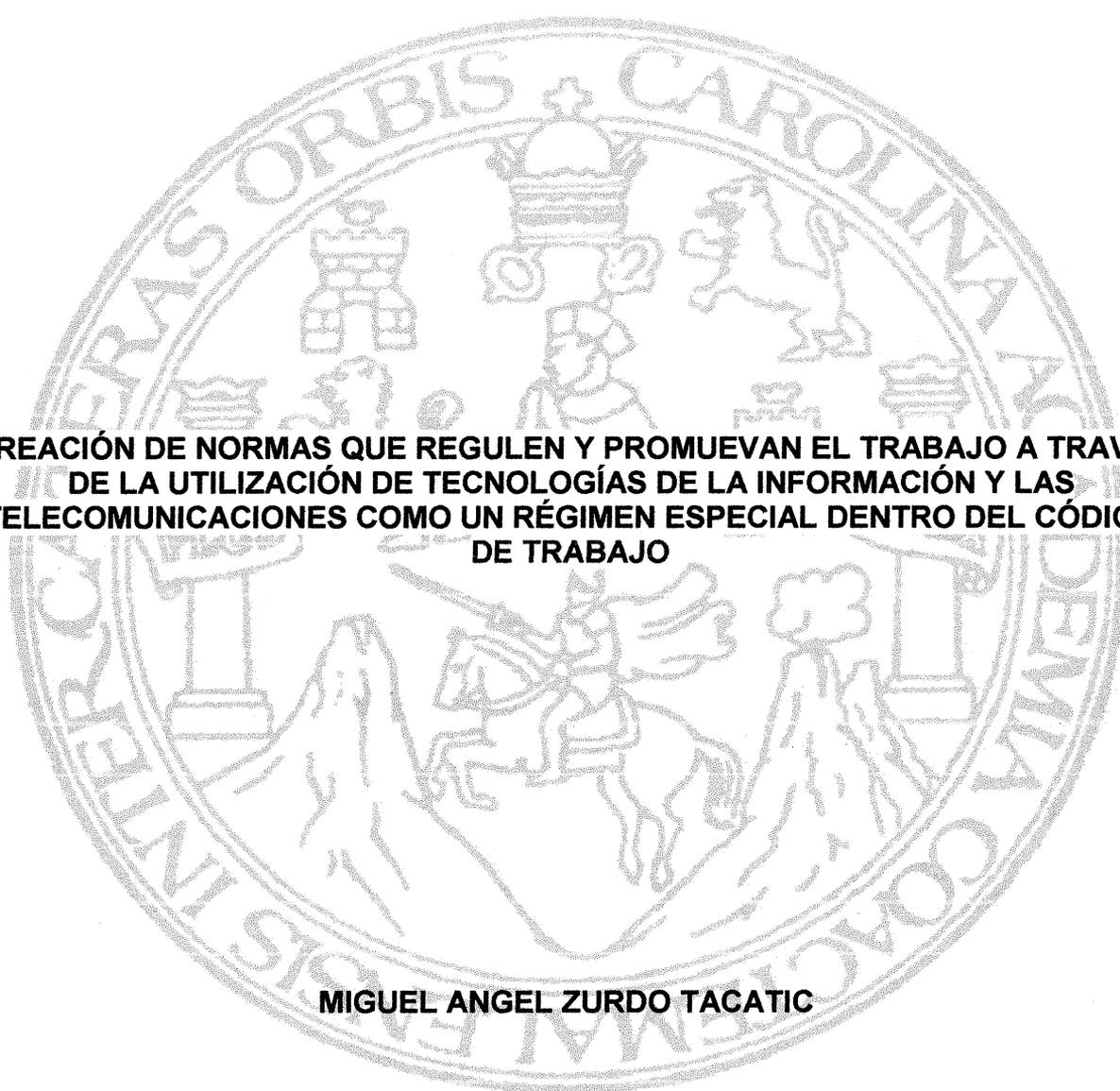


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a cross, surrounded by various symbols including a crown, a lion, and a castle. The Latin motto "SICUT ERAS ORBIS CAROLINA" is inscribed at the top, and "SICUT ERAS ORBIS CAROLINA" is at the bottom. The text "UNIVERSITAS INTER-OCEANICA" is also visible on the sides.

**CREACIÓN DE NORMAS QUE REGULEN Y PROMUEVAN EL TRABAJO A TRAVÉS
DE LA UTILIZACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS
TELECOMUNICACIONES COMO UN RÉGIMEN ESPECIAL DENTRO DEL CÓDIGO
DE TRABAJO**

MIGUEL ANGEL ZURDO TACATIC

GUATEMALA, AGOSTO DE 2017

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

**CREACIÓN DE NORMAS QUE REGULEN Y PROMUEVAN EL TRABAJO A TRAVÉS
DE LA UTILIZACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS
TELECOMUNICACIONES COMO UN RÉGIMEN ESPECIAL DENTRO DEL 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

MIGUEL ANGEL ZURDO TACATIC

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2017

**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 Josue Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Ileana Noemi Villatoro Fernández
Vocal:	Licda. Ninfa Lidia Cuz Oliva
Secretario:	Lic. Rolando David Ortiz Orantes

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Ninfa Lidia Cuz Oliva
Vocal:	Lic. Albert Clinton White Bernard
Secretario:	Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez

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,
 31 de agosto de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, SILVIA ELENA TOLEDO CORONADO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MIGUEL ANGEL ZURDO TACATIC, con carné 200912144,
 intitulado CREACIÓN DE NORMAS QUE REGULEN Y PROMUEVAN EL TRABAJO A TRAVÉS DE LA
UTILIZACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS TELECOMUNICACIONES COMO UN RÉGIMEN
ESPECIAL DENTRO DEL 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 20 / 01 / 2017



Asesor(a)
 (Firma y Sello)



Licenciada Silvia Elena Toledo Coronado
Abogada y Notaria



Guatemala, 23 de Enero de 2017.

Licenciado:

Roberto Fredy Orellana Martínez

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Distinguido licenciado:

En cumplimiento del nombramiento emitido el día 21 de agosto 2015, de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad, en el que se me faculta para que como asesor pueda realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar el trabajo de investigación del estudiante MIGUEL ANGEL ZURDO TACATIC, titulado "**CREACIÓN DE NORMAS QUE REGULEN Y PROMUEVAN EL TRABAJO A TRAVÉS DE LA UTILIZACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS TELECOMUNICACIONES COMO UN RÉGIMEN ESPECIAL DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO**", respetuosamente me permito informar a usted lo siguiente:

- 1.- Revisé el trabajo de tesis presentado, al cual se le efectuaron algunas correcciones, las que fueron atendidas por el sustentante.
- 2.- El contenido científico y técnico del trabajo de investigación se centran en el análisis de la legislación vigente con respecto al tema objeto de la tesis de grado, observándose una redacción clara y práctica, cuidando la ortografía y el empleo de términos jurídicos y técnicos.
- 3.- El trabajo realizado, comprende los aspectos más importantes del tema tratado, desarrollándose técnicamente la bibliografía consultada, la cual es adecuada y suficiente.
- 4.- La forma como redactó el sustentante, tiene las condiciones exigidas, en cuanto al tecnicismo, calidad y precisión, brindando un valioso aporte a la legislación laboral, para beneficio de clase obrera; así mismo también para los estudiantes y profesionales del derecho laboral. El trabajo de investigación tiene como objetivo principal y primordial la regulación del trabajo por Internet y el teletrabajo, como un régimen especial; haciendo los análisis comparativos,

Licenciada Silvia Elena Toledo Coronado
Abogada y Notaria



tanto en la doctrina como en las legislaciones extranjeras, cuyo fin es adaptar el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco a la tecnología y que la misma sea para beneficio de las personas que realizan esta actividad laboral.

5.- Se aplicaron correctamente los métodos, deductivo y comparativo, así como las técnicas de investigación bibliográfica, documental y legislación aplicable que fueron de gran apoyo para el desarrollo del presente trabajo.

6.- La conclusión Discursiva planteada hace referencia en forma clara y sencilla en indicar que el Estado de Guatemala, hasta la presente fecha no ha logrado realizar la reformas al Código de Trabajo que pueda garantizar a las personas que realizan el trabajo por Internet y el teletrabajo dentro de un régimen especial al no contar con dicha norma jurídica, derivado a ello es necesario crear un régimen especial para este tipo de trabajo.

7.- El presente trabajo de tesis cumple con los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, previo a optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

8.- Expresamente indico que no soy pariente dentro de los grados de ley del estudiante asesorado en la presente tesis.

En razón de lo expuesto, soy de la opinión que el trabajo de mérito, satisface su objetivo, lo que me permite emitir Dictamen Favorable para que el trabajo de tesis continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente,

Licda. Silvia Elena Toledo Coronado
ABOGADA Y NOTARIA

Colegiado
4249



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de mayo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MIGUEL ANGEL ZURDO TACATIC, titulado CREACIÓN DE NORMAS QUE REGULEN Y PROMUEVAN EL TRABAJO A TRAVÉS DE LA UTILIZACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS TELECOMUNICACIONES COMO UN RÉGIMEN ESPECIAL DENTRO DEL 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.

RFOM/srrs.



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida y la oportunidad de alcanzar mis metas.
- A MIS PADRES:** Paula Tacatic Hernández y Felipe Zurdo Alvarado, por ser un ejemplo a seguir, por sus consejos, de honradez, porque siempre me han apoyado en los momentos difíciles de mi carrera.
- A MIS HERMANOS:** Rigoberto Zurdo Tacatic e Irma Yolanda Zurdo Tacatic, por compartir conmigo su cariño incondicional y respeto.
- A MI HIJO:** Ángel Rodrigo, por ser la fuente y motivo de mi vida.
- A TODA FAMILIA:** Por estar siempre conmigo.
- A MIS AMIGOS:** Por los buenos momentos y apoyo mutuo. Gracias por el tiempo que hemos compartido y que nos hemos divertido.
- A MIS DOCENTES:** Agradecimiento por compartir sus conocimientos, consejos y motivaciones.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, y en especial a:
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, a ti gloriosa facultad gracias por haberme nutrido para el crecimiento profesional.



PRESENTACIÓN

El siguiente trabajo de tesis pertenece al derecho laboral, principalmente sobre lo que es el trabajo por internet y el teletrabajo. Esta investigación es de tipo cualitativo en base a la forma, calidad y protección que debe tener el trabajador por el ordenamiento jurídico, desde el momento en que inicia a laborar al servicio de un patrono. El objetivo de esta investigación es la regulación del trabajo por internet y el teletrabajo; y como sujeto de la misma es el trabajador, ya que con esta norma se está garantizando sus derechos laborales.

El espacio o tiempo de la investigación está basado sobre lo que es el año 2014 y 2015, y, como lugar se centró sobre los casos ocurridos en el Municipio y Departamento de Guatemala.

Mi aporte académico en esta tesis es lograr que se haga una norma jurídica que regule el trabajo por internet y el teletrabajo, incluyendo este trabajo de tesis como un régimen especial, para garantizar la protección, seguridad y derechos que tiene el trabajador logrando con ello una mejor protección por sus servicios laborales.



HIPÓTESIS

La necesidad de regular el trabajo por internet y el teletrabajo, buscando la protección jurídica de los trabajadores bajo esta forma de trabajo, ya que la seguridad, protección y garantía de que se cumplan los derechos laborales corresponde al Estado por medio de la creación de normas, cumpliendo o ejecutando de las mismas; cuando el patrono no las cumple. En este caso particular, lo que se buscó es que los trabajadores tengan derechos a lo que la ley establezca y no existan pretextos para llevarlo a cabo, bajo el pretexto que este tipo de trabajo no está regulado.

Dentro de las variables utilizadas se encuentran las descriptivas; como base el trabajo por internet y el teletrabajo. La hipótesis que se utilizó fue de tipo descriptiva; tomando en cuenta que para llegar a la conclusión fue necesario hacer descripciones que justificarán la forma planteada. Esta forma es adecuada al proyecto; me parece muy importante para hacer un trabajo de investigación profesional.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Métodos utilizados en esta investigación: El método analítico al aplicarlo en el sentido que se estudió el tiempo y forma en que el trabajador desarrolla su trabajo, con el fin de justificar que es necesario regular como un régimen dentro del ordenamiento jurídico; el método sintético se utilizó con el fin de reconstruir un todo a partir de los elementos distinguidos por el análisis; el método deductivo se utilizó en el desarrollo partiendo de lo general a lo particular; el método analógico o comparativo se utilizó en el momento de emplear las relaciones de semejanza entre objetos diferentes para encontrar soluciones específicas.

Como parte de una investigación científica es necesario hacer análisis que requieren de factores determinantes en este caso filosóficos y pragmáticos con el fin de hacer una conclusión positiva. En este caso se puede asegurar la comprobación de la hipótesis planteada al comprobarse la necesidad de crear una norma jurídica que regule el trabajo por internet y el teletrabajo, como un régimen donde se garantice los derechos de los trabajadores; que se garanticen los principios mínimos que exigen el derecho laboral, que es el fin que persigue el Estado.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Historia del derecho laboral.....	1
1.1. Historia del derecho laboral en Guatemala.....	9
1.2. Naturaleza del derecho laboral.....	12
1.3. Principios del derecho laboral.....	14
1.4. Formas de actuar en el derecho laboral.....	18

CAPÍTULO II

2. Regímenes especiales en el derecho laboral.....	19
2.1. Definición.....	19
2.2. Clasificación.....	20
2.3.1. Trabajadores del sector privado.....	20

CAPÍTULO III

3. Otros regímenes laborales.....	37
3.1. Trabajo por la Internet.....	44
3.2. Teletrabajo.....	45
3.3. Elementos.....	46
3.4. Ventajas y desventajas del trabajo por la Internet.....	47
3.5. Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	50



CAPÍTULO IV

Pág.

4. Creación de normas que regulen y promuevan el trabajo a través de la utilización de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones como un régimen especial dentro del Código de Trabajo.....	53
4.1. Estudio de reformas al Código de Trabajo.....	55
4.2. Propuesta de creación de ley	64
4.3. Importancia de la norma.....	68
4.4. Fines que se alcanzarán.....	68
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71



INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, no existe futuro si no existe un trabajador; pero muchas veces nos olvidamos de estas personas, que son las más desprotegidos, simple y sencillamente porque ellos quizá no conocen ni sus derechos; no tiene el más mínimo conocimiento de que son explotados; por ello mi interés en el derecho laboral o derecho del trabajo y principalmente sobre los trabajadores que están detrás de una computadora, como lo es el trabajo por internet y el teletrabajo.

El objetivo general, fue: determinar la necesidad de regular el trabajo por internet y el teletrabajo, dentro de un régimen especial, este objetivo fue alcanzado en el trabajo de investigación, al encontrar la necesidad de crear una norma que regule en un régimen especial esta forma de laborar, adaptando el ordenamiento jurídico guatemalteco a la tecnología.

En cuanto a la hipótesis, fue comprobada; porque existe la violación a los derechos de las personas que están trabajando por estos medios, donde están a distancia y sin ningún tiempo respaldo jurídico que les garantiza gozar a los derechos que tienen; y derivado de eso es necesario crear un régimen especial para este tipo de trabajo, agregándolo al Código de Trabajo, para subsanar ese vacío legal que existe; pues es la protección del trabajador, el fin principal del derecho laboral y lo que el Estado persigue.



Esta tesis se desarrolla así: capítulo I, sobre lo que es el derecho laboral, parte de su historia y desarrollo evolutivo; capítulo II, sobre los regímenes existentes, forma en que están regulados y los beneficios que tiene los trabajadores; capítulo III, otros regímenes, es decir la descripción de los que hay que regular; y capítulo IV, creación de normas que regulen y promuevan el trabajo a través de la utilización de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones como un régimen especial dentro del Código de Trabajo.

Para llevar a cabo esta tesis fue necesario entrar en una investigación científica que permitiera llevar un razonamiento lógico y apegado, para comprobar la hipótesis planteada. Los métodos a utilizar fueron: método analítico se aplicó en el sentido que se estudió el tiempo y forma en que laboral los trabajadores; método deductivo se utilizó en el desarrollo de la presente investigación al partir de lo general a lo particular; método analógico o comparativo se utilizó en el momento de emplear las relaciones de semejanza entre objetos diferentes, para encontrar soluciones concretas. Y dentro de las técnicas utilizadas tenemos: revisión bibliográfica, consulta de libros y documentos; así mismo doctrina y legislación aplicable.

Con esta tesis busco que se logre la creación de la norma jurídica, para asegurar que el trabajador tenga derecho a todas sus prestaciones y que exista certeza que se le van a cumplir y respetar sus derechos: descanso, vacaciones, y bonificaciones e indemnización.



CAPÍTULO I

1. Historia del derecho laboral

El derecho laboral o derecho del trabajo (ambos términos son válidos) nace desde el momento que la misma sociedad empieza a demandar la necesidad de un respaldo jurídico, como forma de proteger a la persona siendo sujeto del trabajo; pero en realidad nace en el momento que el mismo ente soberano empieza a tomar en cuenta las peticiones y las plasma en un ordenamiento jurídico; todo esto como consecuencias de los grandes acontecimientos que se desarrollaban en las demandas obreras, que exigían un mejor trato laboral según lo narra la historia.

A lo largo de la historia muchos pensadores o doctores en la materia exponen sus teorías y todos coinciden con la revolución industrial. “El Derecho del Trabajo fue el producto de ideas políticas igualitarias, sustentando en el mundo humano que rechazó los abusos, la explotación y el enriquecimiento de unos en detrimento de otros, particularmente por la visión marxista de la revolución industrial (atacada por la hasta entonces desconocida producción masiva, que requirió de enormes contingentes de trabajadores). Se quiso, por medio de esta rama jurídica promover el cambio social, convirtiéndola en un instrumento de la lucha de clases.”¹

¹ García, Mario David. *La muerte del derecho del trabajo*. Pág. 23

El derecho laboral en palabras sencillas es el conjunto de normas, principios, doctrinas e instituciones jurídicas que regulan los derechos y obligaciones entre trabajar y patrono, así también estudia las diferentes controversias que pueden surgir entre estos para darles una solución a través de los órganos jurisdiccionales. “Derecho del trabajador: principio constitucional por el cual el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, las que deben asegurar al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, retribución justa, salario mínimo, vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y la colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario y estabilidad del empleado”.²

“En el eterno devenir de las actuaciones humanas el derecho laboral surgió cuando se emancipó de aquel otro que hasta entonces regulaba y monopolizaba toda circunstancia relacionada con los contratos: el Derecho Civil. Esta escisión, a grandes rasgos, se sitúa en la primera mitad del siglo XIX con ocasión de la llamada Revolución Industrial y de las convulsiones sociales que desbordaron en las grandes ciudades europeas. Con expresiones variadas y esporádicas, según cada región, esta emergente disciplina jurídica empezó a manifestarse en la superficie a través de normas pietistas que reclamaban en ese entonces condiciones más benignas o menos rigurosas para los trabajadores.”³

² Goldstein, Mabel. **Diccionario jurídico consultor magno**. Pág. 225.

³ Fernández Molina, Luis. **Relaciones colectivas de trabajo**. Pág. 9



El derecho laboral a lo largo de la historia ha tenido diferentes denominaciones o nombres que han marcado distintas épocas en su evolución; conceptos que expondré más adelante. Lo que se ha buscado es un derecho tutelar frente al trabajador, por tener este una desventaja ante el patrono; aunque en realidad ambos sujetos tienen derechos y obligaciones. El Derecho laboral es una rama del derecho público, de carácter privativo, con normas jurídicas y principios que son tutelares del trabajador, que garantizan su efectiva aplicación.

“Puede afirmarse que el Derecho del Trabajo va cobrando existencia en la medida que se van reconociendo derechos a favor de una clase social que aporta su energía en el intercambio que se da en el sistema productivo, y que además dichos derechos van configurándose en la medida que las obligaciones se hacen de cumplimiento forzoso y son ineludibles para los empleadores”.⁴

“No puede hablarse de derecho del trabajo en una sociedad esclavista, en la cual a decir de Aristóteles, todo hombre nacido esclavo, nacía para la esclavitud, porque estaríamos hablando de relaciones de imposición incondicional; o en una sociedad feudal en que los campesinos tenían la obligación de compartir la producción de su esfuerzo a cambio de una supuesta protección y los trabajadores manuales estaban supeditados a reglas corporativas...”

⁴ **Ibid.** Pág. 9



Dentro de las diversas teorías se dice que el derecho laboral tiene sus inicios en el sistema capitalista, para muchos actores; es aquí donde nace el derecho laboral. La revolución industrial marca un aspecto fundamental; fueron muchos los trabajadores que se empeñaron en protestas, para marcar un inicio y dar paso al nacimiento del derecho laboral. Esto no fue de la noche a la mañana que surgió, fueran muchos los años que los trabajadores pasaran demandando y protestando, hasta que al fin lograron marcar el inicio de una nueva era para el trabajador.

“El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios los podemos encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas.

Las causas que motivaron el aparecimiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre como trabajador”⁵.

“Acontecimientos como la Independencia de los Estados Unidos (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; se multiplicaron y crecieron las

⁵ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Tesis: Aplicación de las normas labores en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Pág. 2



fábricas en los países tecnológicamente desarrollados, al grado de llevar a la ruina a los talleres artesanales que no pudieron competir en este nuevo modo de producción. Muchos artesanos que ya venían teniendo problemas para acomodarse dentro del esquema de producción existente (oficiales y aprendices que jamás podían llegar a ser maestros por falta de capital propio), encontraron ubicación en el nuevo modo de producción que se venían desarrollando, otros en forma forci voluntaria debieron abrirse paso en los nuevos centros de trabajo, y los campesinos que emigraban de los feudos también se fueron incorporando al trabajo de las fábricas, transformantes la forma de producción hasta conformarse el sistema capitalista.”⁶

Es de esa forma que empiezan los trabajos en las grandes fábricas, producto de la revolución industrial y del nuevo orden mundial, de desarrollo en la producción, anudado a ello, empiezan a crecer las demandas de los tratos hacia a los trabajadores, quienes exigían tratos como trabajadores: exigiendo mejores prestaciones de vida, salario, descanso y trato justo.

Las innumerables horas de trabajo, el trato inhumano, la exagerada carga laboral del trabajador, fue lo que obligó a masas gigantescas de personas a protestar ante las fábricas e industrias, reclamando mejores tratos humanos. Momento que también aprovecharon para hacer cambios políticos que marcó la historia, y empezó paulatinamente en los diferentes estados del mundo.

⁶ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 5



Como lo había descrito en un párrafo anterior el derecho laboral tuvo varias denominaciones, y hoy en día se le conoce como derecho laboral o derecho del trabajador, en la legislación guatemalteca se toman como sinónimos y no existe ninguna diferentes entre estos dos conceptos.

Estos cambios se dieron a medida que los críticos o estudiosos del derecho empezaron a emitir sus comentarios u opiniones con la idea de justificar porque el nombre o concepto no se aplicaba a lo que en realidad estaban buscando; pues trataban de encontrar un concepto que se aplicara a lo que ellos consideraban correcto. No obstante, describo algunas denominaciones que ha tenido el derecho laboral:

a) Derecho industrial

El derecho industrial surgió en Francia, con la famosa Revolución Industrial; fue aquí donde se originaron las primeras leyes, pero derivado a que solo se refería a una rama; algunos críticos lo consideraron un derecho restringido, por referirse solo a la clase de trabajadores, que laboraban en las industrias.

b) Derecho obrero

El derecho obrero es aquel que tiene su inicio en las protestas de la clase trabajadora; donde el sector obrero pretendía que se le mejoraran las condiciones de trabajo. También se le criticó por ser un derecho que involucraba a los trabajadores y a los

patronos; pero que tomaba en cuenta al sector agrícola, doméstico y comercio; por eso se le criticó, porque el derecho obrero, no debía de contener otros derechos.

c) Derecho social

Este derecho fue uno de los más amplios, fue donde más batallas existieron sobre las reivindicaciones de los trabajadores; pero por ser muy amplia al involucrar a muchas instituciones, como las mercantiles, fue también criticada. Como herencia de este derecho existe el derecho a un seguro social. Aquí en nuestra legislación, el derecho social forma parte del derecho de trabajo y van paralelamente, es más cuando en Guatemala se empiezan a conocer los derechos de los trabajadores y se crea formalmente el Código de Trabajo, también se crea el seguro social y se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Es decir que ambos derechos forman parte de un mismo si lo analizamos de una forma más global.

d) Derecho económico

Tuvo cierto nivel de aceptación, pero por involucrar a activistas sindicales, los críticos no lo consideraron apropiado. Y es que este derecho también es más amplio, pues se puede referir a otras ramas, que no tienen nada que ver con lo que es trabajo, como el derecho mercantil, entre otras ramas que tienen sus propios principios y doctrinas, y que son ramas del derecho, pero que gozan de cierta autonomía constituyéndose como un derecho propio. El derecho económico hoy en la actualidad no forma parte del derecho laboral.

e) Derecho profesional

Esta denominación deviene de una profesión; la crítica es que no siempre obedece a todas las profesiones como tal, porque no siempre el derecho va ser el desarrollo de una profesión, y que además la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones. Y es que el hecho de ser un profesional o tener una profesión, no hace a la persona un trabajador como tal.

f) Derecho de los trabajadores

El derecho de los trabajadores en la actualidad es la más apropiada, pero también se le critica por tener regulado los derechos del patrono; siendo esta la rama del derecho titular de los trabajadores. En la actualidad, en caso de la legislación guatemalteca la define como derecho del trabajo; aunque también se utiliza el término derecho laboral, ambo son sinónimos y no para la legislación, no existe diferencia alguna.

En realidad esta son algunas de las variaciones que ha sufrido en su dominación el derecho laboral, no obstante, todas al final, es como si se encontraran inmersas o que subyacen dentro del mismo; más cuando se toma en consideración que trabajador es toda persona que presta sus servicios, sean estos físicos, intelectuales o materiales para realizar un trabajo, una obra u actividad frente al patrono y que es remunerada, normalmente en dinero.



1.1. Historia del derecho laboral en Guatemala

El derecho laboral en Guatemala inicia con la colonia; aunque antes en lo que fue la época precolombina o durante el tiempo que los mayas gobernaban nuestras tierras, también existían trabajadores solo que era a base de la esclavitud. “De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio pos conquista. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín o fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue pues una época de grandes contrastes: a la par de colonizadores prepotentes, encontramos a personas que su vida dedicaron en beneficio de la población nativa.”⁷

Posteriormente se llega la época en que Guatemala se independizó y se llega el periodo que se denominó época liberal, durante este tiempo surgen las primeras leyes y códigos más desarrollados en Guatemala, sin embargo describe López Larrave López en su libro síntesis del derecho del trabajo guatemalteco. “La Revolución del 71, grande en muchos aspectos –separación del Estado y la Iglesia, educación laica y

⁷ Fernández Molina. *Op. Cit.* Pág. 73



obligatoria, institución del divorcio, etcétera- en el aspecto de política social es necesario reconocer que fue absolutamente negativa a la clase trabajadora y campesina”

“De 1871 en adelante se dicta un cumulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obran gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura –fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención estatal-, todo en beneficio en los terratenientes cafetaleros”.⁸

Durante el Gobierno del General José María Orellana se emitió la Ley de trabajo, en donde se regulaba el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo , el descanso semanal, el trabajo de mujer y de los menores, se mantiene el Departamento Nacional de Trabajo, creado mediante Dto. Gub. 909. Se regulan los conflictos de trabajo y la manera de resolverlos remitiendo las controversias individuales sobre contrato de trabajo a la jurisdicción común y creando los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje para los conflictos colectivos.

No obstante durante el gobierno del General Ubico, le da poca aplicación a la Ley y pasa el Departamento Nacional de Trabajo a ser dependencia de la Policía Nacional, organismo de represión durante los casi catorce años de gobierno

⁸ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 5



Las luchas campesinas y obreras, así como estudiantes y profesionales; dan un gran paso a lo que se le llamó la época de la Revolución del 44, logrando cambios importantes en el Derecho Laboral Guatemalteco. Durante esta época es donde el Derecho Laboral cobra mayor auge y se legislan leyes importantes como el Código de Trabajo, dando mayores garantías y titularidades a los trabajadores.

“Creemos que no es muy atrevido afirmar que en esta época cuando nace en Guatemala el derecho laboral, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social –cualitativa y cuantitativamente-, sino que se legisla con sinceridad y se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo-este último tardíamente-, organización de masas que es el sustentáculo y soporte obligado de toda legislación social”

Es así como prácticamente se llega a la época en la cual nos encontramos dentro del derecho laboral en Guatemala, tomando en cuenta que posteriormente y en La Constitución Política de la República de Guatemala, es donde el derecho guatemalteco se desarrolla de mejor forma, pues aquí se encuentra los preceptos constitucionales; considerando al derecho laboral como tutelar de los trabajadores, y garantizando derechos mínimos que se deben de cumplir. De lo contrario, el mismo trabajador los puede exigir que se cumplan a través de los órganos jurisdiccionales correspondientes, ya que uno de los fines del Estado es velar por la protección del trabajador.



1.2. Naturaleza del derecho laboral

Existe varios criterios que tratan de explicar la naturaleza del derecho laboral; al parecer es un dilema que existe, pues como en sí, regula la relación entre patronos y trabajadores; pero a través del poder soberano, es el Estado quien regula las normas y quien administra justicia por medio de los órganos jurisdiccionales competentes, por tal razón algunos opinan que tiene los juzgados jurisdicción privativa, aunque existen juzgados mixtos, al final ese tema es competencia del Organismo Judicial, quien administra justicia de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes a través de la Corte Suprema de Justicia. Pero como el desarrollo de esta tesis es mas de tipo objetivo que procesal, no voy a entrar mucho en el ese tema.

Existen corrientes que tratan de explicar la naturaleza del derecho en general, dentro ellas describo a las siguientes:

a) Corriente negativa

Esta teoría niega la división del derecho, pues afirma que el derecho es uno solo, según expone Fernández "...Cabe considerar esta postura que, contrario a las divisiones, niega que en el derecho exista una marcada división. León Duguit señala



que el Derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, como es la convivencia social. Kelsen indica que toda norma jurídica es estatal y cobra vigencia en la medida que los organismos del Estado las promulguen de donde no cabe diferenciación alguna y que toda norma jurídica sirve siempre al interés privado y al interés público.”⁹

b) Corriente clásica

Continuando con Fernández “La corriente clásica se remonta hasta los juristas de la antigua Roma. Fue Ulpiano quien acuñó la clasificación básica entre Derecho Público y Derecho privado. El estableció que la diferencia se basaba en el interés que regulaba cada rama de la cosa pública o de los particulares. Posteriormente se han desarrollado una serie de criterios que pretenden explicar esa diferenciación: por la relación entre las partes: por la naturaleza del vínculos; por los segmentos que interviene.”

c) Nueva corriente

“La nueva corriente parte del concepto de una nueva dinámica del derecho en su conjunto. Consideran superada y obsoleta la división clásica e incorporan algunas posturas adicionales. En respuesta a nuevos fenómenos sociológicos, se han definido

⁹ Fernández **Op. Cit.** Pág. 35



nuevas ramas jurídicas que han obligado a un replanteamiento de la división social y el derecho mixto.”

Para mi criterio el derecho laboral es una rama del derecho pública, por lo tanto su naturaleza es de pública. La relación se da entre patrono y trabajador, que bien se puede hablar de una relación privada, es el Estado quien regula o es quien declara un derecho o le restituye un derecho, en la mayoría de las veces es al trabajador.

El Código de Trabajo establece en el cuarto considerando literal e que: “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”

1.3. Principios del derecho laboral

Los principios del derecho laboral son los cimientos fundamentales de donde emana toda estructura organizacional en base a los análisis que hacen los estudiosos del derecho. En la legislación guatemalteca, los encontramos plasmados en el Código de Trabajo, mismos que trataré de ir desarrollando para un mejor estudio.



a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

Lo que se propone el derecho de trabajo es buscar la forma de poner al trabajador frente al patrono de una forma igual, es decir compensar la desigual económica que existe frente al patrono, pero dándole una protección jurídica.

b) El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales

Es decir que las normas que regulan al derecho del trabajo son las mínimas que se pueden pactar, no existe una forma de pactar menos y las mismas se tienen que respetar. Claro estas pueden ser superadas o mejoradas, siempre y cuando beneficien al trabajador, y depende de la forma en que pacten los trabajadores con sus patronos, sea de forma individual o colectiva.

c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo

Este es un derecho que limita la autonomía de la voluntad, porque estas normas son de carácter impositivo, es decir que se tienen que cumplir, aun cuando se pactaré lo contrario; estos principios todos están relacionado, es decir que las garantías mínimas



se tienen que cumplir. Los trabajadores tienen derecho a recibir sus prestaciones, y éstos se tienen que cumplir, y es obligación del Estado velar porque se cumplan.

d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo

Lo que trata es de buscar la realidad del sujeto en base a su entorno social, buscando la equidad, basado en la realidad económica de las partes. Compara al trabajador frente al patrono, con el objetivo de dar una mejor protección.

e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público

Hay que tomar en cuenta que quien crea las leyes es el Estado, y quien las aplica también es el Estado, por lo que al aplicarse el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo. Es una rama del derecho público, porque derecho es el todo, que para fines de estudio y comprensión se divide en varias ramas, y la rama del derecho laboral es una de ellas.



f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático

Busca la dignificación económica y moral de los trabajadores, pero también la armonía social, nos buscando perjudicar a nadie, sino simplemente hacer justicia; y también busca favorecer al patrono buscando que impere la libertad de contratación.

Existen otros principios doctrinarios que no están en la legislación guatemalteca, pues los principios en realidad no deben estar plasmados en una ley, pero eso es otro tema. “En esta materia se produce una disidencia doctrinal similar a la surgida sobre el concepto y la realidad de los principios generales del derecho. No obstante, gran parte de los laboristas se inclinan a aceptar los principios siguientes: a) el trabajo no debe ser considerado mercancía; b) el salario debe garantizar un medio de vida conveniente; c) el salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor; d) el tratamiento económico de los diversos trabajadores que residen legalmente en un país debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionales sin humillaciones xenófobas; e) las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren; f) en presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de referirse la más favorable al trabajador; g) igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general.”¹⁰

¹⁰ Ajanel de León, Miguel Agel. **Tesis: La simulación del contrato de trabajo y sus consecuencias con relación al tratado de libre comercio.** Pág. 49



1.4. Formas de actuar en el derecho laboral

Cuando me refiero a las formas de actuar en el derecho laboral, es la forma de como se hace valer ese derecho, como un trabajador puede hacer valer ese derecho que tiene como trabajador. También no solo el trabajador, pues este también es un derecho del patrono; con la diferencia que es tutelar del trabajador; pero este derecho se hace valer en los tribunales de justicia. Es aquí donde realmente se hace valer este derecho.

Como en sí mi tesis no es de derecho procesal laboral, no entraré a conocer este tema a fondo, solo trataré algunas pequeños conceptos. "Las normas del Derecho Procesal son aquellas que establecen los medios y las formas para hacer efectivos los intereses tutelados por las normas de derecho material, cuando tales intereses se encuentran insatisfechos."¹¹

¹¹ Gutiérrez Quintanilla, Alfredo; Valenzuela Palacios, Guillermo y Delgado Carvajal, Gustavo. **III Concurso sobre derecho laboral "Manuel M. Diéguez"**. Pág. 67



CAPÍTULO II

2. Regímenes especiales en el derecho laboral

“La especialidad de estos regímenes radica en las diferencias que ellos presentan con respecto al régimen general de la relación de trabajo, en vista de la peculiar condición de los sujetos, merecedores de una particular atención del legislador; de las circunstancias propias del trabajo mismo, o del medio en que éste se realiza, que no permiten la aplicación de las reglas ordinarias.”¹²

2.1. Definición

Régimen especial es aquella forma de regular las relaciones laborales que por tal característica son una excepción a la norma general, es decir que no se pueden encuadrar en la norma común del derecho y por ello requieren de una regulación especial, para su mejor forma de aplicación o para proteger a estos trabajadores por su actividad es imposible la aplicación del derecho común. A continuación voy a desarrollar los regímenes que existen en la legislación, como un antecedente para desarrollar los siguientes capítulos.

¹² Simón Méndez, Baudilio. **Las garantías mínimas en los regímenes especiales de trabajo en Guatemala.** Pág. 43

2.2. Clasificación

La clasificación se encuentra en el Código de Trabajo en un apartado especial, donde regula aquellos trabajos que su de carácter especial no pueden ser tomado en cuenta dentro del derecho común, es por tal razón que se regularon de una manera diferente. Quiero resaltar de aquí en adelante estos regímenes, porque en base a ello desarrollare parte de mi trabajo de tesis.

2.3.1. Trabajadores del sector privado

Cuando me refiero a trabajadores del sector privado es porque también existen trabajadores del sector público: Los trabajadores del sector privado son todos aquellos que trabajan para una persona en particular, son aquellos que trabajan para un patrono, prestando su fuerza material, sea esta física o intelectual. Los trabajadores del sector público son todos aquellos que laboran en las instituciones públicas, sean estas instituciones autónomas, descentralizas o desconcentradas; sujetos a un régimen especial que salió del Código de Trabajo para pasar a una ley especial.

Para empezar a desarrollar este capítulo quiero hacer énfasis y describir quienes son los sujetos del derecho laboral individual, porque en este tema es que se basa mi tesis, es decir sobre el derecho individual:



a) Trabajador

Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios físicos, materiales o intelectuales a otra persona llamada patrono, con la intención de recibir a cambio una retribución preferentemente en dinero. Según regula el Código de trabajo en su Artículo 3. “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

b) Patrono

El patrono es toda persona individual o colectiva que requiere los servicios de uno o más trabajadores para realizar una actividad o una obra a cambio de pagar a este una retribución en dinero. Según lo descrito en el Artículo dos Código de Trabajo “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

En otras palabras el patrono es quien necesita los servicios de una persona, quien recibe el nombre de trabajador, porque se adhiere a prestar sus servicios; y a cambio recibir una retribución que le beneficia, en el sustento de su familia y persona.



c) Auxiliares del patrono

Los auxiliares del patrono son todas esas personas que de una u otra forma tienen relación con el patrono y dentro de estos tenemos a los intermediarios y a los representantes. Expone Echeverría “Se le llaman auxiliares del patrono aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para su patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación de éste en cuyo caso son representantes del patrono, o realizan actos en representación propia para un patrono en cuyo caso son intermediarios”

El Código de Trabajo define al representante en el Artículo cuatro “Representante del patrono son todas las personas individuales que ejercen a nombre de este funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.”

Y de la misma manera en el Artículo cinco define a los intermediarios “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores en cuando se refiere a los efectos legales...”



A) Trabajo agrícola y ganadero

Para empezar este tema quiero tomar en consideración lo que regula el Artículo 138 del Código de Trabajo, este literalmente preceptúa “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta...” Es necesario entender que se define al trabajador campesino, y este a la vez es quien realiza los trabajos tanto en el sector agrícola como en el sector ganadero. Ósea lo que interesa es el trabajador, es el campesino, porque es el quien ejerce el trabajo.

Comprender este concepto de trabajador agrícola o ganadero cito la siguiente definición “Trabajador campesino ubicado en su medio natural y social, cuya tarea esta condicionada por los factores del medio, sus necesidades de consumo, los elementos del clima, la topografía, el orden vegetal, animal y geográfico, y las condiciones demográficas, nacionalidad, creencias, costumbres, cultura, economía, etc.”¹³ Hay que tomar en cuenta entonces que este tipo de trabajo siempre se va a desarrollar en el área rural, pues es obvio que las grandes industrias de ambos tipos siempre va a estar ubicados en un sector apropiado para su desenvolvimiento.

En referencia al trabajo agrícola y ganadero Fernández expone “En un país de vocación agrícola, este tipo de trabajo comprende un altísimo porcentaje de la contratación

¹³ Goldstein, Mabel. **Op. Cit.** Pág. 555



laboral. Por ello, el legislador ha considerado apropiado crear un estatuto especial que regule su desenvolvimiento. Este tipo de labores tienen sus notas particulares que exige en su caso una normatividad muy especial, de la que adolece nuestra legislación y por lo mismo se le aplican las normas generales. En las labores agropecuarias se estilan unas prácticas de trabajo que apenas regulan nuestra legislación y a los que pueden adaptarse las normas generales; por ejemplo, las tareas, la habilitación de una vivienda, el uso de leña de productos de la fincas, etc.”

Por ser un régimen de trabajo de carácter especial done el trabajador realiza tareas diferentes, es por ello que no se puede tomar el derecho general y es preciso hacer un respaldo jurídico para este tiempo de actividad.

Cuando se refiere a trabajos agrícolas como el levantar la cosecha, este se tiene que hacer cuando el producto está en su mejor momento. Por así decir el cultivo de tomate, papa, melón, sandía, la cosecha de frijol, maíz, café, etc. Estos productos se tienen que levantar o cortar durante ese tiempo, porque no se puede esperar; porque puede ser que las inclemencias del tiempo dañen la cosecha, normalmente se aprovechan los días de sol.

Cuando se hable del sector ganadero es lo mismo, solo que realmente lo que se trata de regular es realmente el desenvolvimiento de en la finca. Cuando el producto es la



leche, el trabajador tiene que empezar su trabajo a temprana horas del día, para obtener el producto en un buen horario. Este trabajo se realiza de lunes a domingos y no existen feriados, ni asuetos; tomando en consideración dicha actividad es que el legislador plantea un apartado especial para este tipo de actividad.

Normalmente en las fincas, los que se dedican a la labor de fincas ganaderas, lo hijos y la esposas juegan un papel fundamental, por ello es que también el legislador lo tomó a consideración en el Artículo 139 “Todo trabajador agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a estos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyudante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.”

De los derechos que tienen los trabajadores agrícolas o ganaderos es a vivienda que cumpla con los estándares de calidad y con las exigencias por las leyes sanitarias. Esta es una obligación de patrono de proporcionarla a su trabajador.

B) Trabajo de mujeres de menores de edad

El segundo régimen especial en orden del Código de Trabajo es el de mujeres y



menores de edad y, ¿esto por qué? Pues en el caso de las mujeres tiene que ver con su periodo de pre y pos natal; en el caso de los menores de edad tiene que ver con la edad mínima para trabajar y cuáles son las circunstancias en las que un menor de edad se le puede autorizar para que trabaje.

“Las condiciones en que se desarrollaba en la Inglaterra del siglo pasado el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las normas embrionarias del Derecho Laboral. Cabe pues a estas primerizas regulaciones, el privilegio de ser las precursoras de estas disciplinas. Desde su inicio la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Deferencia que, como es lógico se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de los sexos. Sin embargo, la tendencia actual es a disminuir esa diferencia, al menos en cuanto sus aspectos legales. Ahora bien por mucho que avance la corriente de la igualdad entre los sexos, no podrán obviarse las innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo.”¹⁴

Según el Artículo 147 estipula “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad condiciones o estados físico y desarrollo intelectual y moral.” Este Artículo en realidad no describe mayor cosa, solo lo más esencial, pues en sus demás artículos desarrolla por completo de que se trata en si todos los derechos y la forma en que se regula cada caso en particular.

¹⁴ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 155



Para entender lo de menor de edad es necesario ir al Artículo 31 y este preceptúa "Tiene capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos 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. Este Artículo desarrolla parte del régimen especial, describe la edad mínima para contratar su propio trabajo, claro también en el apartado de sindicatos también describe de los menores, pero ese es otro tema.

En el caso de las mujeres regula el tiempo que las mujeres tienen derecho a un descanso por estar en periodo de gestación, según lo estipulado en el Código de Trabajo "Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso.

También toma en consideración el aborto y la adopción. En el caso del aborto según la literal "c" del mismo artículo antes citado si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro, esto presentando certificado médico para gozar de los derechos a que la ley le confiere, en este caso se reducen a la mitad de los que establece para un parto natural; si en llegado caso por complicaciones, podrá volver una vez se establezca su



salud. Pero tiene un límite, esto no puede pasar de tres meses contados a partir del momento que dejo sus labores.

En el caso de adopción la madre adoptiva tiene derecho a gozar descanso para la adaptación de ambos, según la literal "f" del artículo antes citado "Toda madre trabajadora que adopta a un menor de edad tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga costar el trámite de adopción"

La hora de alimentar a su bebé la madre trabajadora también tiene derecho a un tiempo estipulado, este es de media hora dos veces al día, este inicia desde que la madre empieza sus labores, por un periodo de diez meses, salvo una por una recomendación médica este periodo se puede ampliar. "Como su nombre lo indica, esta institución se refiere a la sublime misión de la madre de lactar a su criatura. En vista de la poca aplicabilidad de la norma legal. Que presupone que la trabajadora lleve al niño al centro de trabajo de trabajo, se ha ido implementado una costumbre que sustituye la obligación de alimentar varios minutos a costumbre que sustituye la obligación de alimentar varios minutos a lo largo del día laboral, por la concesión de un periodo de

una hora a favor de la trabajadora, ya sea que entre una hora después a laborar o que se retire una hora antes.”¹⁵

C) Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio es cuando la persona trabaja desde su casa, es decir que no salen a laborar afuera. Este tipo de trabajo es más para los artesanos, que son los que se dedican a laborar en casa. Según el Código de trabajo, Artículo 156 “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La particularidad de este trabajo es que la persona labora bajo su propia responsabilidad, sin estar siendo supervisado o estar bajo la dirección de patrono quien lo represente. Es decir que el propio trabajador es quien de cierta manera controla su propio horario de labores.

Como es un régimen especial, al igual que los otros regímenes expuestos y los que iré desarrollando, estos regulan aspectos individuales y especiales. “El trabajo a domicilio se aparta de la relación laboral. El mismo es un trabajo que se lleva a cabo dentro en el

¹⁵Ibid. Pág. 159



mismo domicilio del obrero, o bien en otro sitio distinto al que elija. Las retribuciones para dichos trabajadores se hacen contra la entrega del producto; siendo las mismas por períodos que no sean mayores de una semana.”¹⁶

D) Trabajo doméstico

El trabajo doméstico es aquel que se realiza en el hogar del patrono, este trabajo para muchos ha ido cambiado, según afirma Fernández Molina “...El trabajo doméstico ha evolucionado grandemente en las últimas décadas. En algunos casos era una figura casi paternal, en que las domesticas se incorporaban desde pequeñas a un hogar en el que crecían y en otros casos en un tipo de cuasi servidumbre (de hecho se les denominaba la servidumbre). El avance de los medios y sistemas de información, que se proyecta en forma aunque sea lenta pero efectiva, en el paulatino proceso de conocimiento, la diversificación de las oportunidades de trabajo (fábricas, maquilas, etc.) han configurado un diseño diferente del esquema laboral para trabajadores que décadas atrás hubieran estado destinados al servicio de las casas.”

Pero volviendo al régimen laboral, el Código de Trabajo regula los derechos a que la persona destinada al servicio de la casa tenga como trabajador. En algunos casos algunos opinan que este régimen hasta es inconstitucional, opinión que ha mi caso no

¹⁶ Simón Méndez, Baudilio. **Tesis: Las garantías mínimas en los regímenes especiales de trabajo en Guatemala.** Pág. 48



va porque de una u otra forma también se le respetan los derechos laborales; y es que la naturaleza del mismo obviamente requiere de otro tipo de tiempo.

Entre las diferencias que encontramos en este régimen es que la persona tiene un mínimo de tiempo para descansar, que es de 10 horas diarias, de las cuales ocho son nocturnas y las otras dos de la comida. La otra forma es que los días de descansos o feriados, este solo puede como mínimo descansar seis horas remuneradas. Eso no entra en periodo de forma ordinaria o extraordinaria como es la regla general; pero como insisto es un régimen especial.

El Artículo 161 describe al trabajador domestico así: "Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual continua a labores de aseos, asistencia o habitaciones particular, que no importen lucho o negocio para el patrono." En otras palabras son las que laboran en la casa del patrono; y a esto agrego que no tiene nada que ver con los negocios o, si el patrono tiene o no empresas, esto es completamente distinto, puede que el patrono sea un profesional o servidor público.

D) Trabajo de transporte

El trabajo de transporte tiene que ver con todo el ir y venir de los medios de comunicación, es decir con aquellas naves o aeronaves. Todos estos trabajadores de

transporte de una otra forma inician su relaciona laboral en un día y puede que terminen dos o tres días o incluso más. Es por ello que se crea una regulación específica.

El Código de Trabajo en su Artículo 167 “Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de la carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.” Y todo esto con el fin de regular que tanto los pasajeros como los productos lleguen a su destino final, y no tiene nada que ver el derecho mercantil aquí, porque lo que se regula es la forma y los derechos a que tiene derecho el trabajador, sujeto a este régimen tiene que ser mayor de edad, tener las habilidades técnicas, aptitud física y psicológica.

D) Trabajo de aprendizaje

Esto normalmente se daba en los talleres de trabajo, donde la persona aprende del maestro, en la actualidad esto es poco común; porque normalmente hoy día los trabajadores tiene derecho a una capacitación remunerada. Artículo 170 “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma practica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”



Algo importante destacar es que no se le toma en cuenta como trabajador sino como aprendiz y lo que también, su salario puede ser inferior al mínimo. Como resalte al inicio hoy, casi no existe este tipo de trabajo. Pero igual se sigue dando, en algunos lugares; como por ejemplo en los talleres de carpintería, talabartería, etc.

También algo que no se puede dejar de mencionar es que el patrono debe de extender un certificado o una constancia donde conste las circunstancias de haber aprendido el arte u oficio. Es necesario aclarar, que debe de haber un contrato. El contrato puede ser de forma verbal o escrita, más adelante expondré las formas de contratar, ya cuando este en el último capítulo.

E) Trabajo en el mar y en las vías navegables

Este régimen regula las relaciones laborales de aquel que presta sus servicios a bordo de una nave en el mar y en las vías navegables. Dentro de este régimen el trabajador casi siempre realiza su trabajo viajando mar adentro. El Código de Trabajo lo contiene plasmado en su Artículo 175 “Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la investigación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de esta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido...”



Como aspecto importante quiero resaltar lo siguiente: El contrato en este régimen tiene nombre y se llama "contrato de embarco o contrato de trabajo"; el patrono es el naviero, sea este o no propietario de la nave; el capitán de la nave es el representante del patrono.

Otro aspecto importante es que para celebrar el contrato de embarco, este puede ser: por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje realizado. El contrato por plazo fijo o por tiempo indefinido, las partes tiene que ponerse de acuerdo.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga. Cuando existe duda de la terminación del contrato, este se entiende que termina con ida y vuelta.

Por último solo quiero describir dos aspectos que considero importantes: No se puede dar por terminado los contratos mientras la nave este en viaje, ni aun con justa causa. Tampoco se puede hacer huelga. Estos aspectos me parecen importantes tenerlos presentes.

Es así como a groso modo expuse los regímenes que existen, como expuse al inicio, son regímenes especiales porque salen del contexto jurídico de la norma general, no



pueden estar dentro de ésta por su carácter y naturaleza. En los próximos capítulos expondré sobre los futuros regímenes que a mi criterio merecen una regulación especial.





CAPÍTULO III

3. Otros regímenes laborales

Estos regímenes son los que no están regulados por el ordenamiento jurídico guatemalteco, como lo es el trabajo por la Internet y el teletrabajo, esta forma cada día se hace con más frecuencia en nuestra realidad, y eso justamente es el trabajo de esta tesis. Cuando me refiero a otros regímenes, es porque en la realidad existen otras formas especiales de laborar, pero que no están reguladas en el Código de Trabajo

Para empezar a desarrollar este capítulo es necesario saber aspectos fundamentales como: El contrato de trabajo, las jornadas de trabajo y el salario. Pues no se puede hablar de un régimen, si no se describe los aspectos generales del derecho laboral.

a) El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el medio por el cual un trabajador se compromete con otra persona llamada patrono, para llevar a cabo una relación laboral de forma continua y dirección inmediata o delgada por parte del patrono, a cambio de una retribución especialmente en dinero.



El Código de Trabajo lo define así en su Artículo 18 “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante en 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.” Lo que se describe, son los pormenores de lo que es una relación laboral, como contrato, para muchos existe una limitación en la contratación laboral y es la limitación a la autonomía de la voluntad. Pues existen garantías mínimas que se tiene que respetar.

El otro aspecto a tomar en cuenta es que los contratos laborales se hacen por escrito por regla general, pero existen algunas en las que se pueden hacer de forma verbal, tal es el caso de las labores agrícolas o ganaderas, el servicio doméstico, los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de 60 días y el trabajo para obra determinada, siempre que no exceda de 100 quetzales.

El contrato de trabajo se perfecciona una vez se inicie al relación laboral, esto de conformidad con el Artículo 19 “Para que el contrato individual de trabajo exista se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.”



El contrato de trabajo también tiene elementos que lo componen, para ello voy a citar un texto de Rolando Echeverría “Los elementos personales están constituidos por el patrono y el trabajador, y ocasionalmente el intermediario; los elementos materiales constituidos por el servicio que se presta u obra que se ejecuta y el salario; y los elementos formales integrados por las condiciones pactadas en torno a las obligaciones fundamentales.”

En realidad el contrato de trabajo sea este oral o escrito, es la relación jurídica laboral que existe entre patrono y trabajador, con el objetivos de hacer un trabajo sea este intelectual, material u obra determinada a cambio de una retribución en dinero.

b) Las jornadas de trabajo

Las jornadas de trabajo se refieren al tiempo que el trabajador está al servicio del patrono, según Rolando Echeverría “El tema de la duración de la jornada de trabajo está referido a que constituye la jornada diaria del trabajo y su consideración en unidades mayores que pueden ser la semana, la quincena o el mes” La jornada laboral se divide en jornada ordinaria y jornada extraordinaria.



a) Jornada ordinaria

“El término ordinario es claro y de general aceptación. Al referirlo a las jornadas debemos entender como el lapso de tiempo contratado, o sea el tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir.”¹⁷

La jornada ordinaria es el tiempo normal, el tiempo reglamentario que el trabajador está a las disposiciones del patrono, es decir bajo sus órdenes y direcciones. Y ésta a la vez se subdivide en jornada ordinaria diurna, jornada ordinaria nocturna y jornada ordinaria mixta.

i) Jornada ordinaria diurna

Diurno es referente a lo que se hace en el día, es el trabajo que se hace desde que inicia el día hasta que cae la noche, este periodo consiste de las seis de la mañana hasta las dieciocho horas de la tarde. Así lo regula el Código de Trabajo en su Artículo 116 párrafo cuarto “Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día”; y según el primer párrafo: “La jornada ordinaria de trabajo

¹⁷ Op cit. Derecho laboral guatemalteco. Pág. 225



efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.”

ii) Jornada nocturna

La jornada nocturna comprende el periodo que el trabajador está al servicio del patrono, bajo las ordenes y sus direcciones, según lo regulado en Artículo 116 del Código de Trabajo en su párrafo quinto “Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente”

Según el párrafo segundo: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana” Hay un aspecto importante a considerar y es que cuando en una jornada mixta se laboran cuatro horas o más en la noche, esto se toma como jornada nocturna.

iii) Jornada mixta

Esta jornada comprende parte del periodo diurno y nocturno, es por eso que su nombre es mixto, porque el trabajador realiza parte de su trabajo en el día y parte en la noche. Así lo regula el Código de Trabajo en su Artículo 117 párrafo primero “La jornada



ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.”

b) Jornada extraordinaria

La jornada extraordinaria es aquella que se hace después de hacer el trabajo ordinario, es decir, después de cumplir con el tiempo del cual el trabajador está al servicio del patrono, realiza tareas y por ello el nombre de jornada extraordinaria. Según Fernández “El termino extraordinario en si hace referencia a algo imprevisto, emergente, es decir, algo que no depende de la voluntad de las partes. Por ello, en la práctica se ha dado la distinción entre hora extraordinaria por razón imprevista (siniestro o riesgo inminente) y derivada de circunstancias relacionadas con el trabajo hasta cierto punto regulares o previsibles.”

“La jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, es la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, y siempre que medie aceptación del trabajador.”¹⁸

Un aspecto importante es lo estipulado en el último párrafo del Artículo 121 el cual literalmente preceptúa: “No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador

¹⁸ Op. Cit. Derecho del trabajo I. Pág. 127



ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.”

III) El salario

El salario es la retribución económica de la cual el trabajador tiene derecho por sus servicios prestados o por su trabajo desarrollado. Fernández expresa que “Por salarios se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo, Es lo que vale su trabajo, Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos fuerza de trabajo.”

Según el Artículo de uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo define el salario así: “Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o por la legislación nacional, que se daba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador o un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por servicios prestados o que deba prestar.”

Mientras el Código de Trabajo lo define en su Artículo 88 de la siguiente manera:

“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.”

Al analizar ambas definiciones de los dos cuerpos legales, salario es toda retribución que percibe el trabajador a cambio de un trabajo, pero el convenio 95 aun va más allá al estipular que por trabajo efectuado o que valla a efectuar, por servicio realizado o que valla a realizar, es decir que el salario no siempre se va a dar después de haber cumplido con lo encomendado. Puede darse una figura como sueldo anticipado.

3.1. Trabajo por internet

El trabajo por internet es hoy en día una de las herramientas más útiles, ya que muchas empresas están viajando a la red internacional de comunicación; lo que se hace a través de la red es impresionante. Existen hoy en día empresas que realizan compras y ventas por internet. Y lo hacen por medio de trabajadores, de personas que están detrás de una computadora, laborando desde cualquier lugar; no están en el lugar donde está el producto o donde llevan las compras.



3.2. Teletrabajo

El teletrabajo es el trabajo a distancia desde una computadora, lo que en la actualidad ha sido el avance de la tecnología; hoy un trabajador puede estar a kilómetros de distancia y estar desarrollando una actividad laboral, tales como los que trabajan contestando teléfono o respondiendo correos electrónicos, entre otros trabajos que gracias a la tecnología hoy es posible. Hoy el trabajador puede estar en su casa y no en el centro de trabajo, como es lo normal en la actualidad, que el trabajador tiene que salir de su casa para ir a laborar a un centro de trabajo.

Entonces, ¿qué es el teletrabajo? Según el portal de Wikipedia "El teletrabajo, o trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina; lo que permite trabajar de forma no presencial. El trabajo se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación. Es el trabajo realizado a distancia utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (más conocidas como TICs) para vender productos y servicios al mundo. El concepto, a distancia, significa que se puede trabajar desde su casa, la de un familiar o amigo, un hotel, un restaurante, un ómnibus, un auto, un ciber o cualquier otro lugar. Las TICs necesarias para estas tareas son básicamente PC, Internet, celular, teléfono y cámara digital, entre otras. Dentro de Internet se engloba principalmente la navegación web y el correo electrónico. Y, según



el caso, blogs, sitios web, software de traducción, mensajería instantánea (chat) y telefonía IP (voIP).”¹⁹

“Teletrabajo es una modalidad laboral en la que el trabajo se desempeña en un lugar distinto a la oficina central donde se encuentra el operador, mediante el uso de tecnologías de información y comunicación; esta tecnología ya se ha instaurado en América Latina y El Caribe.”²⁰

3.3. Elementos

Los elementos de la relación son los mismos y esos no van a cambiar, lo único que cambia es la relación laboral, que en este caso en particular es que la relación laboral se realiza desde una computadora. Pero no deja de cambiar los elementos generales. En los elementos formales del contrato de trabajo, asegura Rolando Echeverría “Es fácil advertir que los elementos personales están constituidos por el patrono y el trabajador, y ocasionalmente el intermediario; los elementos materiales constituidos por el servicio que se presta u obra que se ejecuta y el salario; y los elementos formales integrados por las condiciones pactadas entorno a las obligaciones fundamentales.

¹⁹ <https://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajo> (Consultado 26/11/2015)

²⁰ <http://www.sigweb.cl/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf> (Consultado 27/11/2015)



En este tipo de relación laboral normalmente no se cumplen todos los elementos; derivado que contrato de trabajo hay, sea que este sea escrito o verbal, como expuse con anterioridad, basta con que se inicie la relación laboral. Normalmente los elementos formales nunca se llevan a cabo, porque no existe un contrato formal, aunque si exista un contrato oral.

En referencia al Contrato "El contrato de trabajo y la relación de trabajo deben ser complementarios entre sí, pero puede darse el caso que se inicie la relación de trabajo y más adelante se suscriba el contrato de trabajo o que nunca se suscriba, también puede darse el caso que se suscriba un contrato de trabajo y posteriormente se inicie la relación de trabajo, o que nunca se dé, lo cual no es frecuente pero ocasionalmente puede suceder."

3. 4. Ventajas y desventajas del trabajo por internet

Las ventajas y desventaja es lo que el trabajador le puede o no favorecer en su ámbito laboral, hay que tomar en cuenta que este tipo de trabajo se realiza desde una computadora, normalmente desde la casa del trabajador; eso también obliga al trabajador jugar con su tiempo y horario, normalmente se trabaja por metas y porcentajes. El trabajador se aísla por completo del mundo exterior y su trabajo es de forma individual.



A) Ventajas

- a) No depende de un jefe que puede llegar a ser una gran desventaja si es que tenemos problemas.
- b) No salir de casa para ir al trabajo. Trabajar por Internet desde la casa puede resultar muy tentativo a simple vista, pero también hay que considerar las desventajas.
- c) Se ahorra los problemas sociales que podría tener en un trabajo común, ya que al estar en frente de un artefacto tecnológico, se ahorra tráfico y se aprovecha el tiempo desde la casa al trabajo.
- d) Ahorra mucho dinero ya que no gasta dinero en ir hasta el trabajo, o para comprar su comida. Lo único que es cierto, es que se va a gastar mucho en el servicio de Internet.
- e) Si alguien no puede realizar un determinado empleo debido a que tiene discapacidades físicas, trabajar desde la casa puede ser una gran opción porque desarrollamos la capacidad del conocimiento mental.
- f) Trabajar por Internet tiene la ventaja de que no tiene horarios que cumplir. Los horarios se los pone la persona. Si nos está yendo bien, podemos tomarnos un día libre si lo necesitamos para descansar.



B) Desventajas

- a) Una de las grandes desventajas de trabajar por Internet es que no se sabe si a largo plazo se continuará ganando lo mismo. Es un trabajo muy flexible y hay que estar preparado para afrontar cambios bruscos. No se logra una plena estabilidad.

- b) No hay aportes jubilatorios porque en realidad no se está trabajando como se conoce como en un trabajo normal. Entonces, al trabajar por Internet, se pierde de vista el futuro, ya que se tendrá una jubilación.

- c) Otra de las desventajas de trabajar por la Web es que uno se aísla del mundo estando en frente de la computadora. No es lo mismo que un empleo común y corriente en donde se que interactúa con otras personas para lograr un determinado objetivo.

- d) Debe gustar lo que se está haciendo, es decir, no solo fijarse en las ventajas, porque hay que tener en cuenta que se va a hacer todos los días lo mismo de forma reiterativa con el objetivo de ser constante.

- e) Cuando se trabaja por Internet, no se conseguirá dinero a corto plazo, y esta es una de las razones por las que mucha gente deja de hacerlo cuando no ve beneficios a los pocos días.



f) Lleva un tiempo determinado aprender hacer las cosas bien. El trabajador no aprende de un día para el otro. Habrá necesidad de estar largas horas frente al monitor a prueba y error para ver que funciona y que no. También, esto está relacionado con el arte del marketing y la publicidad.”²¹

3. 5. Ventajas y desventajas del teletrabajo

El teletrabajo es la forma de laborar a distancia sin la necesidad de llegar a un centro de trabajo, como normalmente se hace. Hace algunos años este trabajo no existía, y aun es común que exista un centro laboral donde la persona preste sus servicios laborales, sean físicos o intelectuales. La necesidad de trabajar viene desde que el hombre se vio en la necesidad de buscar su alimento y su forma de vivir; esto ha sido motivo para buscar cada día una forma más fácil de hacer el trabajo. Hace algunos años atrás se dieron grandes avances, como lo fue la Revolución Industrial, y luego de eso la creación de la tecnología. Y en la tecnología es que ahora ya se encuentran nuevas formas como el teletrabajo.

a) Ventajas

“En la literatura que se ha ocupado del teletrabajo desde una perspectiva funcional, se

²¹ <http://gigatecno.blogspot.com/2013/04/ventajas-y-desventajas-de-trabajar-por.html> (Consultado: 28/11/2015)

destacan diversas ventajas del teletrabajo tanto para las empresas, como para los trabajadores, las que son importantes de considerar para el fin que nos interesa. Es así, como se valorizan como especiales aportes del teletrabajo para las empresas:

- a)** los incrementos significativos en los niveles de productividad;
- b)** la reducción del ausentismo laboral;
- c)** la reducción de costos fijos (arriendos, consumos, mantención, etc.);
- d)** la capacidad para atraer y retener trabajadores;
- e)** su capacidad de alcanzar mayores grados de flexibilidad funcional y horaria;
- f)** descentraliza la organización tradicional de la empresa; y
- g)** genera nuevos servicios o áreas de negocios.”²²

Las ventajas de tener un tipo de trabajo de esta naturaleza es importante, lo que hay tomar en cuenta es que en Guatemala a un no se encuentra regulado este tipo de trabajo y por ello es que estoy desarrollando esta tesis sobre este tema, considerando que nuestra legislación laboral es muy ambigua y la tecnología a da dado pasos gigantes en los últimos años.

²² http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512010000200003&script=sci_arttext (Consultado: 27/09/2015)

“Por su parte, los trabajadores pueden encontrar también diversas ventajas en esta modalidad de contratación laboral, tales como: i) mayores niveles de satisfacción laboral; ii) una mayor autonomía en el uso de los tiempos de trabajo; iii) ofrece mayores oportunidades de empleo a personas con movilidad reducida; y iv) una mejor calidad de vida, al facilitarles la creación de un equilibrio entre vivir y trabajar.”²³

b) Desventajas

- a) Necesidad de grandes dosis de autodisciplina, el teletrabajador deberá orientar su actividad hacia la prestación efectiva de servicios, por los que aquellos que carezcan de poder de auto organización o autodisciplina tendrán una gran desventaja competitiva.
- b) Problemas de tipo psicológico o relacional, ya que puede producir sensación de aislamiento del teletrabajador.
- c) Dificultad para motivar a los trabajadores a distancia y hacerles partícipes de los objetivos de la compañía lo que puede llevar a que ésta pierda parte de su fuerza corporativa.”²⁴

²³ http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512010000200003&script=sci_arttext (Consultado: 27/09/2015)

²⁴ <http://www.informe-teletrabajo.com.ar/ventajas-desventajas.php> (Consultado: 28/11/1015)



CAPÍTULO IV

4. Creación de normas que regulen y promuevan el trabajo a través de la utilización de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones como un régimen especial dentro del Código de Trabajo.

Con el paso de los años, el ser humano, como un ser evolutivo, cada día avanza en las mejores formas de desarrollar su ámbito laboral. Tal como lo expuse al inicio, todo inició en las grandes industrias, la famosa revolución industrial. Pero hoy en día es el desarrollo de las grandes telecomunicaciones por medio de la Internet, que es lo que en realidad mueve al mundo moderno, y el derecho laboral también entra a escena.

Inicio el punto primordial y fundamental de mi tesis, y es que en la actualidad el Código de Trabajo de Guatemala es de 1944, un código que en su momento se adaptó a la realidad, pero que hoy en día ha quedado obsoleto. Y la salida que existe, para subsanar esta falta de legislación son los famosos pactos colectivos de condiciones de trabajo; que son a través de sindicatos o grupos coaligados, los que de una u otra forma buscan por medio de las negociaciones colectivas mejorar las condiciones de trabajo para sus agremiados y demás trabajadores que laboran en la misma empresa.

“La existencia de una fuerza generadora de normas distinta de la del Estado; la autonomía colectiva. La negociación colectiva surge por razones de protección al trabajador y se conviene en una imposición de carácter heterónomo a la voluntad de las partes del contrato de trabajo. En la medida en que la negociación colectiva va ampliando su contenido, incluyendo todos los aspectos de las relaciones de trabajo, se produce una limitación cada vez mayor de las posibilidades de fijación de específicas condiciones de trabajo en los contratos individuales.”²⁵

Si bien es cierto estas organizaciones son muy importantes porque velan por los derechos de sus agremiados, no obstante, en esta forma de trabajo, los trabajadores no están organizados, la mayoría trabajaba de manera individual, no existe esa organización, y al parecer sería un poco difícil, que todos los trabajadores se una para formar un sindicatos, pues todos trabajan a distancia. No tiene existe una forma de poder organizarse, ni existe el contacto con los demás compañeros, es por el momento una forma muy individual de laboral.

En la actualidad el Congreso de la República de Guatemala no ha buscado la creación de un nuevo cuerpo legal que mejore postulados en materia laboral, sobre el trabajo por internet o el teletrabajo, por tal razón es necesario crear una reforma al Código de Trabajo, para incorporar algunas reformas, con el objeto de regular mejores prestaciones que no están regulado como tal.

²⁵ Blasco Pellicer, Angel. **La individualización de las relaciones laborales.** Pág. 25

4. 1. Estudio de reformas al Código de Trabajo

En el anterior capítulo expuse el trabajo por Internet y el teletrabajo, ambos términos se toman como diferentes y por ello lo describí así, pero en la redad son lo mismo, el Internet es el medio por el cual se conecta a la red, y el teletrabajo es el trabajo a distancia, que se realiza por la red.

“Actualmente existen diversidad de definiciones del término teletrabajo, sin embargo en la mayoría de las definiciones existentes siempre aparecen tres conceptos claves: organización, localización y tecnología. Etimológicamente el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega tele, usada como prefijo, que significa lejos, y de trabajo, que es la acción de trabajar, palabra latina (tripaliare de tripálium, instrumento de tortura) que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo. Por tanto, atendiendo únicamente al término, afirmar que teletrabajo significa realizar un trabajo lejos, es decir, a distancia.”²⁶

El Código de Trabajo, en realidad data de la era de la Revolución, cuando ingresaron los nuevos ideales, las nuevas reforma al Estado, dentro de ellas se toma en cuenta el derecho laboral; adaptando el ordenamiento jurídico a lo que exigía la clase trabajadora

²⁶ Fuentes Izquierdo, Bárbara Viviana. Tesis: **El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco**. Pág. 51



y asalariada, pero hoy, no es lo mismo. El tiempo ha cambiado y hay aspectos fundamentales que no están regulados.

Fernández Molina expone el Evolución del Concepto, en su momento y lo describe de la siguiente manera. “Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debo destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio que se da hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores, en términos generales, han superado con mucho los estados en que se encontraban hace cien años.”

Analizando un poco lo que dice Fernández Molina, el derecho laboral no es el mismo, las necesidades laborales no son las mismas, la forma de trabajar no son las mismas, e incluso la forma de pago ya no es la misma. Hoy se hace depósitos a través del sistema de banca. Entonces mucho ha cambiado. Pero nuestra legislación sigue sin cambiar.



Eso es el punto principal, que estoy tomando en cuenta, tantas cosas que han cambiado, pero seguimos aplicando una ley que no está a la vanguardia de la tecnología y los avances en la misma.

El estudio de reforma no es más que la justificación y necesidad de que existe en incorporar al cuerpo normativo el régimen especial del trabajo por internet y el teletrabajo, como un régimen más, buscando una mejor protección al trabajador; pues estos trabajos normalmente se desarrollan sin ninguna garantía, y sin ninguna prestación.

El derecho laboral a lo largo de su corta existencia ha creado aspectos fundamentales, principios básicos que se deben de cumplir, que se deben de respetar, a estos principios se les llama derechos mínimos ¿Cuáles son esos derechos y prestaciones? Los trabajadores tienen derecho un descanso semanal, un descanso en la jornada ininterrumpida, aguinaldo, bono 14, vacaciones e inmunización. Las cuales desarrollo a continuación.

a) Descanso semanal

El descanso semanal equivale a un día que tiene derecho el trabajador para reponer su desgaste físico o intelectual y reponerse para continuar su labores, normalmente en



nuestra cultura laboral se descansa en domingo, pero eso no significa que sea ese el día. El Código de Trabajo define de la siguiente manera "Artículo 126. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo." Esta última oración es porque existen patronos que en sus empresas, solo laboran cinco días, pero existen otras que si laboran hasta el día sexto.

b) Descanso en la jornada ordinaria continua

El descanso en la continua el trabajo tiene derecho a un tiempo prudencial que normalmente se utiliza para el almuerzo; según el segundo párrafo del Artículo 119 "Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que se debe de computarse como tiempo de trabajo efectivo. ¿Por qué cuando se pacta jornada ordinaria continua? La jornada puede ser continua y discontinua, cuando es continua, el tiempo no se detiene; pero cuando es discontinua, la jornada se divide en dos periodos. Normalmente esta no se utiliza en Guatemala, más sin embargo está regulado.

c) Aguinaldo

El aguinaldo consiste en un salario extra que tienen derecho los trabajadores, este se paga a cada fin de año, es como un pago extra por un año de servicio al patrono. Según el Decreto 76-78 en su Artículo uno. "Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento de sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente".

d) El bono 14

El bono 14 al igual que el aguinaldo es un pago extra que el trabajador tiene derecho por un año de laborar en la empresa, este se paga a mediados de años, su nombre deviene de que es un pago extra, tomando en cuenta que ya existía el aguinaldo, se tomó hipotéticamente como un pago 13 y el siguiente como un pago numero 14; es decir entonces que el trabajador al años recibe 14 sueldos.

Según el Decreto 42- 92 en su Artículo uno "Se establece con carácter de prestación obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo



anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador. Este pago se hace a mediados de año, en un 110% del salario o sueldo devengado por un tiempo de servicios de seis meses o su equivalente en promedio si es menor.

e) Vacaciones

Las vacaciones es el derecho a de 15 días hábiles de descanso que el trabajador sin excepción alguna, por un año de servicios a las órdenes del patrono, y cuando mínimo a 150 días laborados. De conformidad con el Artículo 130 del Código de Trabajo. “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración es de quince días hábiles...”

f) Indemnización

La indemnización consiste en el pago que se le hace al trabajador, toda vez se dé por terminado la relación laboral, es una compensación por el tiempo de servicio al patrono. “El termino de indemnización es sinónimo de reparación de daños, y como tal entenderse en el Derecho del Trabajo. Pro aplicación del principio de Estabilidad en el trabajo, los estudiosos del rama del trabajo se pronuncian porque el trabajador tenga la



seguridad de permanecer en su trabajo dado que ello representa la seguridad de manutención del trabajador y su familia, sin contar otros males que podría acarrear que la población trabajadora no sintiera seguridad alguna en su trabajo.”²⁷

Expuesto los aspectos más importantes de los cuales el trabajador tiene derecho, deduzco la justificación por la que es necesario incluir un régimen especial para regular el trabajo por Internet y el teletrabajo.

Cuando se analiza que tanto el trabajo por internet como el teletrabajo, ambos se desarrollan desde una computadora y no existe ninguna norma que los regule, pues tampoco se acoplan al derecho general. Empezando porque el trabajador esta desde su casa o en algún lugar que no es un centro de trabajo, como lo es normalmente.

Si el trabajador esta dese su casa, en primer lugar no tiene un horario, puede que este trabaje desde tempranas horas o por las noches, en fin no se sabe; tampoco tiene un jefe, solo está sujeto a metas o porcentajes. Aquí su patrono solo exige resultados, normalmente para alcanzar sus metas tiene que trabajar todos los días de la semana. Es decir que no tiene derecho a un descanso. Y Como no firma un contrato, aunque antes expuse que no es necesario que exista en un papel, sino que basta para que se inicie la relación laboral, porque así lo establece la ley; no obstante esto solo se queda

²⁷ Morataya. *Op. Cit.* Pág. 171



en letra muerta. El trabajador no está entonces protegido, desde un descanso hasta el pago de su indemnización.

Cuando se llega la hora de terminar su relación laboral, el trabajador no puede exigir los derechos que la ley les confiere, porque laboró sin tener quizá nunca en la vida contacto con un jefe o representante de patrono, nunca conoció su jefe. En este tipo de trabajo las compañías internacionales las disfrazan de contratos mercantiles o relaciones mercantiles, pero en la verdad se está explotando al trabajador.

En el caso del teletrabajo, puede que tenga un lugar donde trabaja, pero está sujeto a ciertos parámetros donde no existe un trabajo fijo, no existe una relación laboral, y si quieren existe legalmente, porque se inició una relación laboral, más sin embargo materialmente y realmente el trabajador está desprotegido, donde están sujetos a horarios poco comunes, pero al igual se trabaja desde una computadora en la casa, se vuelve a lo mismo como el trabajo por Internet, no tiene un jefe, no tiene un horario de entrada ni salida, trabaja por metas, está sujeto a sus propias reglas y en la mayoría de los casos tiene que trabajar horas inapropiadas para salir con su meta.

“Ala par de la dependencia informática, existe la para subordinación informática, son los trabajos realizados a distancia con el equipo telemático. Esta figura de la subordinación se puede identificar con una serie de prestaciones de servicios que crece pareja al



fenómeno de externalización de la empresa, por medio de la cual, los trabajadores autónomos dependen económicamente de la persona para la que realiza el servicio u obra, prestada de modo continuado.”²⁸

“Es evidente que el derecho del trabajo constituye una rama nueva del derecho objetivo plenario de los Estados modernos del mundo occidental. Este derecho se ha venido elaborando desde mediados del siglo XIX, a base de la adquisición de conciencia de la dignidad del trabajo y de la dignidad humana ofendida y humillada, y la adquisición de conciencia de la misión del mundo obrero en la historia moderna.”²⁹

De la misma manera en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de la República de Guatemala preceptúa “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” Analizando, pues de resaltar que las leyes deben de atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes, lo que en este sector ha estado desprotegido y por lo tanto hay que regular.

²⁸ <http://www.redalyc.org/pdf/336/33609304.pdf> (Consultado: 03/12/2015)

²⁹ Simón Méndez, Baudilio. **Las garantías mínimas en los regímenes especiales de trabajo en Guatemala.** Pág. 61



4. 2. Propuesta de creación ley

La propuesta es para que sea el Congreso de la República, siendo el ente encargado de llevar a cabo la función de crear, derogar y reformar leyes. En este caso especial sería de crear un régimen especial. Este como lo he venido exponiendo, es para regular el trabajo por Internet y el teletrabajo.

Como solo es una propuesta, los trabajare unidos y en una misma propuesta ambos, agregándole simbólicamente los artículos que considero necesarios enumerados del uno en adelante. “Como nos dice Thibault Aranda, cuando en el panorama socio laboral surge un fenómeno nuevo, como el teletrabajo, la primera tarea que debe afrontar el iuslaboralista es la de determinar la naturaleza jurídica, incluyéndolo en alguna de las categorías legales ya existentes, o en caso de imposibilidad, reclamar una regulación - ad hoc-”.³⁰

³⁰ <http://www.redalyc.org/pdf/336/33609304.pdf> (Consultado: 01/12/2015)



DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Y que el régimen laboral del país debe de organizarse conforme a principios de justicia social.

CONSIDERANDO

Que es necesario establece el régimen del trabajo por la Internet y el Teletrabajo como un régimen laboral, buscando esa justicia social. Para darle seguridad y certeza jurídica a los contratos laborales, pactados en esta actividad.

CONSIDERANDO

Que es necesario actualizar el ordenamiento jurídico y su evolución de conformidad con la tecnología y nuevas formas de trabajo, para garantizar los derechos de la clase trabajadora.

POR TANTO

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



DECRETA:

Ley para regular el trabajo por internet y el teletrabajo

Título I

Capítulo I

Artículo 1 “Trabajadores por internet o teletrabajadores son aquellos que realizan trabajos desde una computadora u otro medio electrónico que le permita trabajar por medio de un sistema a distancia, sin estar precisamente en un centro laboral, sea que lo realizan de su casa u otro lugar específico”

Artículo 2 “Los trabajadores por internet o teletrabajadores tienen los mismo derechos que cualquier otro trabajador, con las mismas preeminencias y los contratistas están obligados extender contratos, si es igual, por el mismo medio electrónico, donde consten los derechos y obligaciones del trabajador”

Artículo 3 “El empleador tiene que especificar con el trabajador que horarios y días tiene que laborar y que día tiene derecho a descanso, el trabajador debe de cumplir con el horario que se pacta, y las horas que labore, las demás serán catalogadas como extras”



Artículo 4 "Se debe garantizar la estabilidad laboral del trabajador, salvo que la misma naturaleza lo establezca que sea para un proyecto o periodo determinado, pero que al concluir el mismo se le debe de indemnizar al trabajador."

Artículo 5 El presente Decreto entrará en vigencia a los ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA EL ____ DE ____ DE ____

4. 3. Importancia de la norma

Desde el momento que esta norma entre en vigencia, los trabajadores al estar bajo el reguardo de un respaldo jurídico, que es lo que busca el Estado por medio de su Organismo Legislativo y a través del Organismo Judicial, hacer que se cumplan la misma. Pues en la actualidad como lo he expuesto, es necesario este régimen para proteger a los trabajadores que laboran bajo esta forma.

4. 4. Fines que se alcanzarán

Con esta norma el trabajador estará protegido de un respaldo jurídico, donde puede exigir al patrono sus derechos como trabajador y en llegado caso estos no le son otorgados demandar por los medios legales correspondientes. Con la creación de esta normativa jurídica lo que se busca es la igualdad de condiciones, tal como lo contiene plasmado la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo cuatro "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujeres, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades..."



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al no existir una norma jurídica que garantice los derechos de los trabajadores, los patronos evaden responsabilidades, quedando el trabajador desprotegido. Considerando que el trabajador es vulnerable, aunque es obligación del Estado velar porque se respeten los derechos de la clase trabajadora, en la actualidad y en pleno Siglo XXI sigue siendo una parte muy descuidada y violada en sus derechos.

En Guatemala, en el Código de Trabajo existe un vacío legal porque no se protege a los trabajadores sujetos al régimen de trabajo por internet y el teletrabajo, lo cual no garantiza sus derechos. Se estima que al existir una regulación legal se garantizarían los derechos de las personas que se dedican a este régimen laboral; ya que es uno de los objetivos fundamentales del derecho laboral, tal como lo demanda la Constitución Política de la República de Guatemala y los principios fundamentales del derecho laboral.

Derivado de este análisis se ha llegado a la conclusión que es necesario regular a través del Congreso de la República el trabajo por internet y el teletrabajo como un régimen especial, dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, pues en la actualidad no existe ese respaldo jurídico para el trabajador.





BIBLIOGRAFÍA

- AJANEL DE LEÓN, Miguel Agel. **La simulación del contrato de trabajo y sus consecuencias con relación al tratado de libre comercio.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2012.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. FORMATEC, (s.f.).
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Relaciones colectivas de trabajo.** Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2010.
- FUENTES IZQUIERDO, Bárbara Viviana. **El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.
- GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo.** Guatemala: Ed. Tierra labrada, S. A., 2002.
- GOLDESTAIN, Mabel. **Diccionario jurídico consultor magno.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Circulo Latino Austral, S. A., (s.f.).
- GUTIÉRREZ QUINTANILLA, Alfredo. **III Concurso sobre derecho laboral "Manuel M. Diéguez".** Guadalajara Jalisco, México: Ed. Gobierno de Jalisco, secretaria general de Gobierno, 1981.
- <http://www.sigweb.cl/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf> **Salud ocupacional y teletrabajo**(Consultado 27/11/2015)



<https://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajo> **Teletrabajo** (Consultado 26/11/2015)

<http://www.redalyc.org/pdf/336/33609304.pdf> **Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral**
(Consultado: 01/12/2015)

<http://www.informe-teletrabajo.com.ar/ventajas-desventajas.php> **tele trabajo, trabajo a distancia** (Consultado: 28/11/1015)

<http://gigatecno.blogspot.com/2013/04/ventajas-y-desventajas-de-trabajar-por.html>
Ventajas y desventajas de trabajar por internet (Consultado: 28/11/2015)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.**
Guatemala: Ed. IUS, (s.f.).

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas labores en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

PELLICER BLASCO, Angel. **La individualización de las relaciones laborales.**
España: Ed. Consejo económico y social, 1995.

SIMÓN MÉNDEZ, Baudilio. **Las garantías mínimas en los regímenes especiales de trabajo en Guatemala.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2011.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1945.

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

Ley Reguladora del Aguinaldo. Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala. 1978.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala. 1992.