la vejez o incluso llegar a morir para evitar sucumbir el trabajador y su núcleo familiar por estas eventualidades y más bien se mantenga el equilibrio social, debido a que se deben buscar los mecanismos para que los trabajadores a domicilio y que así se obtenga la cobertura necesaria por parte del Estado.

La incursión del sector femenino en este tipo de trabajo, obliga a que el Estado aplique la legislación existente relacionada a la protección de la maternidad de forma igualitaria. La protección en los casos de terminación de la relación de trabajo es otro apartado desarrollado en esta recomendación, persiguiendo con esta protección la obtención de una indemnización en caso de un despido injustificado.

Ello, derivado que dentro de una relación de trabajo puedan darse conflictos entre las partes, la Recomendación menciona que deben buscarse los mecanismos especiales para solucionarlos.

Vale la pena referirse al apartado XII puesto que la Recomendación sugiere la creación de programas en beneficio de los trabajadores a domicilio con el fin de evitar el



aislamiento, que su trabajo sea tomado como una actividad real, fortalecer la participación de los sectores rurales, todo ello por medio del establecimiento de cooperativas y programas de capacitación constante.

Para concluir el apartado XIII, se refiere al acceso a la información que debe tener el trabajador a domicilio acerca de los derechos y obligaciones que le corresponden, de preferencia en su propio idioma, el cual es un apartado de sumo interés dado que existen compañías de carácter internacional que están incursionando en el país y cuyos idiomas son distintos al español o en su defecto a un idioma maya.

4.4 Necesidad de reformar el régimen de trabajo a domicilio para incluir el trabajo multimedia o digital

El Código de Trabajo guatemalteco Decreto 1141 data del año de 1961 y con el pasar del tiempo ha sufrido algunas reformas para tratar de adecuar la legislación a la realidad social.

El constante crecimiento económico a nivel global ha ido generando nuevas formas de trabajo. Con ello, se puede pensar que el trabajo a domicilio se ha quedado obsoleto; sin embargo, esta modalidad ha dado un giro, por el hecho que el trabajador ya no solamente elabora productos sino que ahora ofrece servicios a cambio de una remuneración. Lo anotado, es la circunstancia que viene a impulsar aún más la modalidad, es el uso de Internet para realizar las actividades en cualquier parte del mundo sin la necesidad de asistir a una oficina.

La problemática con esta nueva forma de laborar en Guatemala surge derivado que en el Título Cuarto del Trabajo sujeto a regímenes especiales concretamente en el Artículo 156 que se refiere al trabajo a domicilio establece en su primer párrafo: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de

Como bien se interpreta, la legislación laboral únicamente reula la elaboración de artículos; el ámbito de aplicación se refiere únicamente a la actividad manufacturera

ofreciendo un servicio, se encuentran al margen del marco legal. Ello, es una ambigüedad que conlleva a la parte empleadora a recurrir a la figura civil de contrato

y evitar toda responsabilidad fiscal, administrativa y laboral hacia con el trabajador digital.

En otro orden de ideas, el empleador al realizar la contratación por servicios profesionales logra eximirse del respectivo pago de las cuotas del seguro social,

bonificación incentivo, bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado e indemnización en caso de despido injustificado.

La situación de las mujeres trabajadoras digitales empeora, en el sentido que éstas no se encuentran protegidas en caso de maternidad, viéndose obligadas a regresar a sus

labores lo más pronto posible para continuar con el sostenimiento del hogar puesto que muchas veces son madres solteras.

La estrategia utilizada también es no proveer de un contrato por escrito al trabajador digital, lo cual es un hecho aprovechado por la parte patronal para alterar en cualquier momento las condiciones laborales, puesto que la flexibilidad que permite esta forma de trabajo a domicilio provoca que se exija por parte de la empresa a laborar en jornadas que van más allá de las previstas en la ley o en días de asueto, dado que los potenciales clientes residen en países donde la zona horaria es distinta a la utilizada en Guatemala y este tiempo no es compensado como salario extraordinario.

“Las condiciones de aislamiento, precariedad, inestabilidad e invisibilidad en las que, en la mayoría de los casos, se efectúa el trabajo a domicilio explica la ausencia de organizaciones representativas de esta categoría de trabajadores, así como la atención otorgada al tema por el movimiento sindical”.⁴⁸

La tendencia a nivel mundial de teletrabajo ha aumentado un 20% en los últimos cinco años; según una publicación digital realizada en el periódico Prensa Libre de fecha 20 de enero del año dos mil dieciséis.

Con esto, se evidencia que el destino al que se dirige el país es a desarrollar el trabajo digital para aprovechar los recursos que provee la tecnología para mantener la competitividad empresarial y reducir los costos de producción.

⁴⁸ Tomei. **Ob.Cit.**. Pág. 55.

El trabajo digital efectivamente vendría a beneficiar económicamente a las empresas. Sin embargo, no se puede ignorar la desprotección de los derechos laborales de este sector de trabajadores y que en su mayoría son del género femenino.

En lo concerniente a las prestaciones laborales como: bonificación incentivo, vacaciones, salario, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado (bono 14), protección por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, días de asueto, indemnización, higiene y seguridad en el trabajo, derechos de la mujer embarazada y el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia y otros. En la mayor parte del tiempo gozan únicamente del salario que perciben de forma quincenal o por hora. Cabe resaltar que ese salario es más alto que el salario mínimo vigente para el año 2016 y que parte de este salario es utilizado para cubrir los gastos de la factura mensual del servicio de Internet, teléfono, reparación del equipo de trabajo que generalmente no es proporcionado por la empresa y es el trabajador quien debe costear la compra de equipo nuevo en caso de avería. Ello, derivado que los servicios se encuentran a nombre del trabajador quien labora la mayor parte del tiempo desde su hogar.

Respecto a la supervisión, se realiza por medio de la verificación que el trabajador se encuentre conectado a determinada hora y el envío de reportes diarios de lo realizado durante el tiempo que laboró o bien el mensaje que el cliente remite a la parte patronal o quien esté a cargo del departamento, así como haber recibido una excelente atención y haber satisfecho su necesidad. Para concluir el análisis, los conocimientos que debe poseer un trabajador digital son:



- **Conocimientos de computación.**
- **Manejo adecuado de Internet.**

Conocimientos básicos de Informática: para solucionar problemas que se presentan antes, durante o después de realizar sus actividades labores.

Conocimiento del idioma inglés: derivado que a veces se atiende clientes internacionales o la información en Internet se encuentra en ese idioma.

Además, pareciera que los trabajadores digitales carecen de muchos beneficios legales otorgados a los trabajadores convencionales, no obstante el incentivo más grande para continuar realizando esta modalidad de trabajo por Internet que motiva a este sector de trabajadores.

Ello, es referente a garantizar la flexibilidad con la que cuentan durante el día, puesto que pueden combinar las actividades familiares, profesionales, estudios, religiosas y pasatiempos; sin perjudicar su desempeño laboral y evitar solicitar licencias o brindar explicaciones a la parte patronal en cuanto a la razón de su ausencia en determinadas horas o días a lo largo de la relación laboral. Para concluir, se mencionan los derechos fundamentales que se alcanzarían proteger a los trabajadores digitales a domicilio al momento de ratificar el Convenio 177 y por ende se requiere reformar el Artículo 156 del Código de Trabajo de Guatemala:



- a) El derecho de los trabajadores digitales a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) Protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- c) Remuneración igualitaria;
- d) Proteger la edad mínima para iniciar a laborar a domicilio de forma digital;
- f) Protección de la maternidad;
- g) Acceso a los programas de seguridad social.

4.5. Propuesta del proyecto de reforma para incluir el articulado en el capítulo tercero que se refieren al trabajo a domicilio dentro del trabajo sujeto a regímenes especiales

Luego de haber realizado la presente investigación, se hace imperativo el incluir reformas al vigente Código de Trabajo Decreto 1441. En virtud de ello y adaptándola a la realidad laboral que se vive en Guatemala, se presenta el proyecto de reforma siguiente:

DECRETO NÚMERO _____

Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que el Estado de Guatemala reconoce y protege en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala el derecho al trabajo.



CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 46 establece el principio general que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

CONSIDERANDO:

Que el derecho del trabajo es un derecho realista y que la normativa del Código de Trabajo vigente se ha quedado alejada de los cambios económicos a nivel global.

CONSIDERANDO:

Que el uso de la tecnología ha traído como consecuencia la variación en la realización de las actividades laborales y la forma en que tanto patronos como trabajadores desenvuelven sus relaciones laborales.

POR TANTO:

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

DECRETA:



La siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN DE TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 1. Objeto: el objeto del presente Decreto es promover y regular el trabajo multimedia o digital a domicilio, mediante el uso de las herramientas existentes en Internet; los derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores.

Artículo 2. Naturaleza: las normas jurídicas contenidas en el presente Decreto son de naturaleza pública y aplicables específicamente al régimen de trabajo digital a domicilio.

Artículo 3. Se adiciona el Artículo 156 "A" del Código de Trabajo el cual dispone:

Definiciones. Para la puesta en marcha del presente Decreto se tendrán las siguientes definiciones:

Trabajo digital. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el patrono, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo o la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.



El trabajo digital puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y únicamente acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles: son aquellos trabajadores digitales que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios: son aquellos trabajadores digitales que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Trabajador digital: es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Artículo 4. Se adiciona el Artículo 156 "B" del Código de Trabajo el cual dispone: Política pública de fomento al trabajo digital. Para el cumplimiento del objeto del presente Decreto el Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, formulará, previo estudio con el Instituto Nacional de Estadística, una política pública de fomento al trabajo digital. Contará con el acompañamiento del



Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, Ministerio de Economía y
Ministerio de Desarrollo Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Artículo 5. Se Adiciona el Artículo 156 “C” del Código de Trabajo el cual dispone:
Trabajo digital para población vulnerable. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
dentro de los seis (6) meses siguientes a la publicación de éste Decreto, formulará una
política pública de incorporación al trabajo digital de la población vulnerable (personas
en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado,
población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población
en reclusión, personas con amenaza de su vida).

Artículo 6. Se adiciona el Artículo 156 “D” del Código de Trabajo el cual dispone:
Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores digitales.

1. A los trabajadores digitales, dada la naturaleza especial de sus labores no les
serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo y trabajo nocturno.
No obstante lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá
adelantar una vigilancia especial para garantizar que los trabajadores digitales
no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.
2. El salario del trabajador digital no podrá ser inferior al que se pague por la
misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que
preste sus servicios en el local del empleador.



3. En los casos en los que el empleador utilice solamente trabajadores digitales, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador digital por el hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los trabajadores digitales deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este Artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los trabajadores digitales y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo digital y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los trabajadores digitales a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.

- b) A protección de la discriminación en el empleo.
 - c) La protección en materia de seguridad social.
 - d) El salario.
 - e) El acceso a la formación.
 - f) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
 - g) La protección de la maternidad. Las trabajadoras digitales tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
 - h) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del trabajador digital.
7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los trabajadores digitales, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al trabajador digital, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el trabajador digital no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y



no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas, Internet o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del trabajador digital dentro de los planes y programas de salud ocupacional y debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del trabajador digital cuando esté trabajando.
10. La vinculación a través del trabajo digital es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser trabajadores digitales, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional
11. A todas las relaciones de trabajo digital que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral guatemalteca, en cuanto sea más favorable para el trabajador digital.

Artículo 7. Se Adiciona el Artículo 156 “e” del Código de Trabajo el cual dispone: Registro de trabajadores digitales. Todo empleador que contrate trabajadores digitales, debe informar de dicha vinculación a Inspección de Trabajo del respectivo



departamento y donde no exista, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá proporcionar el formulario para suministrar la información necesaria.

Artículo 8. Vigencia: el presente Decreto empezará a regir al día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Entre las características más sobresalientes del derecho de trabajo se encuentra la tutelaridad hacia los trabajadores en virtud de la desigualdad económica, además del realismo y objetividad que forman parte de esta rama del derecho y que provocan la necesidad de revisión y modificación de la legislación laboral para la incorporación de normas jurídicas que protejan a los empleados ante situaciones desfavorables que atraviesen y que surjan como consecuencia del desempeño de sus funciones.

En el régimen de trabajo se evidencia que las normas legales que lo conforman son escasas y que esta clase de trabajo provoca situaciones diversas a los empleados que les causan daños y perjuicios personales, principalmente identificados como riesgos profesionales que van desde enfermedades hasta la pérdida de la vida.

Por ende, es necesario que se implemente dentro del Código de Trabajo un precepto jurídico adaptando la legislación guatemalteca en el que se contemple que se tomarán como trabajadores a domicilio aquellas personas que ofrezcan sus servicios utilizando el sistema multimedia o digital, con el fin de que se les proteja de manera integral en cuanto a todos aquellos derechos especialmente los relacionados a la seguridad social, evitando de esta manera que los patrones pretendan la simulación de una contratación por servicios profesionales para que se eviten todas las responsabilidades laborales que conlleva la relación laboral nacida entre ambas partes.





BIBLIOGRAFÍA

BAUWENS, Michel. **El trabajo digital**. Bruselas, Bélgica: Ed. Ediciones Jurídicas, 2015.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2000.

CÁCERES PALAVECINO, Claudio. **Principios del derecho del trabajo**. Santiago, Chile: Ed. Tránsito, 2006.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1988.

DE LA ROSA, Mario Fernando. **Visión integral del derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Ariel, 2015.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. FORMATEC, 2009.

ENRÍQUEZ, Helia. **Trabajo a domicilio en el siglo XXI**. Santiago, Chile: Ed. Judicial, 2005.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2011.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2014.

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

GÓMEZ ARANDA, Rodolfo Alejandro. **Derecho laboral I**. México, D.F.: Ed. Red Tercer Milenio, S.C., 2012.



GRISOLIA MIRANDA, Julio Alberto. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1999.

MORENO NUÑEZ, Héctor Daniel. **Derecho del trabajo.** México, D.F.: Editorial Digital, 2013.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la Real Academia Española.** Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 2001.

REYES MENDOZA, Libia Consuelo. **Derecho laboral.** México, D.F.: Ed. Estudios Jurídicos, 2012.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. **Relaciones laborales y derecho del empleo.** México, D.F.: Ed. UNAM, 2016.

TOMEI, Manuela. **El trabajo a domicilio.** Madrid, España: Ed. Organizaciones Jurídicas, 1999.

Legislación:

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

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

Recomendación 184 Sobre el Trabajo a Domicilio. Organización Internacional del Trabajo, 1996.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil. Decreto Ley 106 del jefe de gobierno Enrique Peralta Azurdia, 1963.