

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



GUATEMALA, OCTUBRE DE 2021

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

**DETERMINAR LAS DIFERENCIAS ENTRE EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A
DOMICILIO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales

de la

Universidad San Carlos de Guatemala

por

JENNEFFER ROSEMARY AC RUIZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2021

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

DECANO:	M. Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Denís Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic. Juan Manuel Perny García
Vocal:	Licda. Alma Beatriz Molina Berganza
Secretaria:	Licda. Lesbia Lissette Zelada Franco

Segunda fase:

Presidente:	Licda. Heidi Yohanna Argueta Pérez
Vocal:	Lic. Axel Javier Urrutia Canizales
Secretario:	Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 11 de septiembre de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, LEYLI CARINA DAVILA PARADA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JENNEFFER ROSEMARY AC RUIZ, con carné 201402634,
 intitulado DETERMINAR LAS DIFERENCIAS ENTRE EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DOMICILIO PARA LA
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

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.

LIC. GUSTAVO BONILLA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Licenciada
 Leyli Carina Dávila Parada
 Abogada y Notaria

Fecha de recepción 26 / 02 / 2021

Leyli

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Licda. Leyli Carina Dávila Parada

Abogada y Notaria

Colegiado 15818

10^a. Calle 6-48 "A", Z. 9, Centro de Negocios "Gibraltar"

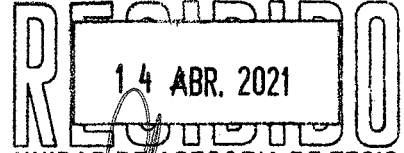
Guatemala, Guatemala

e-mail: carinalove55@gmail.com



Guatemala, 06 de marzo de 2021

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: *Marselyne*

**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala**

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de rendir dictamen en mi calidad de asesora de conformidad con el nombramiento de fecha once de noviembre de dos mil veinte (11-11-2020), del trabajo titulado **"DETERMINAR LAS DIFERENCIAS ENTRE EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DOMICILIO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES"** elaborado por la Bachiller **JENNEFFER ROSEMARY AC RUIZ** con carne 201402634". Para ello, procedo a dictaminar en los términos siguientes:

a) Opinión del contenido científico y técnico de la tesis

Durante el desarrollo de su tesis empleó de forma adecuada la información científica relacionada con el tema investigado, mediante la recolección de datos propiamente doctrinarios y jurídicos recabados y posteriormente dar lectura de manera detallada a la misma, puedo señalar que efectivamente se adapta a los lineamientos exigidos. La tesis constituye y se enfoca desde el punto de vista jurídico, como principal aporte es indicar la importancia de determinar las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio para la protección de los derechos laborales, aplicando los principios y formalidades que en derecho corresponde.

b) Metodología y técnicas de investigación

Durante el desarrollo de la tesis se emplearon los métodos y las técnicas necesarias para determinar que la extensión y aplicación del marco de protección para las personas que realizan trabajos referentes al teletrabajo y el trabajo a domicilio no es eficiente ni suficiente, con ello propiciar la explicación del por qué existe la necesidad de determinar las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio para la protección de los derechos laborales, de esa manera aplicarlo de forma debida y justa.

Redacción

La redacción de la tesis, estimo es la adecuada a la temática, está estructurada de una manera que facilita su comprensión.

Licda. Leyli Carina Dávila Parada
Abogada y Notaria
Colegiado 15818
10ª. Calle 6-48 "A", Z. 9, Centro de Negocios "Gibraltar"
Guatemala, Guatemala
e-mail: carinalove55@gmail.com



c) Contribución científica

El aporte científico del presente trabajo de investigación se constituye en una doctrina sencilla y clara, enfocada específicamente en determinar las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio para la protección de los derechos laborales.

d) Conclusión discursiva

La conclusión discursiva se encuentra apegada a los resultados de la investigación

e) Bibliografía

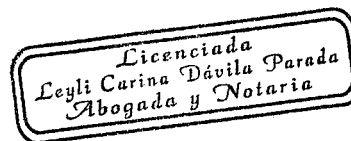
Se aprueba la bibliografía consultada

f) Aprobación del trabajo de investigación

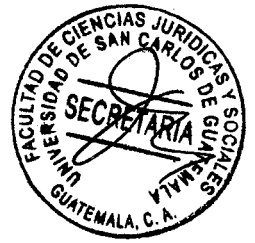
En virtud de los puntos señalados anteriormente, doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz los requisitos establecidos en el **Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General público**, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse en el momento oportuno por el Tribunal Examinador en el Examen Publico de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

g) Así mismo expreso que no tengo ningún parentesco dentro de los grados de ley con la señorita **JENNEFFER ROSEMARY AC RUIZ**.

Sin otro particular me suscribo de usted deferentemente con altas muestras de respeto por su atención a la presente.



Licda. Leyli Carina Dávila Parada
Abogada y Notaria
Asesora de Tesis
Cel. 54586346



22 de mayo de 2021

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe:

En cumplimiento a las disposiciones del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y sus reformas (Artículos 32, 33 y 46) y lo convenido en la sesión de Consejeros-Docentes de Estilo y la Pos Comisión de Estilo, dictamino como Consejera-Docente de Estilo acerca del informe final presentado por la alumna **JENNEFFER ROSEMARY AC RUIZ**, Carné 2014-02634, con el título **DETERMINAR LAS DIFERENCIAS ENTRE EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DOMICILIO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**, comunicándole revisé, analicé y calificué el informe en cuanto forma, redacción, gramática y ortografía en tres oportunidades (22 de abril, 7 de mayo y 18 de mayo del año 2021).

La alumna presentó el 19 de mayo nuevo informe rectificado acorde con la última revisión opinando la suscrita está conforme las observaciones y recomendaciones formuladas oportunamente, siendo suficientes para continuar con el trámite de impresión solicitado.

Atentamente,


Licda. Zonia Erika Solís Rubio
Consejera-Docente de Estilo

ANEXO: 1 informe

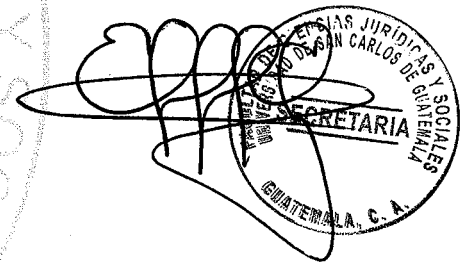
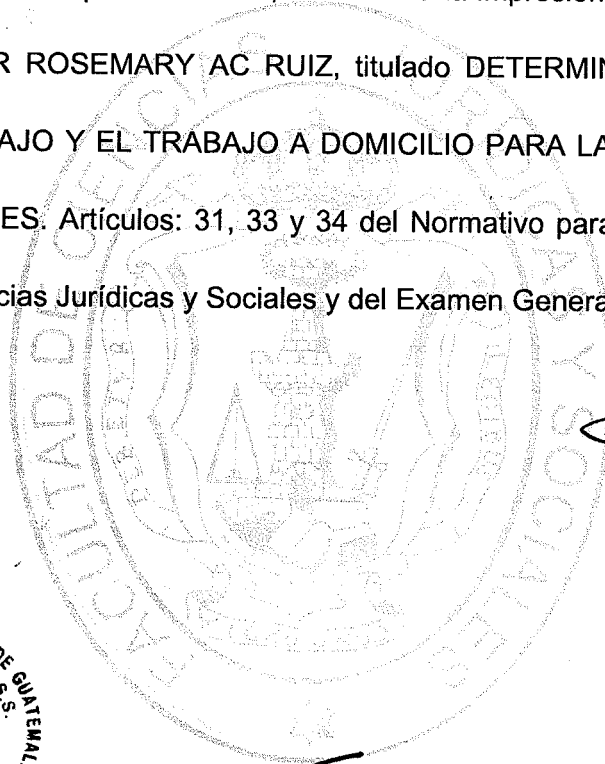


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

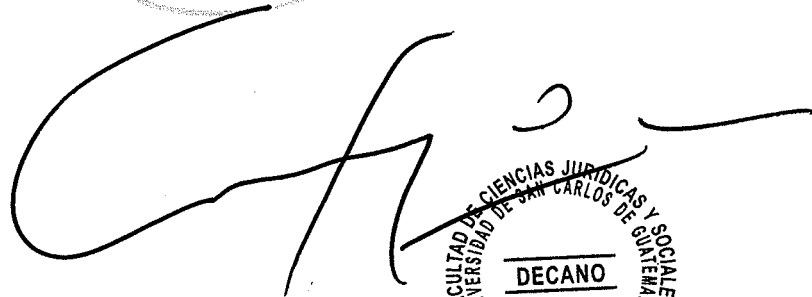
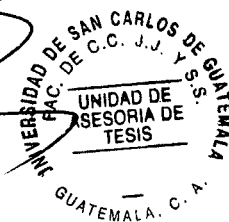
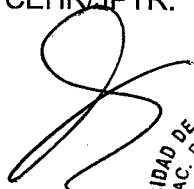


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, nueve de agosto de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENNEFFER ROSEMARY AC RUIZ, titulado DETERMINAR LAS DIFERENCIAS ENTRE EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DOMICILIO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/IPTR.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme las fuerzas necesarias para poder culminar mis estudios, por darme la sabiduría para seguir caminando y por bendecirme todos los días de mi vida a quien le entrego este logro para honrar su santo y bendito nombre a Él sea la gloria y honra por los siglos de los siglos amén.

A MIS PADRES:

Hector Daniel Ac Chub y Josefina Ruiz Xitumul, por su infinito amor y paciencia, por esforzarse y enseñarme a amar a Dios, por darme más de lo necesario para finalizar mi carrera, por estar conmigo en la buenas y en las malas, por levantarme cada vez que caía y por apoyarme en todo momento.

A MIS HERMANOS:

Gerson Daniel, Josue Isai y Melinda Gabriela Ac Ruiz por apoyarme y hacerme reír, en tiempos difíciles por estar conmigo cuando los necesitaba por demostrarme su amor y cariño todos los días.

A MI NOVIO:

Abraham Gomez por estar conmigo siempre y brindarme su amor y cariño en todo tiempo.

A MIS PASTORES:

Wilmer Ac y Laura campos, por estar conmigo guiándome en mi vida espiritual, los quiero.



A MIS AMIGAS:

Adelupe, Elisa Paola, Steff, Mariangel, Rosy Leticia por todos los momentos compartidos y por ser de bendición para mi vida, gracias por estar cuando las necesite.

A MI FAMILIA:

En general por todo su amor y apoyo.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales por brindarme excelentes catedráticos que ayudaron a formarme como profesional de derecho.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, Mi *alma mater* por abrirme sus puertas y así poder cumplir mi sueño de ser profesional.

A:

Usted que me acompaña en este acto, que Él te envíe ayuda desde del santuario, que Él te conceda grandes triunfos, bendiga tu pan y tu agua y lleve la enfermedad y la plaga lejos de ti, y conozcas la bendición del Señor que te prospera y no trae consigo dolor, la bendición del señor en tu casa, en tu canasta en tu semilla, en tus hijos y en tus hijas y cuando alcances la victoria gritaremos con gozo, Que Dios los bendiga.



PRESENTACIÓN

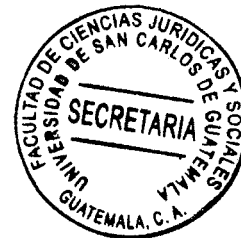
El trabajo de tesis se enmarca en el área de estudio del derecho laboral y constitucional, utilizando el método de investigación cualitativo, reuniendo así todos los elementos necesarios para el análisis e interpretación que se debe de tomar para la regulación del teletrabajo en Guatemala, tomando un período del año 2019 al 2020 en la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala.

El objeto de estudio del trabajo de tesis está basado en determinar cuáles son las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio, dado que existe una confusión jurídica entre ambas instituciones porque tienen elementos similares, pero naturaleza jurídica diferente, y al no existir una base jurídica que proteja al teletrabajo como una modalidad de trabajar, en la actualidad se vulneran así los derechos constitucionales y laborales que tiene todo trabajador tutelado por el derecho de trabajo.

Cabe destacar que con la crisis que vivió el país de Guatemala en el año 2020 se presentó la iniciativa de ley 5781 para regular el teletrabajo iniciativa que mejoraría las condiciones laborales aumentando así la productividad e inclusión social del país, debido a que muchas empresas se vieron en la necesidad de implementar el trabajo a distancia surgiendo así una problemática que, al no estar regulado el teletrabajo, los patronos se aprovecharían de la mano de obra disminuyendo los derechos y garantías mínimas.

El aporte académico se dirige a los trabajadores, siendo estos los sujetos del trabajo a quienes se les ve vulnerados sus derechos, por lo que es necesario que se regule el teletrabajo basándose en los derechos y principios del derecho laboral y constitucional y se dé una mejor protección de los derechos laborales mínimos irrenunciables.

HIPÓTESIS



Guatemala al ser un estado de derecho y democrático protege derechos mínimos laborales, al no estar regulado el teletrabajo esos derechos pueden encontrarse en una situación de vulneración sin un adecuado ordenamiento jurídico que lo respalde, por lo que, al establecer el teletrabajo como una normativa jurídica en la legislación guatemalteca, se protegería los derechos laborales tales como jornadas, salario mínimo, indemnización por servicios prestados, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo, horas extraordinarias y vacaciones.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



De acuerdo con la investigación realizada se confirma la hipótesis formulada, con base a los métodos analítico y deductivo, dado que es clara la validación al sostener que existe una vulneración de los derechos mínimos irrenunciables al no estar regulado el teletrabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco por ser una forma de trabajo relativamente nueva o poco empleada; además, se puede comprobar que la falta de regulación de este, hace que exista explotación a los trabajadores por la carga laboral en que se encuentran, lo cual se reduce a un método idóneo para la disminución de derechos y garantías mínimas, por lo que el teletrabajo sin ninguna base legal que lo respalde se convierte en una forma de flexibilidad laboral pero sin control por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social así como de sus dependencias.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Origen del derecho de trabajo	1
1.2. Etimología.....	5
1.3. Definición	7
1.3.1. Doctrina	7
1.3.2. Legal.....	9
1.3.3. Sociológica	11
1.4. Naturaleza jurídica del trabajo	12
1.5. Principios que tutelan del derecho de trabajo	14
1.6. Sujetos de las relaciones de trabajo	19
1.7. Derechos y obligaciones resultantes de las relaciones de trabajo	22

CAPÍTULO II

2. Trabajo sujeto a regímenes especiales.....	25
2.1. Trabajo agrícola y ganadero.....	26
2.2. Trabajo de mujeres y menos de edad.....	29
2.2.1. Trabajo de menores	30
2.2.2. Trabajo de mujeres.....	34
2.3. Trabajo doméstico	37
2.4. Trabajo de transporte.....	39
2.5. Trabajo de aprendizaje	40

2.6. Trabajo en el mar y vías navegables	42
2.7. Trabajo a domicilio.....	46
2.7.1. Antecedentes.....	47
2.7.2. Concepto	48
2.7.3. Generalidades	50
2.7.4. Marco jurídico nacional e internacional del trabajo a domicilio	51

CAPÍTULO III

3. Teletrabajo	57
3.1. Antecedentes del teletrabajo	57
3.2. Etimología de la palabra teletrabajo.....	60
3.3. Definición	60
3.4. El teletrabajo en el mundo	63
3.5. Tipos de teletrabajo	67
3.5.1. Teletrabajo desde casa	68
3.5.2. Telecentros o centros de trabajo	69
3.5.3. Teletrabajo móviles o itinerantes	70

CAPÍTULO IV

4. Determinar la diferencia entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio para la protección de los derechos laborales.....	75
4.1. Situación actual del teletrabajo y el trabajo a domicilio en Guatemala	76
4.1.1. Situación actual del teletrabajo.....	76
4.1.2. Situación actual del trabajo a domicilio.....	84

4.2. Perfil general del teletrabajador	89
4.2.1. Perfil de conocimientos	91
4.2.2. Orientación profesional.....	92
4.2.3. Conocimientos de técnicas personales	93
4.2.4. Perfil emocional	93
4.2.5. Perfil moral	94
4.3. Perfil general del trabajador a domicilio	95
4.4. Teletrabajo en Guatemala y su forma de contratación	96
4.5. Diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio	102
4.6. Consideraciones finales.....	103
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	107
ANEXOS	109
BIBLIOGRAFÍA	117



INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis surge ante la necesidad que se tiene de determinar cuáles son las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio para una mejor protección de los derechos laborales, y del trabajo a domicilio por formar parte de un régimen especial dentro del Código de Trabajo con una regulación distinta que permite que ciertos derechos como vacaciones, aguinaldo entre otros no se gocen; mientras que el teletrabajo cumple con los requisitos para validarse como un contrato de trabajo, pero ante la no regulación de este en la legislación guatemalteca, hace que se estén vulnerando los derechos y garantías mínimas al no tener un respaldo legal lo que muchas veces se asocia al teletrabajo como sinónimo del trabajo a domicilio.

El trabajo es un medio de subsistencia del ser humano, y con el avance de la tecnología, también existe un avance de la sociedad y de la manera en que las personas se relacionan, nacen nuevas formas jurídicas, en las que no está exento las relaciones laborales, de modo que con el transcurrir del tiempo surge el teletrabajo por la necesidad de realizar determinados trabajos a una empresa en la que cada trabajador pueda prestar sus servicios desde un lugar determinado, sin ser necesario encontrarse físicamente en un centro de trabajo, problema que radica fundamentalmente en la falta de regulación del teletrabajo por lo que en ocasiones es considerado como trabajo a domicilio; sin embargo, muchos tratadistas hacen la diferenciación de un tipo de trabajo frente a otro pues ambas instituciones tienen naturaleza jurídica diferente.

El objetivo general consistió en demostrar la importancia de comparar el teletrabajo y el trabajo a domicilio en búsqueda de la protección de los derechos laborales mínimos y realizando la investigación se determinó que efectivamente ambas instituciones tienen elementos particulares que hacen que su naturaleza jurídica y alcance legal sean distintas, una por ser parte de los regímenes especiales dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco y el teletrabajo por no estar regulado en la legislación, lo que hace que haya contrataciones bajo esta modalidad de trabajo pero vulnerándose así los derechos

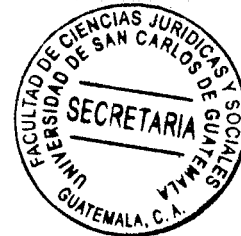


laborales ya que sin tener el respaldo legal muchas empresas abusan de los trabajadores disminuyéndose así todos los derechos que les corresponden.

El contenido capitular de la tesis se desarrolla en 4 capítulos: el primero abarcó todo lo relacionado al trabajo desde su origen, etimología, hasta los derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral que se da entre patrono y trabajador; el segundo se trató acerca de los regímenes especiales que contiene el código de trabajo enumerando así todos los regímenes, centrándose en el trabajo a domicilio desde sus antecedentes hasta el marco nacional e internacional; en el tercero se analizó el teletrabajo, desde la forma en como inició, pasando por su etimología, su alcance jurídico hasta la tipología del teletrabajo; y en el cuarto se determinó cuáles son las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio, analizando la situación de ambas instituciones en Guatemala hasta establecer las diferencias entre una y otra modalidad de trabajo.

Para la realización de la tesis se utilizó el método analítico y el método deductivo, además se utilizaron las técnicas investigación bibliográficas y documentales.

A lo largo de la investigación de tesis se determinó que existe la problemática respecto del teletrabajo si es aplicable como una modalidad de trabajo dentro del territorio guatemalteco y las contrataciones que se hacen bajo esta forma de trabajar es un medio para violentar los derechos de los trabajadores, siendo necesario que el teletrabajo se regule tomando como base los principios en que se fundamenta el derecho laboral y la Constitución Política de la República de Guatemala protegiendo al trabajador que es la parte débil de la relación laboral, también es importante tomar en cuenta que ya se presentó una iniciativa de ley al Congreso de la Republica de Guatemala para que cuente con todos los derechos mínimos irrenunciables pero también como una forma de opción al poder someterse bajo esta modalidad dando derechos y obligaciones tanto al patrono como al trabajador.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Es una rama del derecho publico que estudia las teorías, doctrinas e instituciones que regula al patrono y trabajador, así como los conflictos que surjan de la relación laboral.

1.1. Origen del derecho de trabajo

El ser humano desde siempre se ha visto en la necesidad de ejercer labores que le permitan garantizar su supervivencia; valiéndose de las herramientas a su alcance busca el alimento, vestimenta y satisfacción de necesidades básicas. Lo que le fue permitiendo, poco a poco, se establecieron normativas que regularan las relaciones que surgirían entre los sujetos intervinientes en una relación laboral.

Hoy en día, los países integran principios normativos basados en derechos fundamentales, siendo el trabajo uno de ellos, que permita regular las relaciones existentes entre las partes del vínculo laboral, considerándose especial protección al trabajador, clasificándolo como la parte débil de la relación laboral, dado que se somete a las voluntades del empleador.

En ese orden de ideas, gracias a factores como la globalización, el avance tecnológico, la aparición del internet, entre otros, los mercados se han visto en la necesidad de



reinventarse y adaptarse a las exigencias de unos consumidores cada vez más exigentes y modernos, la prestación de los servicios ha cambiado, por ende, ante una era tecnológica se ha hecho necesario la utilización de otros canales de comunicación masivos que se acoplen a la realidad actual.

Es evidente que son diversos los factores externos que inciden en el desarrollo del trabajo y su funcionamiento, ya que en la sociedad existen cambios constantes que llevan a las empresas a reinventarse, a renovarse, a cumplir con las exigencias del mercado y su entorno. Es por eso, que se debe enfocar en cómo crear estrategias para lidiar con factores tanto internos como externos.

Los Estados, no son ajenos a dichos sucesos, por lo que hoy en día son múltiples las variaciones existentes en materia laboral, dando protecciones a la parte débil de la relación laboral (el trabajador) acoplándose cada vez más a las nuevas modalidades contractuales y de prestación de servicios que surgen como consecuencia de la virtualidad.

“La evolución del sistema de derecho laboral es un reflejo de la reivindicación de la clase trabajadora a través de la historia por asegurar un mínimo de equidad y justicia en las relaciones laborales”¹; es decir, el Estado debe garantizar que la prestación del servicio se realice de manera adecuada y que los trabajadores no pierdan los derechos a los

¹ <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summauris/article/view/619/591>
(Consultado 25 de agosto de 2020)



cuales están cobijados, dando como resultado una protección especial. En un Estado garantista como lo es Guatemala, es evidente que surten diversas posturas conforme hasta qué punto debe presentarse este hecho, pero, lo que sí es claro, es que en materia normativa el Estado le ha brindado grandes preventas al trabajador, protegiéndolo de impases que vayan en contra de los principios del derecho laboral.

Pero, ha de señalarse que esta protección no es absoluta, gracias a la aparición e incidencia de fuertes factores externos. Las empresas han tenido que acoplarse a las nuevas realidades, por ejemplo, el mundo sufre la oleada de contagio por el conocido virus COVID-19, que ha provocado una fuerte crisis económica, dando paso al aumento de la virtualidad, lo cual podría llegar a suponer un fuerte cambio en las actitudes hacia el trabajo superiores a las provocadas en el Siglo XVIII con la Revolución Industrial.

Igualmente, se hace necesario establecer el recorrido histórico del derecho laboral en el mundo, pues nace como respuesta a la necesidad de brindar una protección especial al trabajador ante los abusos de los patronos, con prerrogativas justas para ambas partes.

El origen no se remonta a una fecha específica, se debe a una cadena de sucesos que dieron paso a lo que hoy se conoce como derecho al trabajo, pues, la actividad comercial predominante en cada una de las épocas históricas relevantes en el ser humano, las primeras sociedades, primitivas, tenían como actividad comercial la recolección y la siembra que desembocó las primeras profesiones, y en, las primeras relaciones entre trabajadores y empleadores.

Así, en los primeros imperios consolidados en el mundo, en el antiguo Egipto las relaciones entre los extremos eran completamente desiguales, dado que la parte dominante se centraba en el faraón y en sus designados, sometiendo a los trabajadores o esclavos, lo que condicionó la primera huelga en la historia de la cual se tiene referencia: los trabajadores se negaron a seguir con los trabajos de construcción de lo que sería la tumba de Ramsés III.

Más adelante, en el Imperio Romano, siguió el mismo sometimiento y una dominación por parte de los empleadores; así mismo, se dieron los primeros pinitos de contratos laborales, en la mayoría de los casos el trabajador era empleado y vasallo de su jefe. En la antigua Roma, el empleador tenía obligaciones con aquellos que estaban bajo su poder o protección, pues aquí se da paso a un nuevo concepto de trabajador, pues pasaron a alimentar a sus trabajadores y protegerlos de otros señores, ladrones o demás individuos dañinos.

Con el paso del tiempo, la tecnificación dio paso a un desplazamiento de la mano de obra personal, dado que se necesitaban menos personas para ejercer las mismas actividades; en la Revolución Industrial es donde surge un verdadero antes y después en la historia del derecho al trabajo, el paso del feudalismo al industrialismo, lo agiliza todo.

En la página web del Blog de Arranz Abogados, se plantean dos momentos claves en el surgimiento del derecho laboral: "El poder popular consigue hitos históricos como la I

Internacional (Asociación Internacional de Trabajadores), la denegación del trabajo menores de 9 años o el Seguro del accidente de Trabajo. Otro, es el 1 de mayo de 1886, donde los estadounidenses salieron a la calle en huelga a manifestarse por las abusivas jornadas laborales que, en la mayoría de los casos sobrepasaban las 14 horas. Su logro: pasar a una jornada de 8 horas.”²

Es evidente, la lucha ha sido de años, dado que como se evidenció, al tener el empleador la facultad de decisión conforme a los horarios, prestaciones, salarios y actividad a realizar, se supone un libre albedrío en las decisiones, tomadas de manera unilateral, dado el descontrol y sin freno que tenía con relación a sus imposiciones. Hecho, que en la actualidad se ha visto controlado con las apariciones de normativas reguladores que garantizan una equidad en la labor prestada por parte de los trabajadores.

1.2. Etimología

Etimológicamente hablando, es necesario plantear la idea que el derecho al trabajo se comprende de dos palabras: derecho y trabajo. En este sentido, la palabra derecho, tiene su origen en el latín **directus**, como señala Manuel Ossorio: “Derecho proviene del lat. **directum** (directo, derecho); a su vez, del lat. **dirigere** (enderezar, dirigir, ordenar, guiar).”³

² <http://www.arranzabogados.es/blog/cuando-surge-el-derecho-laboral>.
(Consultado el 30 de septiembre del 2020).

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 294.

Con esto, es posible que la etimología de derecho va encaminada a señalar que es un camino que se lleva a un fin desde un camino trazado, es decir, un camino sin desviación alguna.

Por otro lado, para muchos en el mundo occidental, el término trabajo, proviene de un pasado oscuro, el cual, conlleva con la crueldad y el maltrato hacia el ser humano. Para muchos conocedores del tema, la palabra trabajo, data del Siglo VI A.C., según la Real Academia Española de la lengua, “trabajo, tiene su origen en la palabra del latín **tripalium**,”⁴ la cual es asociada a una forma de tortura utilizada en la época del Imperio Romano, y que usualmente era utilizado por medio de un cepo de madera de tres puntas con el cual se llegaba a inmovilizar a algunos animales e incluso a personas.

“En relación con la determinación del origen de la palabra “trabajo”, hay distintas opiniones. Ciertos autores apuntan que el termino proviene del latín **trabs. trabis**, que significa traba, y esto es así debido a que para algunas personas el trabajo representa una traba, porque conlleva una realización de un esfuerzo. Otra corriente lo ubica dentro del griego **thilbo**, que significa apretar, oprimir o afligir.”⁵

Así mismo, es de anotar que para esas palabras su origen etimológico, varía o cambia según la cultura, en el sentido de su raíz, pero que sin importar esto, de igual manera terminan teniendo el mismo sentido para cada una de las lenguas en la que se pueda

⁴ <https://dle.rae.es/trabajar>. (Consultado el 26 de abril del 2021).

⁵ Dávalos, José. **El constituyente laboral**. Pág. 45.

encontrar, es decir, hace referencias a conceptos universalmente aceptado por los Estados y sus habitantes.

1.3. Definición

Desde el punto de vista de su definición, cabe señalarse que se hace necesario entender los conceptos que se tienen de derecho y de trabajo, por lo cual, inicialmente el Diccionario de la Real Academia Española plantea que el “derecho es aquello que es recto, igual, sin llegar a torcerse hacia ningún lado o como de igual forma lo define diciendo que es lo justo o legítimo, así mismo, definido como la acción y efecto de trabajar o también como una ocupación que es retribuida.”⁶

En ese sentido, es posible llegar a entender al derecho al trabajo como aquella labor que se desarrolla por una persona, en favor de otra, la cual se desempeña de manera recta, es decir, de una manera limpia, justa y sin perjuicio alguno hacia quien lo contrató, pues del desarrollo de la labor ambas partes tienen una retribución por dicha ocupación.

1.3.1. Doctrina

Para algunos tratadistas la definición de derecho al trabajo varía según los diferentes autores, puesto que señalan que deben tenerse en cuenta una serie de clasificaciones para dar una definición: Como señala José Dávalos “Pese a todo esto, Cabanellas señala

⁶ <https://dle.rae.es/derecho>. (Consultado el 26 de abril del 2021).



que para fijar una definición del derecho del trabajo se deben tomar en cuenta distintos aspectos, como la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto. Del análisis de estos elementos derivara una definición acorde al contenido de la disciplina, por lo que este estudio se impone antes de establecer dicha definición.”⁷

Son diversos los elementos que concurren para que subsista la relación laboral y a lo largo de su vigencia, es decir, son los mismos que dan paso a su origen los que estarán hasta que esta llegue a su finalización; la existencia de dos extremos es indispensable, pues sin la presencia del empleador o trabajador no subsiste.

Manuel Ossorio, citando a Cabanellas expone que: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”⁸

De igual forma el profesor Francisco Walker Linares, define al derecho de trabajo como: “Es el conjunto de normas, teorías y leyes destinadas a mejorar las condiciones económico-sociales de los trabajadores de toda índole y a reglar las relaciones contractuales entre patrones y asalariados.”⁹

⁷ Op. Cit. Pág. 46.

⁸ Op. Cit. Pág. 304.

⁹ Linares, Walker . **Panorama del derecho social chileno.** Pág. 14.



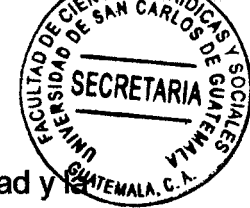
Con las definiciones consignadas, se puede deducir que el derecho de trabajo va más allá de lo dicho con anterioridad, en cuanto a que entender el significado de lo que es derecho y trabajo por separado lo cual sería una acción de trabajo de manera justa o legítima, mientras que el sentido real del derecho de trabajo, se dirige hacia un lineamiento social, propendiendo que se dignifique el trabajo y sus condiciones, buscando que exista y perdure una normatividad que regule el derecho de trabajo de cada persona dentro de la sociedad que habitamos.

1.3.2. Legal

El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señala en sus considerandos las características del derecho al trabajo, estableciéndose:

- a) "El derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- c) El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.
- d) El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- e) 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; y
- f) El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los



rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.”

El ordenamiento jurídico guatemalteco reconoce el derecho al trabajo como principio fundamental del Estado y le da una protección significativa dentro del mismo, estableciendo las prerrogativas en el Código de Trabajo que surtirá frente a los posibles conflictos que surjan entre los empleadores y trabajadores.

1.3.3. Sociológica

Manuel Ossorio define a la sociología como: “Ciencia que trata de las condiciones de existencia y desenvolvimiento de las sociedades humanas.”¹⁰

Es decir, el trabajo implica un esfuerzo físico o mental en las actividades que el ser humano desarrolla; y por sociología el estudio de las relaciones sociales. Lo que se entiende, que la sociología del trabajo es el estudio de sociedades humanas que se forman con el fin de realizar una actividad ya sea física o mental con el fin de integrar tanto a los patronos como a los trabajadores, estudiando los fenómenos relevantes que se suscitan socialmente, y encontrar las posibles soluciones para las problemáticas que se desarrollan de las relaciones de trabajo.

¹⁰ Op. Cit. Pág. 908.



Se crea bajo el concepto de poder suplir la necesidad que requería la sociedad de regular las relaciones laborales de la misma. La estructura jurídico-política de los estados va enfocado en los derechos inherentes de cada ser humano. Por ende, el derecho al trabajo ha sido materia de estudio desde el punto de vista sociológico debido a que es una conducta típica de la humanidad sin importar el sistema económico bajo el que se encuentre regida, si bien como conducta puede ser desarrollada más frecuentemente en esquemas capitalistas que también se evidencia en los demás.

El derecho al trabajo siendo el pilar del derecho laboral ha ido evolucionando en su definición a medida que se desarrolla la jurisprudencia de este, indica que evoluciona al ritmo que lo hace la sociedad, teniendo una clara influencia de factores externos que entran a configurarse como relevantes dentro de su ámbito de aplicación.

La evolución social de las relaciones laborales de las personas proviene desde mucho antes de que este fuera considerado un derecho constitucional, uno de los puntos clave es la forma en la cual se defiende tal derecho, puesto que, en la actualidad, dada su relevancia, se han implementado especiales mecanismos de defensa a favor del trabajador, pues sigue siendo considerado como la parte débil de la relación laboral.

1.4. Naturaleza jurídica del trabajo

Por la propia naturaleza del trabajo, su encuadramiento tiende a regularse en tres corrientes: la primera declara que es público por las normas de orden público que lo

integran; la segunda declara que es privado, por el ámbito en donde se desarrolla; y la mixta establece que, aunque es regulada por el Estado, su aplicación es en el ámbito privado de la contratación.

En materia de derecho individual del trabajador prevalece el orden público, su regulación es por medio del derecho público laboral, pero se trata de un derecho privado si se piensa en su ubicación.

Para Landelino Franco, “su naturaleza es del derecho público, derivado de la injerencia directa que tiene el Estado en la impartición de la justicia mediante la ley.”¹¹ Es decir, que el Estado mediante la ley inviste de la facultad de juzgar en el ámbito del derecho procesal del trabajo sobre quienes ejercen la jurisdicción en ese ámbito, de allí entonces la clara intervención del Estado que hace que esta disciplina sean una rama del derecho público.

Para establecer su origen es necesario establecer regulación y uso, empezando con la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que el régimen laboral del país debe organizarse conforme principios de justicia laboral, confirmando que es por medio del Estado que se resguarda su regulación y su correcta aplicación, primordialmente con la protección del trabajador. Ello se confirma en el Código de Trabajo, en el considerando 4: los principios mínimos tutelares.

¹¹ Franco, César. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Pág. 14.



Entonces, si la finalidad del derecho del trabajo es aumentar las condiciones de la estabilidad laboral de los trabajadores, el Estado se constituye el ente rector y regulador, volviéndolo puramente público, aunque su aplicación sea para el ámbito privado.

1.5. Principios que tutelan el derecho de trabajo

El derecho al trabajo se ha constituido en uno de los derechos fundamentales con una significativa importancia en la actualidad, dado se considera el medio que permite garantizar una calidad de vida digna y un mecanismo necesario de subsistencia del ser humano, lo que ha llevado a que se dé un amplio estudio para la regulación del tema.

En ese sentido, la Organización de las Naciones Unidas, se ha manifestado señalando: Artículo 6. “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

Es el derecho al trabajo la capacidad que tiene cada persona de elegir libremente la actividad que desarrollará, con garantías constitucionales y normativas relacionadas a la libre elección de este, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna y protección social.

El Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales plantea que los Estados deben garantizar a los trabajadores: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- A. Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores;
- B. Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- C. Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- D. La seguridad y la higiene en el trabajo;
- E. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- F. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

Es decir, se plantean principios generales que deben ser acogidos por los Estados miembros en sus legislaciones, dando una especial relevancia al derecho a la igualdad y dignidad; plantea la necesidad de asegurar que las condiciones laborales y la remuneración serán acorde con la labor a desempeñar, sin distinción de género o condición física o social. Hecho que ha tomado especial relevancia, dado la lucha que ha conllevado la igualdad de género en el ámbito laboral y la inclusión de comunidades vulnerables.

Los principios generales del derecho del trabajo, se rigen por los valores universales de seguridad, justicia, igualdad, etcétera, que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del derecho en general, esta rama es especial por el objeto, digno de protección, como es el trabajo humano, posee también principios específicos e inmutables para salvaguardar la dignidad del trabajador, y la seguridad jurídica.

El Estado se ha vuelto garante y parte integral de la relación laboral, dado que supone un intermediario directo entre los conflictos que puedan llegar a surgir entre las partes, por ejemplo, conforme a la necesidad de plantearse las condiciones contractuales claras desde el inicio, cabe recordar los elementos fundamentales de la relación laboral; subordinación, salario y prestación personal.

Los principios que tutelan el derecho laboral pueden ser definidos así:



i. Principio protector (“in dubio pro operario”), en la relación laboral el patrono representa la parte fuerte y el trabajador la parte débil, por ello cuando se suscita un conflicto ente ambas partes y circunstancias resultan ser dudosas, la decisión del juez debe de favorecer en la resolución judicial al trabajador por estar protegido tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo.

ii. Principio de irrenunciabilidad, el trabajador al ser tutelar del derecho laboral goza de derechos y garantías mínimas, los cuales no se puede disminuir, tergiversar o renunciar ya que serian nulas de pleno derecho, todos los contratos o disposiciones que sean contrarias, ya que el patrono tiene la obligación de cumplir con sus deberes.

iii. Principio de continuidad de la relación laboral, cuando en el contrato de trabajo no se establezca el plazo de finalización de la relación laboral o exista duda de las causales de terminación se tomará como un contrato a tiempo indefinido.

iv. Principio de primacía de la realidad sobre la formal, principio que otorga relevancia a los hechos sobre las situaciones de simulación que en ocasiones se da una contratación laboral, puesto que al existir una controversia se analizará la realidad del trabajador en área de cumplimiento de labores y no de las condiciones pactadas inicialmente.

v Principio de la buena fe, al iniciar una relación laboral tanto el trabajado como el patrono deben de regirse de forma correcta, es decir que el trabajador debe de realizar



el trabajo con dedicación, responsabilidad, honestidad y respeto, pero también el empleador cumplir con sus deberes otorgando los derechos que conforme a ley corresponde.

vi Principio de justicia social, el trabajo es un derecho que las personas tienen pero también es una obligación social es decir que se otorga a cada parte tanto derechos y obligaciones según lo que corresponda.

vii Principio de prohibición de discriminación, todo patrono tiene la prohibición de excluir a las personas ya sea por edad, sexo, raza, religión o inclinación política, ya que según la Constitución Política de la República de Guatemala todas las personas tienen igualdad en dignidad y derechos.

viii Principio de gratuidad de los procedimientos, se ha considerado que los procedimientos laborales son gratuitos por el poco formalismo que existe en el proceso, esto encaminado a brindarle protección especial a la parte débil de la relación laboral que son los trabajadores con el fin de tener una defensa justa.”¹²

Todos encaminados, a lograr una protección significativa a la parte débil de la relación laboral, dado que la subordinación que supone un elemento indispensable a la hora de plantear la existencia o no de dicho vínculo, supone un sometimiento a las voluntades

¹² <https://www.aidtss.org/los-principios-del-derecho-laboral-y-su-necesaria-revalorizacion>. (Consultado 17 de abril del 2021).



del empleador, constituyéndose en un abandono al trabajador, que se ve obligado a seguir sus prerrogativas; hecho, que con anterioridad no planteó una protección al trabajador.

1.6. Sujetos de las relaciones de trabajo

La relación laboral surge a raíz de la existencia del vínculo laboral que se da entre las partes, empleador y trabajador, la cual se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo, que podrá surtirse de manera escrita o verbal, pues el hecho de que no se consagre en papel no es excusa para no tornarse válido y con las mismas condiciones que uno escrito.

En ese sentido, atendiendo a la legislación guatemalteca, el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo señala en sus disposiciones generales:

Artículo 1. "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos."

Es decir, es el Código de Trabajo el que plantea las prerrogativas y normatividad a seguir a la hora de surgir algún tipo de conflicto entre las partes de la relación laboral.



Así mismo, se señala en los artículos siguientes lo que para el derecho guatemalteco significa los términos de patrono (empleador) y trabajador.

Empleador- definición. Artículo 2. “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.”

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República.

Trabajador- definición. 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.”

A su vez, el derecho de trabajo también plantea la intervención de terceros dentro de la relación laboral, que representan la figura de una de las partes, así como sus intereses, por lo que, se hizo necesario incluirlos en el Código de Trabajo, el cual señala:

Representante del empleador. Definición. Artículo 4. “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en



sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.”

Intermediario. Definición. Artículo 5. “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

Con respecto a la representación del empleador, son aquellos que a nombre de aquel ejecutan las actividades que le son encomendadas, entrando a gozar de los mismos derechos, pero también de las mismas obligaciones de aquel.

Por otro lado, la figura del intermediario es el que conecta los extremos de la relación laboral, es decir, hace la gestión necesaria para que la prestación del servicio de uno se adecue a las necesidades del otro, pero, no interviene en la ejecución de las actividades del primero. Así mismo, el Artículo establece que queda solidariamente vinculado en cuanto a las actividades, pues deben estar completamente acordes a las necesidades del patrono.



1.7. Derechos y obligaciones resultantes de las relaciones de trabajo

Como punto de partida, se hace necesario tener presente que los derechos y las obligaciones empiezan a tomar vigencia desde el momento en que se hace presente el mismo, es decir, desde el momento en que se da la prestación del servicio.

Se sustenta en el Código de Trabajo en el Artículo 19, señala “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente (...)”.

El Código de Trabajo, regula las obligaciones a cada uno de los extremos de la relación laboral, es decir tanto a los patronos como a los trabajadores quienes deben de cumplirlas conforme a la ley.

El Artículo 63 del Código de Trabajo plantea las obligaciones de los trabajadores, es decir la forma de como estos deben de realizar la relación laboral; desempeñando un trabajo eficiente y eficaz, teniendo buena educación, decoro y buenas costumbres en el lugar de trabajo y con sus compañeros, también estar bajo la dirección del patrono en todo momento. Además, todo el que trabaje en determinada empresa debe guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos es decir que tiene que guardar completa fidelidad hacia la empresa.



Así mismo los trabajadores en caso de emergencia, o siniestro deben de prestar el auxilio necesario tanto al patrono como a algún compañero de trabajo. Todo trabajador al que se le de vivienda debe de desalojar en un término de 30 días.

El Artículo 64 del mismo Código señala las prohibiciones a los trabajadores, lo que no les es permitido para tomar ciertas acciones que, al realizarlas constituiría en un despido justificado, presentarse al trabajo en estado de embriaguez, se abandone el trabajo en jornada laboral de forma injustificada, portar armas en el establecimiento donde labora, realizar propaganda política o actos que coaccione la libertad de emisión del pensamiento, igualmente está prohibido de realizar hechos que violen las normas del trabajo.

Por otro lado, el mismo ordenamiento jurídico plantea las obligaciones de los empleadores en el Artículo 61, las que deben cumplir como lo establecido en la ley para que no incurran en faltas laborales por que cada todo patrono está obligado a realizar un informe impreso que se debe de enviar a la dirección de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social donde reporte sus egresos totales, datos de sus trabajadores. También todo patrono o representante del patrono debe de tener preferencia a los trabajadores guatemaltecos y deben de guardar la debida consideración es decir que no debe de haber maltrato físico, mental o moral.

De la misma manera los patronos deben de brindar todos los materiales necesarios para la adecuada realización del trabajo, permitir que se haga las inspecciones y vigilancias



que se consideren pertinentes por parte del autoridad competente, además que los patronos están obligados a pagarle al trabajador el salario acordado en el plazo y lugar establecido, así como a otorga las licencias adecuadas según sea el caso de cada trabajador, es decir que también esto constituye derechos para los trabajadores

Por último, se plantean prohibiciones al empleador, en el Artículo 62 del Código de Trabajo. Cuando establece que a los patronos les quedan prohibido inducir o exigir a sus trabajadores que compren artículos de determinado establecimiento; exigir o aceptar dadas, regalos o compensaciones de cualquier persona, además tampoco pueden impedir que los trabajadores que renuncien o formen parte de un sindicato, así como influir en las decisiones políticas o religiosas. Asimismo, es prohibido por parte del empleador cualquier acto que restrinjan o disminuyan los derechos laborales de los trabajadores.



CAPÍTULO II

2. Trabajo sujeto a regímenes especiales

El trabajo sujeto a regímenes especiales puede decirse que responde al conjunto de doctrinas y parte de la legislación que agrupan dentro de sí todas las actividades que por su naturaleza no contaban anteriormente con una protección mínima, como ocurría en el caso del régimen general de la relación de trabajo.

Los regímenes especiales de trabajo se diferencian del régimen general por:

- i. La condición de los sujetos de la relación laboral
- ii. Las circunstancias propias del trabajo a desempeñar
- iii. El medio a través del cual se realiza el trabajo

En la actualidad y en el caso de Guatemala los regímenes especiales de trabajo regulados en ley son: trabajo agrícola y ganadero, trabajo de mujeres y menores de edad, servicio doméstico, trabajo de transporte, trabajo a domicilio, trabajo de aprendizaje, trabajo marítimo y el régimen de los dependientes del Estado.



2.1. Trabajo agrícola y ganadero

Este régimen de trabajo se encuentra en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, en el Capítulo Primero del Título cuarto en los Artículo 138 al 145.

De conformidad con el Artículo 138 se considera que los “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, cuadrilleros y otros análogos que realicen en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de esta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.” Es decir que todo trabajador campesino necesariamente debe de trabajar en el campo realizando actividades de la tierra y no pueden ser considerados bajo este régimen a los gerentes, administradores, directores entre otros que laboran en un oficina porque no tendrían las mismas calidades de un campesino.

En Artículo 139 del Código de Trabajo “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante 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.” Establece claramente que para que la

mujer o menor de edad trabaje se necesita la autorización del patrono pero solo tendrá la calidad de ayudante más no de trabajador agrícola como un jornalero, mozo o peón.

Por su parte el Artículo 140 establece que “No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

- a) Los que hayan sido habilitadores jornaleros;
- b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el Artículo 7º;
- c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración.
- d) Los ebrios habituales; y
- e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de este.” Los representantes e intermediarios son los que ejercen a nombre propio de patrono y son estos los que contratan al personal ganadero o agrícola de una finca por lo que es necesario que sean personas de notoria honradez y no estén dentro de las causales mencionadas.

El Artículo 141 por su parte dice: “Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el



arculo anterior, necesitan de una carta-poder suscrita por aquél para ejercer actividades.

Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remirse a la Dirección General de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta-poder debe renovarse cada año.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a este darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder.” Toda persona que trabaje a nombre del patrono debe de contar con una carta poder que es el documento que acredita que efectivamente dichas personas pueden contratar a nombre del patrono.

Para el cumplimiento de las leyes y protección de los trabajadores sujetos al régimen agrícola o ganadero la Inspección General de Trabajo debe velar porque se cumplan y respeten los derechos, intereses y garantías mínimas de los Trabajadores y de igual modo el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión debe reglamentar con relación a esta materia.

Por último, en cuanto a las regulaciones del presente régimen de trabajo, el Código de Trabajo establece en el Artículo 145 que “Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de



salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación.” Todo trabajador que este contratado bajo este régimen debe de tener un lugar donde vivir tanto para él como para su familia, debido a la naturaleza del trabajo ya que estos realizan su trabajo de manera continua.

2.2. Trabajo de mujeres y menores de edad

Este régimen es quizás uno de los que más llama la atención y de los primeros en recibir la protección de las normas laborales, ello derivado del abuso cometido en contra de las mujeres y los menores de edad durante la Revolución Industrial.

En Guatemala, tanto como a nivel internacional el papel de la mujer está relegado, tomado con menos valor, ni se diga en temas laborales, las mujeres siempre han percibido los salarios más bajos que el de los hombres; de igual manera sucedía con el trabajo de los menores a quienes eran explotados por sus propios padres para que ayudaran al sustento económico de la casa, todo ello requirió que se les protegiera para que desempeñaran un trabajo adecuado a su capacidad física, que el salario a percibir fuera en igualdad de condiciones al percibido por un hombre adulto y por último se garantizaran los derechos y garantías que a todo trabajador debe asistirle.

Este régimen de trabajo se encuentra en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, del Artículo 147 al 155.



El Artículo 147 del Código de Trabajo, procura proteger y garantizar que tanto el trabajo de las mujeres como de los menores de edad sea adecuado especialmente atendiendo a su edad, condiciones o estado físico, desarrollo intelectual y moral.

2.2.1. Trabajo de menores

El Artículo 148 del Código de Trabajo señala las prohibiciones del patrono en el trabajo de menores y de las mujeres:

- a) “El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad.” Lo expresado en esta literal además de ser una prohibición, puede ser constitutivo del delito de empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesiva a su integridad y dignidad, el cual se encuentra regulado en el Artículo 156 Bis del Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala Código Penal, a quien cometiere dicho delito se le puede sancionar con una pena de prisión que va de dos a cuatro años, más una multa de veinte mil a cien mil quetzales.
- b) Suprimido
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato;
y;
- e) El trabajo de los menores de catorce años.”



En consonancia con esta prohibición el Convenio Número 138 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- sobre la edad mínima establece en el Artículo 6 que “está permitido que los niños trabajen en el marco de la escuela, de escuelas de formación profesional u otros centros de formación. A partir de los 14 años, los niños pueden trabajar en empresas como aprendices con el objetivo de adquirir conocimientos, siempre y cuando el gobierno del país lo permita y se asegure de que estos niños disfrutan de una protección.”

Así mismo el Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, según Artículo 63 al 65 los efectos de la Ley, se entiende por “adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela.”

Así también establece que adolescente trabajador del sector formal es aquel “mayor de catorce años, que tenga como patrono a un empleador individual o jurídico, o que labore para una empresa de acuerdo con las normas del Código de Comercio; en ambos casos, en virtud de una relación directa de subordinación y dependencia, dentro de un horario determinado y sujeto a un contrato individual de trabajo. Mientras que el adolescente trabajador del sector informal será el “mayor de catorce años que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades comerciales sin



sujetarse plenamente a la legislación tributaria y comercial del país, especialmente en lo que se refiere al registro, sede, contabilidad, entre otros elementos que caracterizan la formalidad del comerciante.”

Sin embargo, pese a los artículos anteriormente expuestos y con respecto a la última prohibición mencionada, es importante hacer mención que no es una prohibición rígida, tiene excepciones, como la determinada en el Artículo 32 del Código de Trabajo que regula lo referente a los contratos de trabajo de los jóvenes menores de 14 años porque estos deben “celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones o que alude este artículo.”

Con relación a las jornadas de trabajo, el Código de Trabajo dice en el Artículo 149 que los menores deben regirse bajo una jornada ordinaria diurna la cual de conformidad con el Artículo 116 de Código cuando “el trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas, ni exceder de un total de cuarenta y cuatro horas a la semana,” sin embargo, en el caso de los menores de edad debe ser disminuida como fija el Artículo 149:



- a) "En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años es decir, que debe laborar 38 horas a la semana como límite máximo.
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos se autorice conforme el Artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja mejor de la que ordena este inciso." Es decir, que debe laborar un límite máximo de 32 horas.

En el caso del trabajo de menores y que se requiera la autorización de la Inspección General de Trabajo, la que actúa conforme al Artículo 150 "puede extender en casos de excepción calificada autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior. Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo cuidado de él;
- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad."



2.2.2. Trabajo de mujeres

El Artículo 151 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, prohíbe al patrono en el trabajo de mujeres:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona excepto que, por la naturaleza propia del empleo, este requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.” Con relación a esta literal y en consonancia con lo que establece el Artículo 1 del Convenio Número 111 de la Organización Internacional de Trabajo –OIT- se considera como discriminación:
1. “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato e el empleo y la ocupación;
 2. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.” Sin embargo, esta literal tiene su

excepción ya que, si hay causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 del Código, el patrono puede gestionar ante los tribunales de trabajo el despido, debiendo comprobar para ello la falta, pero no debe hacer efectivo el despido hasta tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal, lo cual se obtendrá a través del denominado incidente de maternidad. Empero si el patrono no cumple con lo dispuesto en la ley, la trabajadora en estado de gestación puede acudir a los tribunales y pedir la reinstalación, teniendo derecho a cobrar los salarios dejados de devengar mientras que estuvo sin laborar.

- b) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.
- c) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.”

Por lo tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo, en el Artículo 152 para el descanso pre y post natal, toda madre trabajadora “gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

- a) La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de 5 semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale...
- b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social...
- c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad...al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento.”

En el caso de adopción de un menor de edad, la trabajadora tiene derecho al período de licencia post parto, es decir 54 días para que puedan gozar de un período de adaptación.

Así también toda mujer tiene derecho a un período de lactancia que de conformidad con el Artículo 153 del Código de Trabajo, la trabajadora puede gozar de media hora dos veces al día para alimentar a su hijo, para lo cual dispondrá de un lugar especial en el lugar donde efectúa sus labores, sin embargo, también puede acumular esas dos medias horas ya sea para entrar una hora después o salir una hora antes para alimentar a su hijo, debiendo ese tiempo ser remunerado por el patrono. El período de lactancia aquí

expuesto deberá computarse a partir del día en que la madre retorne sus labores hasta los 10 meses y será aplicable también en el caso de la adopción, aunque también puede otorgársele un plazo inferior a los 10 meses.

El Código de Trabajo también establece en el Artículo 155 que en caso de que un patrono tenga más de 30 trabajadoras queda obligado a acondicionar un lugar para que las madres puedan alimentar a sus hijos menores de 3 años, pero también para que puedan ser atendidos por personas especializadas e idóneas que el patrono debe pagar, para que cuiden a los hijos de dichas trabajadoras mientras ellas cumplen la jornada de trabajo.

2.3. Trabajo doméstico

El trabajo doméstico ha existido desde siempre, sin embargo, no tiene mucho tiempo de encontrarse regulado en los ordenamientos jurídicos de los países. El trabajo doméstico es una de las actividades primordiales del ser humano, aunque no se le tome como tal, ya que implica el cuidado del hogar y del espacio en donde una persona o familia vive.

Este tipo de trabajo tiene una peculiaridad y es que se ha fijado en la sociedad como un trabajo exclusivo de mujeres y esto viene desde la prehistoria, puesto que antiguamente el hombre se encargaba de llevar alimento al hogar y de brindarle protección a la mujer, por lo que esta se mantenía en el hogar, cuidando, limpiando y atendiendo a los niños,



aunado a ello se encuentra la creación cultural que ha fijado este tipo de trabajo como exclusivo de la mujer.

De conformidad con el Artículo 161 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, un trabajador doméstico es aquel que “se dedica en forma habitual y continua a labores de aseos; asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”

Para la ley la retribución de los trabajadores domésticos debe ser monetaria y de conformidad con el Artículo 106 del Código de Trabajo no debe ser inferior al salario mínimo, además el patrono debe incluir suministro de habitación y manutención. Sin embargo y previo a la contratación, el patrono tiene derecho a solicitar al empleado doméstico un certificado de buena salud expedido dentro de los 30 días anteriores a formalizar cualquier contrato de trabajo.

El Artículo 164 del Código de Trabajo el trabajo doméstico no está sujeto a Jornadas, descansos y asuetos, sin embargo, con base a la literal a y b del referido Artículo se extrae que los trabajadores domésticos gozan de un periodo de vacaciones y deberán disfrutar un descanso absoluto mínimo de 10 horas, de las cuales por lo menos ocho deben ser nocturnas, es decir que el máximo de horas a trabajar será de 14 horas al día. Así también durante los domingos y feriados podrán disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas, es decir trabajar ocho horas y descansar dieciséis horas.



Para este régimen de trabajo se consideran como causas justificadas de despido:

- i. Toda enfermedad contagiosa o infecto contagiosa del trabajador doméstico
- ii. Toda enfermedad que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, sin embargo, esto obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;
- iii. Toda enfermedad que no sea leve y que lo incapacite para sus labores domésticas por más de una semana.

Sin embargo, si algunos de los casos anteriores es consecuencia de contagio directo del patrono, no será un despido justificado y el patrono debe responder ante ello, pagando gastos por hospitalización, medicinas, etc.

Así también se consideran causas justas de despido la falta de respeto al patrono por parte del trabajador, la desidia manifiesta del trabajador en sus obligaciones y otras causas que regula el Código de Trabajo en el Artículo 77.

2.4. Trabajo de transporte

El Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, el Artículo 167 que “Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.”

Sin embargo, deja en claro que no pueden ser trabajadores de esta categoría quienes no



poseen la edad, conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Para este régimen de trabajo, según dispone el Artículo 168 son causas justas para la terminación de contratos, la infracción de la prohibición de trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga, sin embargo, para ello el patrono lo debe apercibir una vez por escrito, aunque dicho apercibimiento no será necesario cuando como la consecuencia de embriaguez se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono, empero, se debe tener prueba de alcoholemia. Para el apercibimiento se tiene un plazo de 20 días hábiles.

En el entendido que se utiliza el transporte aéreo y terrestre, el Código de Trabajo regula que con el objeto de aplicar mejor las disposiciones del mismo el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá dictar los reglamentos respectivos y que estime necesarios.

2.5. Trabajo de aprendizaje

Este régimen se encuentra regulado del Artículo 170 al 174 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.



Para Guillermo Cabanellas, el contrato de aprendizaje “es aquel por el cual una persona se obliga a enseñar, por si o por tercero, mediante salario o no la práctica de una profesión u oficio a otra, obligada a trabajar ésta en beneficio de quien da la enseñanza.”¹³

Tratándose del régimen de trabajo de aprendizaje, es necesario establecer qué es el aprendiz y para ello se cita el Artículo 170 el cual establece que son “aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero y les dé la retribución convenida.”

Este régimen tiene una peculiaridad, pues a diferencia del resto de regímenes es el único caso en que se permite pagar una retribución económica inferior al salario mínimo, aunado al hecho de que en cuanto a su modalidad solo puede estipularse a plazo fijo debiéndose determinar la duración de la enseñanza y desarrollo gradual del aprendiz, aspecto que la Inspección General de Trabajo debe supervisar, ya que debe velar porque la duración del contrato sea de un plazo prudente en atención a la edad del aprendiz, la clase de trabajo de aprendizaje que se trate y el método de enseñanza y naturaleza del trabajo.

¹³ Cabanellas Guillermo, **Tratado de derecho laboral, derecho individual de trabajo, y contratos especiales de trabajo**, Pág. 41.



El Artículo 172 del Código de Trabajo, al finalizar el contrato de aprendizaje el patrono está obligado a entregarle al aprendiz un certificado que permita comprobar el arte, oficio o profesión que aprendió, sin embargo si este se negare y a solicitud del aprendiz, la Inspección General de Trabajo deberá “ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria. Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las 24 horas siguientes el certificado.”

El Artículo 173 del Código de Trabajo, las causas por las puede darse por terminado el contrato de trabajo de aprendizaje sin responsabilidad del patrono, son las siguientes:

- i. La incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio por parte del aprendiz.
- ii. La renuncia del patrono, para lo cual el aprendiz debe dar un aviso previo al patrono con cinco días de anticipación.

2.6. Trabajo en el mar y en las vías navegables

En este tipo de régimen de trabajo, intervienen los trabajadores del mar y de las vías navegables y el naviero o armador. Los trabajadores del mar según Artículo 175 del Código de Trabajo “son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de esta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.” Artículo 176 del mismo ordenamiento jurídico, el navío o armador,



es el patrono, que “puede ser propietario o no de la nave, que la pareja, pertrechos y equipo de a bordo, el patrón expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan.”

Para la formalización del régimen de trabajo se requiere de la realización de un contrato de trabajo denominado contrato de embarco, a través del cual se pacta la prestación de servicios propios de navegación, todos aquellos que sean necesarios para la dirección, maniobra y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Este contrato puede ser de tres modalidades: por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje, sin embargo, en el contrato por tiempo indefinido y a plazo fijo, las partes deben acordar el destino en donde el trabajador ha de quedarse al concluir el mismo, en su defecto, el lugar de desembarcar será aquel en el que haya embarcado.

El contrato de embarco además debe fijar el salario, mismo que debe estar “ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono. En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.”



Otra de las formalidades que se requiere para este régimen de trabajo es la elaboración de un reglamento interior de trabajo cuando el propietario de la nave mercante emplee los servicios de 5 o más trabajadores.

En el caso del régimen de trabajo de mar y vías navegables existen un representante patronal y este es el capitán, a menos que el mismo patrono sea el capitán, para ello de conformidad con la ley goza de las siguientes facultades conforme al artículo 177 del Código de Trabajo:

- a) “Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que esta conduzca;
- b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de esta. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen. Dentro de estas atribuciones se encuentran la celebración de matrimonios y testamentos.”

De conformidad con lo que establece el Artículo 181 del Código de Trabajo son causas de despido justificado además de las que establece el Artículo 77, las siguientes:

- a) “La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;



- b) El abandono de la guardia de la nave;" En este caso además de ser una causa por despido justificado, también se puede incurrir en el delito de abandono de transporte tipificado en el Artículo 98 del Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala Código Penal, que además de tener como sanción la imposición de una pena de prisión que va de un mes a un año, apareja una multa que va desde los veinte a los dos mil quetzales.
- c) La falta de respeto que se debe a los pasajeros; y
- d) Laborar en estado de embriaguez de conformidad con lo que establece el Artículo 64 del Código de Trabajo."

Así también el Código de Trabajo regula las causas de despido indirecto, las cuales se encuentra contenidas en el Artículo 182 del Código de Trabajo, el cual establece que además de las que establece el Artículo 79, también se consideraran como causas justas que facultan a los trabajadores a dar por terminados sus contratos de embarco, las siguientes:

- a) "se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;
- b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;
- c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga y

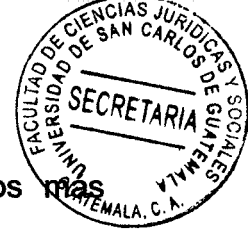
d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave.”

Sin embargo y pese a las causas mencionadas con anterioridad tanto despido justificado como injustificado directo, al tener de lo que establece el Artículo 183 del Código de Trabajo se establece que los contratos de embarco no se pueden dar por terminados por ninguna causa mientras la nave esté en viaje, es decir mientras esté en el mar, en algún puerto nacional o en el extranjero, siempre y cuando no se refiera a los indicados en el Artículo 178 para la restitución del trabajador. Así también queda prohibido a los trabajadores del mar y vías navegables hacer huelga cuando la embarcación esté navegando o fondeada fuera del puerto.

Las disposiciones del presente régimen de trabajo se encuentran a partir del Artículo 175 al 190 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

2.7. Trabajo a domicilio

El régimen de trabajo a domicilio se encuentra a partir del Artículo 156 al 160 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, este tipo de régimen se aparta de la relación laboral, ya que es un tipo de trabajo que se realiza dentro del domicilio del trabajador u otro que este último elija, para comprender un poco



más sobre el mismo se estudian a continuación algunos de sus aspectos más importantes.

2.7.1. Antecedentes

Como bien se sabe el derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, extendiéndose más tarde a grupos conformados por artesanos, agrícolas, entre otros que han ido formando parte de esa rama del derecho en respuesta a la no discriminación de ningún tipo de trabajo subordinado y a la importancia de tutelarlos con una legislación que brinde certeza y seguridad jurídica. De esa cuenta que con el paso del tiempo se crearon una serie de reglamentos y normas protectoras específicas para tutelar los derechos de los trabajadores, sin embargo, dada la especialidad de cada clase de trabajo, no se consideró equitativo ni prudente que todos se rigieran bajo las mismas normas legales, lo cual dio paso a que se regularan los diferentes regímenes especiales de trabajo.

“Originalmente el hombre trabajó en su propio hogar, allí transformó la materia y los productos de la tierra, practicando luego el trueque de su limitada producción, con el objeto de atender sus propias necesidades. Diversos factores posteriormente lo obligaron a abandonar el taller familiar para crear riqueza en talleres ajenos y principalmente atender necesidades ajenas...”¹⁴ tal como lo fue la Revolución Industrial que trajo la mecanización de procedimientos industriales que requerían la presencia del

¹⁴ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo I. La relación del trabajo, su reglamentación.** Pág. 193.



trabajador en fábricas, así como también fue la regulación legal de las condiciones de trabajo incorporando conceptos de justicia y respeto a la persona humana, así como “leyes sobre limitación de la jornada, sobre el trabajo de menores, sobre higiene industrial, sobre descanso, etc., transformaron la fábrica en un lugar donde el obrero empezó a encontrar condiciones dignas y humanas de trabajo.

La concentración industrial hizo posible además en este momento la aparición de los primeros esfuerzos de organización de la clase trabajadora, cuya intervención en la sanción de esas leyes y en su cumplimiento provocó un cambio en la vida económica de la sociedad.”¹⁵

2.7.2. Concepto

El trabajo a domicilio es aquel que la prestación del servicio se realiza en el domicilio de una persona o en el sitio que este elija libremente para realizar una tarea determinada. De acuerdo al Convenio Número 177 Sobre el Trabajo a Domicilio de la Organización Internacional de Trabajo el Artículo uno establece que el trabajo a domicilio es “el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio realiza:

- i. En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- ii. A cambio de una remuneración;

¹⁵ Op. Cit. Pág. 125.



- iii. Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independiente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ellos”

De acuerdo con el Convenio en cuestión, además de cumplir con las literales anteriores, para que una persona que presta sus servicios sea considerada como un trabajador a domicilio se requiere que este tenga el grado de autonomía y de independencia económica. Sin embargo, no se considera trabajador a domicilio la persona que tenga la condición de asalariada, ya que de acuerdo con el Convenio no puede ser considerado como tal “por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.”

Para el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, el trabajo a domicilio puede entenderse que es aquel que realiza un trabajador a domicilio “elaborando 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 este.”

Los elementos que se pueden extraer de la ley, tipifican el trabajo a domicilio, configura una relación de subordinación o dependencia laboral y en efecto el pago se realiza por el trabajo incorporado en la producción de un cierto bien o servicio y no por el valor del producto elaborado o del servicio brindado. Además, como se puede observar tanto en las definiciones proporcionadas como en lo que establece la legislación, es el trabajador quien elige el lugar de trabajo o por lo menos debería ser él quien decida la forma de



organización de su jornada laboral, mientras que el patrono debería únicamente fijar las características del producto, servicio, término y condiciones de entrega y pago del producto.

En la práctica y mayormente con la crisis que está viviendo el país como consecuencia de la pandemia, ha resultado un tanto difícil establecer si un trabajador está desempeñando un empleo asalariado o dependiente, de teletrabajo o trabajo a domicilio, lo cual puede llegar a causar ciertos conflictos derivado de los derechos laborales y garantías laborales mínimas, sin embargo y por ser el tema central del trabajo de tesis, dicha problemática se abordará en el capítulo final.

2.7.3. Generalidades

Dentro de algunas de las generalidades del trabajo a domicilio se encuentran que la naturaleza jurídica es la de ser un trabajo especial, toda vez que no reúne los requisitos establecidos en el Artículo 18 del Código de trabajo, así también por las circunstancias en que se presta, las cuales son muy particulares ya que el trabajo es desempeñado en la casa o el lugar donde elija el trabajador, hay libertad en cuanto a la jornada laboral, pues no está sujeto a ella, aunado al hecho de que el pago de la prestación de servicio lo determina la entrega de la cosa, cuyo valor nominal está pactado entre patrono y trabajador, es decir obra determinada, lo cual no le resta el carácter típico al Contrato de Trabajo.



Con lo manifestado durante la Primera Sesión del Seminario Técnico Tripartito realizado en 1999 de la Organización Internacional del Trabajo, se concluyó enfatizando que la naturaleza del Trabajo a Domicilio es ser un trabajo dependiente (asalariado).

2.7.4. Marco jurídico nacional e internacional del trabajo a domicilio

A lo largo del presente capítulo ya se mencionó algunas normas que regulan lo referente al trabajo a domicilio, sin embargo, se hizo de una forma vaga, haciéndose énfasis únicamente en término, es por ello y dada la importancia del tema, que en el presente apartado se abordará de una manera más amplia.

A. Legislación nacional

En la legislación nacional, el trabajo a domicilio se encuentra regulado en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo del Artículo 156 al Artículo 160.

El Artículo 156 del Código de Trabajo establece que son trabajadores a domicilio “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 este. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que este los transforme en artículos determinados y a su vez los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio.”



De conformidad con lo que establece el Código de Trabajo en el Artículo 157, "basta con que el patrono tenga un trabajador a domicilio para que esté obligado a llevar un libro de control, mismo que deberá ser sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, debiendo contener el mismo los siguientes requisitos:

- a. Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;
- b. La dirección del lugar donde viven;
- c. La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- d. La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;
- e. La fecha de entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- f. El monto de las correspondientes remuneraciones."

El patrono queda obligado además a emitir comprobantes con duplicado para que el trabajador firme cuando se le entreguen materiales o bien el salario respectivo, así también el patrono deberá firmar cada comprobante al momento en que el trabajador haga entrega de la obra ejecutada.

En virtud, de que la retribución del trabajador a domicilio proviene de los productos, servicios y obras ejecutadas, en caso de que su trabajo sea defectuoso o los materiales se deterioren, el patrono podrá retener hasta la décima parte del salario, hasta que se establezca el grado de responsabilidad respectiva del trabajador.



El Artículo 159 del Código de Trabajo, la retribución que perciban los trabajadores a domicilio por las entregas de las obras ejecutadas deberá ser entregada en periodos no mayores de una semana y dicha retribución no puede ser inferior a las pagadas a trabajadores que laboren dentro de un taller o fábrica del patrono. Si en caso en patrono infringe dicha disposición, queda obligado a pagar indemnización a cada trabajador, la cual será equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.

En este régimen de trabajo el hecho que el trabajador labore en su domicilio u otro lugar a su elección no lo exime de cumplir con las condiciones higiénicas y en caso de que no cumpla con ellas la autoridad de trabajo o sanitarias podrán prohibir la ejecución del trabajo en el lugar, debiendo para ello notificar formalmente al patrono y al trabajador, así también se procederá cuando el trabajador tenga enfermedades como la tuberculosis o cualquier otra enfermedad infectocontagiosa. Si las circunstancias cambiaren y las autoridades sanitarias o de trabajo comprobaren dicho extremo, podrá autorizar la reanudación del trabajo.

La naturaleza o este tipo de régimen de trabajo se modificará cuando el patrono tenga 10 o más trabajadores y estos le soliciten un local para trabajar, ya que está obligado a proporcionarles un lugar y al hacer esto, dichos trabajadores ya pasan hacer trabajadores de empresa.

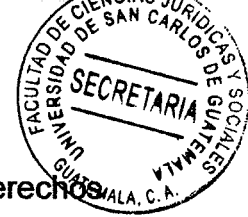


B. Legislación internacional

Con relación a las normas internacionales que tiene aplicación en el régimen de trabajo a domicilio en Guatemala, se encuentra el Convenio Número 177 Sobre el Trabajo a Domicilio de la Organización Internacional de Trabajo. Este convenio establece en el Artículo 1, lo que es el trabajo a domicilio y en virtud que ya se expuso en apartados anteriores, no se cita en el presente.

El convenio surge de la necesidad de mejorar la aplicación de otros convenios y establecer normas que coadyuven a mejorar las condiciones de los trabajadores a domicilio, quienes configuran los sujetos principales de su aplicabilidad y por lo que es responsabilidad de los miembros que han ratificado dicho convenio el de adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio a fin de cumplir con los fines y objetivos que se pretenden.

El referido Convenio toda política nacional en materia de trabajo a domicilio debe promover la igualdad de derechos de los trabajadores a domicilio, derechos de filiación, derechos constitución de organizaciones, de protección contra la discriminación en el empleo y ocupación, en la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, remuneración, protección por regímenes, de acceso a la formación, de edad mínima para el empleo, de protección por maternidad, y todos aquellos que las leyes y convenios establezca.



Para garantizar el trabajo a domicilio y el respeto de las garantías mínimas y derechos que les asisten a los trabajadores que prestan sus servicios bajo este régimen el Convenio establece que la legislación y las prácticas nacionales de cada país miembro, debe garantizar el cumplimiento de tales garantías y derechos, esto sin menoscabo de las disposiciones más favorables al trabajador a domicilio.

Además de este Convenio, se menciona como parte de la legislación internacional aplicable en materia de trabajo a domicilio el Seminario Técnico Tripartito el cual dentro de sus objetivos se planteó:

1. Conocer investigaciones realizadas por la OIT en los 8 países participantes que apuntaban a construir un primer diagnóstico de la realidad y características del trabajo a domicilio en cada uno de ellos;
2. Definir áreas o líneas de acción a futuro, ya fueren en un plano internacional entre los distintos países participantes, o al interior de estos;
3. Lograr que la temática fuera objeto de preocupación y de debate tripartito.





CAPÍTULO III

4. Teletrabajo

Teletrabajo es el estudio de doctrinas, instituciones y teorías que regulan las relaciones entre patrono y trabajador desde un lugar determinado elegido por el trabajador que no sea una empresa, para que realice el trabajo convenido con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

3.1. Antecedentes del trabajo

A lo largo de la historia de la humanidad, las formas de trabajar para el hombre han ido evolucionando, desde sus inicios cuando utilizaban elementos contundentes para poder cazar, a la invención de la rueda, pasando por los medios de transporte, incluso por la creación de la escritura, hasta lo que hoy es el trabajo por medios tecnológicos.

Han sido diferentes los momentos en la historia, por los cuales el ser humano ha pasado por crisis, para reinventarse y acudir a nuevas formas o métodos de trabajo, pues desde el trabajo manual, con la agricultura o las obras arquitectónicas, como las esculturas, hasta el momento en que se dio la revolución industrial, el hombre pasa de valerse por sí solo a recibir ayuda de las máquinas industriales, como el tren, los barcos a vapor y, actualmente, la ayuda del internet, las cuales le han permitido desarrollar diferentes trabajos de manera más fácil y sencilla.



Ahora bien, desde la entrada de la llamada revolución digital, a partir de la década de los 60`s, momento en que se comenzó a utilizar el espectro electromagnético con fines de telecomunicación, como radio, internet o teléfono, hasta llegar a ser lo que es hoy un mundo globalizado alrededor de la navegación a internet, dispositivos electrónicos y todos los demás avances, como redes de sociales, redes de búsqueda de información entre otras. La era digital, no únicamente ha facilitado el contacto entre personas, sino que también ha posibilitado que el trabajo de las personas pueda ser realizado desde cualquier parte del mundo y ha dejado de lado a la imperiosa necesidad que muchos tenían de estar presencialmente desde un puesto de trabajo.

El teletrabajo tiene sus inicios desde los años 70`s, a raíz de la crisis energética ocasionada por la falta de petróleo en los Estados Unidos de América; durante esta época el alto consumo de petróleo en la población norteamericana puso a prueba al gobierno, quien tuvo que buscar soluciones a la problemática. El físico Jack Nilles, en la actualidad conocido como el creador o fundador del teletrabajo, comenzó a pensar una forma que permitiera a los trabajadores mantenerse en sus hogares, sin tener la necesidad de transportarse hasta sus lugares de trabajo y así disminuir el consumo de petróleo en la población. Ello se dio a conocer con el término de **Telecommuting**, entendido como el trabajo desde casa.

Sin embargo, durante esta década el teletrabajo no fue tan funcional como lo es ahora, puesto que las conexiones a internet no eran tan accesibles como lo son actualmente e incluso el manejo de computadores u ordenadores personales tuvieron que esperarse



entre 7 y 10 años, para que empresas como Apple o IBM crearan y sacaran al mercado computadoras personales las cuales pudieran comenzar a ser usados por las personas desde sus hogares.

De igual forma, el teletrabajo comenzó a tener mayor auge fue a partir de los años 90's, momento en el cual la conectividad a internet aumentó y fue posible que muchas personas, en los Estados Unidos de América, pudieran acceder al servicio, gracias a lo que venía siendo el fenómeno conocido como **Silicon Valley**, en donde se encuentran ubicadas muchas de las empresas de tecnología más importantes del mundo, las cuales ayudaron a explotar en gran manera el acceso a internet de las personas y que acercaron y colocaron al alcance de la mano de sus usuarios, dispositivos electrónicos que le permitieran además de la comunicación entre personas, facilitar la vida en sí misma.

De hecho, cabe resaltar que fue desde los Estados Unidos de América, que se expandió nivel mundial, no solamente, la concepción de lo que es la tecnología o sus avances, sino que desde ese país, se expandió la idea de lo que es el teletrabajo, el cual ha evolucionado desde el mismo lugar, con la ayuda de los avances en la tecnología, la cual ha servido de ayuda para interconectar a distintos gobiernos y personas de diferentes partes del mundo, facilitándoles, a su vez, el desarrollo de actividades laborales, desde el lugar donde se encuentren.



3.2. Etimología de la palabra

La etimología de la palabra teletrabajo, es necesario decir, es una composición de dos términos: tele y trabajo. El primero proviene del lenguaje griego, con raíz en la palabra **telos**, que tiene como significado lejos. Mientras que la palabra trabajo proviene del latín **tripalium** asociada a una forma de castigo implementada en el Imperio Romano a animales o esclavos, el cual consistía en la utilización de un cepo de madera que tenía tres puntas y con el que llegaban a inmovilizar, como ya se dijo, a personas o animales.

Entendido lo que es conceptuado como trabajo, etimológicamente hablando, aquel esfuerzo, sufrimiento o traba que se tiene desde una posición lejana; es decir, aquello que se realiza desde lejos pero que requiere de un esfuerzo que, en realidad, cuesta a quien lo desarrolla.

4.3. Definición

El Diccionario de la Real Academia Española define al teletrabajo como “el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.¹⁶

De acuerdo a esa definición, para que se lleven a cabo las obligaciones laborales asignadas a un trabajador, obliga a la implementación de las telecomunicaciones, en el

¹⁶ <https://dle.rae.es/teletrabajo>. (Consultado el 20 de noviembre de 2020).



entendido uso de artefactos tecnológicos, como dispositivos móviles, dicho de otra forma, considerar que para que se desempeñen las tareas indicadas a un trabajador, no únicamente se necesita un computador o una conexión a internet, sino que, si bien esta forma parte de una manera de desarrollar la actividad del teletrabajo, no es la única forma, pues el término de telecomunicaciones abarca a una diversidad de formas en que las personas pueden llegar a comunicarse, ya sea a través de radios, dispositivos celulares o computadores, los cuales facilitan la comunicación entre ellas.

Ahora bien, Oriol Amat señala que: “El teletrabajo es la forma en que trabajan empleados a plena dedicación que lo hacen total o parcialmente en casa, y también se refiere a autónomos que trabajan en su casa. En algunos casos la ubicación del teletrabajo es en espacios de coworking, cafeterías o lugares similares.”¹⁷

En el mismo sentido, legislaciones, como la de Colombia, han definido el teletrabajo dentro de su ordenamiento jurídico, definiéndolo en el Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

En este orden de ideas no hay una definición exacta sobre lo que es conocido como teletrabajo, pues ni en sus inicios en la década de los 60`s fue dada una definición hasta

¹⁷ Amat, Oriol. **Teletrabajo**. Pág. 18



Jack Nilles lo denominará como **Telecommuting**, pero al pasar del tiempo las personas de forma general han comenzado a asociar el teletrabajo con otros términos distintos como los son: **networking**, **homeworking**, **remote working**, entre otros. Lo cual ha llevado a determinar el teletrabajo, según el espacio geográfico en el que se ubica, teniendo en cuenta la cultura del teletrabajo.

Sin embargo, de forma general el teletrabajo es conceptualizado desde el punto de vista en el cual el empleado necesariamente no debe asistir en su lugar de trabajo, es decir, que desarrolla la actividad para la cual es contratado desde un lugar por fuera de la empresa. Por ello la definición no está tácitamente estructurada, pues para algunos el teletrabajo se desarrolla desde un lugar distinto a la empresa, mientras que para otros el teletrabajo es desarrollado desde un lugar lejano, pero sin indicación que el mismo es desarrollado por fuera de las instalaciones o lugar físico en donde de manera usual se realiza las obligaciones laborales encargadas.

Existe consenso entre los autores, en cuanto que, se hace necesaria la utilización de medios tecnológicos para poder desempeñar una labor y que, además, de los implementos tecnológicos que se utilizarán deben ser los idóneos para que se cumpla de manera eficiente la labor para la cual fue contratada la persona que teletrabaja.

3.4. El teletrabajo en el mundo

El tema del teletrabajo en el mundo, desde su surgimiento en la década de los 70's ha sido una ventana de escape para las personas, empresas, gobiernos y en general todos aquellos que viven interconectados, pues en medio de las crisis ha ayudado a que no se estancuen las economías tanto de los países, como en cada uno de sus ciudadanos, tal y como sucede en medio del 2020, cuando muchas personas han tenido que quedarse en casa, sin poder salir por causas de una crisis sanitaria originada por el Virus SARS-2 o COVID- 19, imposibilitándoles ir al lugar de trabajo físico para evitar contagiarse; sin embargo, incluso hoy en pleno Siglo XXI y con los adelantos tecnológicos aún algunos países, como Guatemala, no se encuentra una regulación laboral frente al tema de teletrabajo.

La situación se debe, incluso, a que por lo general esta forma de trabajo no es implementada por empleadores, por la misma concepción del deber del trabajador desde un puesto de trabajo visible en el cual pueda ser supervisada su actividad y la forma en que la desarrolla. Desde el punto de vista de algunos países hispanoamericanos, a diferencia con los países de la Unión Europea, el tema del teletrabajo ha sido tomado con mayor interés desde inicios del Siglo XXI, cuando incluso en el año 2005 firmaron un acuerdo marco sobre el teletrabajo, el cual ha trazado un lineamiento frente a este tema, siendo por esto que encontramos que en países como Bélgica, Portugal o los Países Bajos, este concepto de teletrabajo se encuentra avanzado; al encontrarse por ejemplo



que 4 de cada 10 trabajadores, se encuentran desarrollando su labor de manera distante es decir, por fuera de su lugar físico de trabajo.

Ahora bien, esto no quiere decir que se regularicen de la misma forma o bajo un mismo concepto, sino que cada país le da aplicación de la manera dispositiva, es decir, cada uno lo ha regularizado bajo la hoja de ruta trazada en el acuerdo marco, tal como sucede en el caso de Portugal, uno de los países que actualmente se encuentra más avanzado en el tema de teletrabajo y así como lo refiere el diario El País de España, cuando afirma que:

“El país vecino, Portugal, posee una de las regulaciones más completas sobre teletrabajo en Europa. Su Código de **Trabalho** pone especial énfasis en la prevención de riesgos laborales, estableciendo un control obligatorio de las condiciones del puesto, incluso cuando se opera a distancia. Es decir, que un técnico de la empresa debe visitar el domicilio del trabajador para comprobar que cumple todas las normas de seguridad.”¹⁸

Con esto, se puede dar cuenta de que el teletrabajo en países avanzados se encuentra más desarrollados, ha sido un tema que a medida que ha avanzado la tecnología, así mismo de manera progresiva y paulatina va emergiendo en cada sociedad, pues como ya se ha dicho cada país la ha ido aplicando de acuerdo a la necesidad que se les va presentando a medida que va pasando el tiempo.

¹⁸ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html. (Consultado: 11 de septiembre del 2020).



El teletrabajo, surge de acuerdo por la necesidad de superar las crisis, pues no únicamente ha sido en la crisis de los 70`s en que se ha implementado o como en la crisis actual ocasionada por el COVID-19. También está el caso de Argentina, como uno de los pioneros en esta parte del continente americano en explorar o implementar el teletrabajo todo gracias a la crisis económica surgida en el año 2000; con la ayuda del teletrabajo lo que se intentó por parte del Gobierno, de aquel entonces, fue ayudar a las empresas a reducir los costos económicos ocasionados por la operatividad de las empresas, y con esto, a su vez, poder contrarrestar el aumento en la tasa de desempleo de ese país.

Pero Argentina no es el único país que ha implementado el teletrabajo, lo han hecho países como Uruguay o Colombia de manera progresiva y de acuerdo a las necesidades, empezando por regular lo que es el teletrabajo, de acuerdo a su propio criterio e incluso le han dado tanta trascendencia al tema, y a la tecnología, que se han creado organismos estatales capaces de darle un lineamiento e impulso a los avances en materia del uso de las tecnologías que actualmente se comercializan en el mercado globalizado.

Es de suma importancia señalar que el teletrabajo sin distingo tendrá la forma en que se llegue a regular en cada país, con connotaciones o características similares que en ninguna parte del mundo pueden llegar a desconocerse, pues si no perdería su esencia. Para el caso del teletrabajo, debe realizarse de manera alejada de la planta física en la que usualmente es desarrollada cierta actividad por el trabajador, además, otra de sus características, la principal, es el uso de medios tecnológicos que permitan el desarrollo



de una actividad de manera eficiente y segura para el completo avance de la tarea encomendada.

En este mismo sentido, el teletrabajo en el mundo, tiene como tercera característica, la forma de organización en la que se puede llegar a desarrollar las funciones asignadas, es decir, por medio de un esquema organizacional, las cuales permiten se creen mecanismo que logran supervisar el desempeño de las tareas asignadas, y a su vez como en el caso de los países europeos, desde la organización del teletrabajo, en este punto las legislaciones están en total acuerdo de la necesidad existente de una forma de organizar el tema de teletrabajo, pero en algunos no es tan claro la forma en la que se organizaría.

Como lo señalan Sara Cataño Ramírez y Natalia Gómez Rúa cuando afirman que: “Actualmente en América Latina, en países como Uruguay, en las que no se diferencia el teletrabajo con otras como el trabajo a domicilio, se entiende que no es una forma de organización laboral frente a lo que ya se han planteado propuestas para crear normas, específicamente en el país referenciado se pretende una Ley para la creación de un Comité Nacional para el teletrabajo donde el Estado lo promoverá en sus distintas modalidades, como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.”¹⁹

¹⁹ Cataño Ramírez, Sara Liliana y Natalia Eugenia, Gómez Rúa. **El concepto de teletrabajo aspectos para la seguridad y salud en el empleo.** Pág. 84.

De igual forma, Sara Cataño Ramírez y Natalia Gómez Rúa señalan que hay otros países en los que se pretende organizar el teletrabajo de manera diferente, como lo señalan al decir que: “Por el contrario, en Estados Unidos, Argentina, Chile, Ecuador y Colombia cuentan con aspectos jurídicos o normativos que pretenden cambios en las relaciones laborales cuando de teletrabajo se trata. Es indiscutible que el teletrabajo tiene con gran protagonismo el componente tecnológico que lo hace posible únicamente en donde se encuentran las TIC y para comenzar con su naturaleza jurídica debieron en su momento cada uno de los países empezar por definir que el teletrabajo no es una especie de trabajo a domicilio; entre teletrabajo y trabajo a domicilio se presenta una nociva confusión de conceptos.”²⁰,

En este entendido, se deduce que es una de las características, aún en discusión por parte de muchos países, toda vez que, al no ser un tema totalmente claro, sino que por el contrario para algunos es un tema usualmente nuevo, no ha sido fácil ir al mismo ritmo de los avances tecnológicos existentes y al alcance de la mano de cada persona.

3.5. Tipos de teletrabajo

Para ciertas personas en común, el termino teletrabajo es entendido en única forma: se desarrolla únicamente de forma lejana al lugar físico de trabajo e incluso teniendo como idea principal que este se desarrolla a través de un computador, sin tomar cuenta, que tiene distintas formas en las que se pueden desarrollar. Sin embargo, existen dicotomía

²⁰ Op Cit. Pág. 84.



entre algunos autores y las diferentes legislaciones de cada uno de los países en que se ha implementado el teletrabajo, pues para algunos existen tres tipos de teletrabajo: el teletrabajo autónomo, el teletrabajo suplementario y el teletrabajo móvil. Mientras que para otra parte existen más de tres formas de teletrabajo, como lo son los telecentros, oficinas satelitales o los **telecottages** los que se pueden definir de la siguiente manera.

3.5.1. Teletrabajo desde casa

Este tipo de teletrabajo es conocido como aquel que se desarrolla usualmente de manera independiente por parte de una persona y que utilizan los medios tecnológicos, con el fin de realizar las funciones pertinentes. Es de resaltar que es definido en algunas legislaciones y por la doctrina como un teletrabajo en casa el que se desarrolla por cuenta propia o ajena. Pedro Martín el cual afirma que “es el tipo de teletrabajo que se utiliza con mayor frecuencia y el cual se lleva a cabo desde el domicilio del trabajador que puede estar trabajando de cuenta propia o ajena”.²¹

El mismo sentido, Luis Puchol define el tipo de trabajo como teletrabajo en el domicilio afirmando que es: “esta fórmula posibilita el que los teletrabajadores sustituyan la oficina o el centro de trabajo de la empresa para la que prestan sus servicios por su propio domicilio como lugar en el que llevar a cabo el trabajo habitual. Una vez instalado en

²¹ **Teletrabajo y comercio electrónico.** Pág. 21.



casa el equipamiento telemático necesario, el teletrabajador no necesita realizar ningún tipo de desplazamiento diario para acceder a su puesto de trabajo.”²²

3.5.2. Telecentros o centros de teletrabajo

Los telecentros como son llamados, son considerados como lugares donde se pueden realizar, de cierta forma, un teletrabajo, el que, en este caso, no sería exactamente desde el lugar de domicilio del trabajador y mucho menos sería asistiendo al lugar físico de trabajo donde usualmente desarrolla su labor, sino que la actividad se lleva a cabo en un lugar diferentes a estos dos ya mencionados, así lo expresa Luis Puchol cuando dice: “en este supuesto, el teletrabajador no se desplaza de su lugar de domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo. Como es lógico, los usuarios de esta modalidad suelen vivir cerca del telecentro, de manera que solo se requiere un breve y fácil desplazamiento diario para poder trabajar. En este tipo de centros especializados se cuenta con la dotación en equipos de telecomunicaciones e informática necesarios para que el teletrabajador pueda desarrollar su labor.”²³

En este tipo de teletrabajo, se debe analizar dos puntos los cuales permiten diferenciar entre los centros de teletrabajo y el teletrabajo desde casa: La razón radica en que para

²² **Dirección y gestión de recursos humanos.** Santos Pág. 156.

²³ **Ibíd.** Pág. 155.



lo que se puede entender basado en la doctrina, como teletrabajo desde casa el teletrabajador debe contar con condiciones aptas para el desarrollo desde su propio domicilio, mientras que, en los telecentros, ya se encuentra una estructura física adecuada para la realización de las funciones asignadas.

El claro ejemplo de los llamados telecentros, son los llamados comúnmente **Call Center**, lugares en los cuales cualquier persona puede llegar a laborar, mediante el uso de las herramientas tecnológicas proporcionadas por el empleador o patrono, es decir, a cuenta de quien está contratando para el desempeño de la función asignada.

3.6.3. Teletrabajo móviles o itinerantes

Para la realización de este tipo de teletrabajos, se considera, realmente, como el verdadero teletrabajo, puesto que el trabajador realiza su labor desde cualquier lugar en el que se encuentre toda vez que, al ser móvil, requiere de un desplazamiento pero que ciertamente, no es descrito como un traslado hacia su domicilio o así un punto en específico, como sucede con los telecentros, sino que posibilita al trabajador para que se pueda desarrollar incluso desde el lugar en el que se encuentre un cliente, y es así como lo define Pedro Martín: "son teletrabajadores que por su movilidad continua deben realizar su trabajo donde se encuentren, como puede ser en la oficina del cliente, en su propio medio de transporte, etc. Son condiciones como nómadas ya que necesitan estar



conectados con su oficina móvil, en cualquier lugar, por medio de equipos informáticos portátiles con conexión a voz y datos, para ofrecer el mejor servicio a sus clientes.”²⁴

El teletrabajo móvil se encuentra de manera precisa, en lo que es el teletrabajo, toda vez que, si el teletrabajo es la labor que se desarrolla desde un lugar lejano, el teletrabajo móvil, permite inferir que se acople totalmente a la definición de la misma palabra.

Ahora bien, para algunos autores e incluso algunas legislaciones en países avanzados en este tema, hay formas de teletrabajo como es el **telecottages** cuya característica principal es el desarrollo de la labor asignada, pero realizada en áreas rurales, en otras palabras, en cierta forma considerado un tipo de teletrabajo usualmente desarrollado para prestar un servicio en un área rural, con el fin de acercar estas zonas a la llamada era de la información.

Asimismo, están las oficinas satelitales, cercanas al lugar de domicilio en el que se encuentra el trabajador, con la similitud de los telecentros, pues en este último, se trata de acercar al trabajador lo más que se pueda a su puesto de trabajo. Sin embargo, no es una regla totalmente necesaria para este tipo de teletrabajo, mientras que lo es para las oficinas satelitales, realmente si se considera indispensable que el centro de labor de este tipo de teletrabajo se encuentre, cerca del domicilio del trabajador.

²⁴ Op. Cit. Pág. 21.



Paralelamente, se puede observar que, en legislaciones como la colombiana, se señala un tipo de teletrabajo, inusual en la doctrina: el teletrabajo suplementario, definido como el que se desarrolla de manera alternante, es decir, el trabajador alterna su forma de trabajar, está en la posibilidad de hacerlo de manera intercalada entre la oficina que usualmente utiliza, como la empresa, y desde su casa. Un ejemplo de esto es cuando el trabajador decide desarrollar su labor durante tres días en casa y dos desde el trabajo.

Ahora bien, este tipo de teletrabajo tiene una connotación especial, y es que si se quiere afirmar que una persona trabaja mediante teletrabajo suplementario, se hace completamente necesario lo haga por dos días en la semana laboral, y lo desarrolle desde la lejanía de la empresa, es decir, desde su casa o como teletrabajo móvil, puesto que si no concluye el desarrollo de esta forma de teletrabajo, no se estaría hablando de teletrabajo suplementario y mucho menos se estaría hablando de ninguna de las forma existentes por la doctrina o ley como teletrabajo.

Pues bien, habiendo definido cada una de las modalidades de teletrabajo existentes, se hace necesario hacer hincapié, en lo que se decía al inicio de este tema, y es que el teletrabajo tiene muchas maneras en la cuales se pueden desarrollar, no es la concepción que comúnmente se tiene por la población en general, en la cual se ha creado la idea de que al decir teletrabajo lo asocian únicamente al trabajo que se desarrolla desde casa y dos al trabajo que se tiene que desarrollar únicamente con un computador, dado que esa la realidad a la que se ha llevado este tema, no siéndolo así, pues con estas definiciones se puede dar cuenta, que formas de teletrabajo existen



varias y que además no se hace necesario que utilicen únicamente un PC sino que es uso de cualquier medio tecnológico que permita la realización de la actividad desde cualquier rincón del mundo, indistintamente incluso ya sea desde casa o desde el auto en movimiento en el que se puede encontrar el trabajador.





CAPÍTULO IV

4. Determinar la diferencia entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio para la protección de los derechos laborales

El trabajo es un medio de subsistencia del ser humano, con el avance de la tecnología, también existe un avance de la sociedad y de la manera en que las personas se relacionan, nacen nuevas formas jurídicas en las que no están exentas las relaciones laborales, de modo que con el transcurrir del tiempo surge el teletrabajo por la necesidad de realizar determinadas actividades laborales a una empresa en la que cada trabajador pueda prestar sus servicios desde un lugar determinado, sin ser necesario encontrarse físicamente en un centro de trabajo.

Sin embargo lo que sucede con este tipo de trabajo y que cobró auge mayoritariamente con la situación de la pandemia Covid-19, es que en Guatemala no existe la regulación del teletrabajo por ser una forma de trabajo relativamente nueva o poco empleada, que parte en primer plano de la autonomía de la voluntad con los trabajadores y el patrono, para establecer esta forma de trabajo, lo cual genera que los derechos laborales tales como la indemnización por servicios prestados, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo, horas extraordinarias y vacaciones, sean vulnerados, al no tener una base para la contratación bajo esta institución jurídica, aunado a ello se encuentra también el hecho que el teletrabajo sea tomado como sinónimo del trabajo a domicilio, cuando los perfiles, las funciones y actividades del trabajador a domicilio y el teletrabajador son totalmente distintas.

Es por lo anteriormente citado que se considera imperativo abordar lo referente a las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio, enumerando y delimitando los alcances de una y otra forma de trabajo.

4.1. Situación actual del teletrabajo y trabajo a domicilio en Guatemala

Como bien se sabe la propagación del Covid19 en Guatemala, vino a revolucionar la vida de los guatemaltecos, no solo en lo relacionado al estilo de vida, sino en relación a la forma de trabajo, ya que, por la situación de confinamientos, estado de calamidad y otras situaciones que se han venido dando, las empresas y los trabajadores se vieron en la necesidad de mejorar las habilidades para trabajar a distancia, adaptarse a contratos más flexibles, afinar destrezas tecnológicas, cualidades cognitivas, entre otros aspectos, cobrando así gran importancia lo relativo al teletrabajo y trabajo a domicilio, es por ello que en este apartado se hace referencia a la situación actual de ambas modalidades de trabajo.

4.1.1. Situación actual del teletrabajo

El teletrabajo en Guatemala se presentó en los últimos meses como una modalidad de auxilio para distintas empresas e instituciones que durante el Estado de Calamidad y toque de queda tuvieron la posibilidad de continuar con sus actividades, así también lo fue para ciertos trabajadores que tenían la posibilidad de adherirse a este tipo de trabajo, que tenían los conocimientos tecnológicos básicos, así como acceso a la tecnología, sin



embargo, derivado de esta situación surgió una problemática de la que poco se habla y al parecer nadie toma responsabilidad y control en el asunto, hablamos de la explotación que sufren los trabajadores que se adhirieron a esta forma de trabajo como consecuencia de la carga laboral.

En principio, parece un privilegio en momentos tan difíciles como los que afronta la población guatemalteca el poseer un empleo bajo la modalidad del teletrabajo, sin embargo, al darle vuelta a la moneda, nos damos cuenta que no es así, ya que al no encontrarse regulada esta modalidad, facilita la explotación ya que las empresas exigen laborar más de las horas establecidas en el Código de Trabajo, se convierte en un método idóneo para aprovecharse de la mano de obra, permite el abuso por parte de las empresas, así como la disminución de derechos y garantías laborales mínimas.

Es decir, que la situación actual del teletrabajo es la de ser una forma de flexibilización laboral sin control alguno por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como de sus órganos y por lo tanto configura no solo una forma de vulnerar e invadir los derechos de los trabajadores, sino de perjudicar su salud tanto física como mental, ya que en muchos casos se ofrecen bonos o retribuciones monetarias o de otros beneficios a cambio de alcanzar metas en cierto periodo de tiempo, lo cual resulta atractiva para los trabajadores que desean mejorar sus ingresos económicos, llevando de esa manera a los trabajadores a laborar o estar disponibles casi las 24 horas del día.



Como consecuencia de esta situación y de su aumento de las denuncias en materia laboral, en el mes de abril del año 2020, los diputados del Congreso de la bancada Humanista presentaron una iniciativa de ley que busca promover el trabajo desde casa o teletrabajo como una medida de continuidad laboral ante el distanciamiento social, así como la generación de empleo y la modernización tanto en el sector público como el privado.

Dicha propuesta “permitiría que el trabajador tenga flexibilidad de horario, reducción de desplazamiento y alimentación, así como menor riesgo de accidentes de tránsito e inseguridad, entre otros beneficios, en tanto la empresa se beneficiaría con una reducción de costos fijos y de inversión, además de ver cómo se incrementa la productividad, pues se disminuye la rotación de personal y mejora la contratación, pues no habrá límite de ubicación, también la modalidad de teletrabajo sería de carácter voluntario, por lo que el empleado y el patrono deberán llegar a un mutuo acuerdo y estar de acuerdo a las disposiciones del reglamento laboral, este contrato podrá ser modificado para adecuarlo a los lineamientos de trabajo en casa.”²⁵

“Así mismo, en dicha iniciativa se afirma que “el trabajo deberá realizarse según la jornada laboral contenida dentro del contrato, a menos que se haya llegado a otro acuerdo, y que tanto los empleados como el patrono seguirán teniendo los mismos derechos y obligaciones laborales, los trabajadores no serán excluidos por su edad ni

²⁵ https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/4229/2020/1. (Consultado el 26 de noviembre del 2020).



género y favorecerá a las personas con discapacidad que se encuentren en busca de empleo. Además, incluye beneficios para las empresas como lo es la reducción de gastos fijos y de inversión, incremento de productividad, atracción talento, disminución de rotación de personal, mejora de la contratación personal sin límite de ubicación, entre otros.”²⁶

De conformidad con la iniciativa de ley de teletrabajo, “el ámbito de esta sería tanto para el sector privado como para el sector público, incluyendo a toda institución centralizada, descentralizada, autónoma y semiautónoma como cualquier otro ente de carácter público y establece otra serie de generalidades que pueden verse en el proyecto de ley que se encuentra en los Anexo I del trabajo de tesis”.

El teletrabajo puede ser realizado de diferentes formas o tipos, dentro de los cuales se dan los siguientes:

a. De acuerdo al criterio locativo

- I. “Trabajo en casa, también denominado **electronic homework**, sin embargo, no debe ser confundido con el trabajo a domicilio, ya que en este tipo de teletrabajo el trabajador debe disponer de todas las herramientas necesarias para trabajar y estar comunicado con la oficina en su casa.

²⁶ **Ibíd.**

- II. Oficinas satelitales, estas son definidas por Forbes como “lugares acondicionados para trabajar de manera adecuada, aunque no se encuentren al interior de la empresa.”²⁷ En este tipo de oficinas no prioriza la organización funcional, sino la geográfica, son oficinas autosuficientes en todos los aspectos y se diferencia de las oficinas tradicionales por el hecho de que en ella se reúnen empleados de la empresa que viven cerca de ella.
- III. Telecentros, también denominadas oficinas de vecindad y puede ser definido como “un lugar público de encuentro y aprendizaje cuyo propósito es ampliar las oportunidades de desarrollo de grupos y comunidades en situación de retraso, facilitándoles el acceso y uso efectivo de las TIC. En estos espacios, la gente puede utilizar computadoras con acceso a internet y otras tecnologías que ayudan a recopilar información y a comunicar con otras personas al mismo tiempo que desarrollan habilidades digitales.”²⁸ Los telecentros pueden ser propiedad de empresas o de asociaciones de empresas que en algunos casos comparten los costos de alquiler, recursos e insumos, pero también puede ser empresas de telecomunicaciones que buscan incentivar el consumo de equipos.
- IV. Telecabañas o también denominadas **telecottages**, dentro de esta clasificación podrían considerarse algunas de las empresas que contratan teletrabajadores, de las cuales se hace mención en este capítulo, que se encuentran en zonas rurales, aunque en Guatemala se le llaman solo telecentros. Las telecabañas son muy usadas

²⁷ <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/09/09/oficina-satelite-libertad-para-trabajar/>. (Consultado: 30 de noviembre de 2020).

²⁸ <https://telecentrovillargordocabriel.wordpress.com/que-es-el-telecentro/>. (Consultado: 30 de noviembre de 2020).

en Europa y “consiste en una red de servicios asociados que se brindan a zonas rurales y que se utilizan no sólo para teletrabajar sino también para ofrecer proyectos de tele enseñanza, a quienes ven dificultado el acceso a la educación por encontrarse en lugares muy alejados.”²⁹ Este tipo de teletrabajo busca retener a la población autóctona y atraer a la población preparada que suele vivir en los centros urbanos y para la realización de este trabajo se pone a disposición del teletrabajador un equipo caro gratuitamente o con un alquiler reducido.

- V. **Móviles o nómadas**, también denominados **mobile work** o **flexiwork**, esta es considerada la máxima expresión del teletrabajo y consiste en que el trabajador realice sus labores donde puede o donde surja la necesidad, es decir que puede estar en casa, en un telecentro, en un cibercafé o donde quiera que exista conexión de internet.
- VI. **Cibercafé**s o **café internet**, estos son tan comunes en Guatemala, porque brindan la posibilidad de tener acceso a las tecnologías de la información a bajo costo y de forma fácil.”³⁰

b. De acuerdo al criterio comunicativo

- I. **“Off line** o **desconectado**, este tipo de teletrabajo consiste en que el trabajador recibe instrucciones iniciales, pero no existe conexión informática constante con la empresa,

²⁹ <https://www.glosarioit.com/Telecottage>. (Consultado: 30 de noviembre de 2020).

³⁰ Hernández, Lucía. **El régimen del teletrabajo en Guatemala**. págs. 23. (Consultado el 12 de abril del 2021).



es decir que trabaja sin enlaces informáticos directos con la empresa, aunque utiliza la comunicación telefónica u otras vías distintas.

- II. **On line** o conectado, este contrario al anterior necesita de enlaces para recoger información específica y realizar y alcanzar los resultados que el trabajo requiere, aunque no es necesaria la conexión total del teletrabajador. En esta clasificación la comunicación entre patrono y trabajador puede ser unidireccional o bidireccional.”³¹

Hoy en día el teletrabajo se realiza alrededor del mundo, existen una diversidad de páginas web que presentan bolsas de trabajo que contienen una diversidad de ofertas para laborar, especialmente el sitio web <http://mzagui.wordpress.com/2012/01/125teletrabajo-donde-hacerlo-desde-guatemala/> es una página web a través del cual se puede notar que los sitios del teletrabajo no están en un solo país, sino en el internet.

Alguna de las páginas recomendadas <http://www.odesk.com>, <http://www.freelancer.com>, <http://www.enlace.com>, páginas cuyo registro es gratis y donde las distintas empresas nacionales e internacionales publican sus proyectos y los que quieren optar al cargo de teletrabajador en las mismas, tienen que competir por ganarse un puesto, dichas páginas si cobran una comisión alrededor de un cinco por ciento una vez que quien haya contratado le paga al teletrabajador por medio de PayPal, deposite en cuenta bancaria o

³¹ http://www.telecentros.info/pdfs/encuadramiento_juridico.pdf. (Consultado: 05 de diciembre de 2020).



pague a través de cheque. Además de las páginas anteriormente descritas también se puede teletrabajar a través de Facebook, Twitter, LinkedIn, entre otras.

En Guatemala existen varios Telecentros, entre ellos de ASOPYME: Asociación Abj'atz' Enlace Quiché ubicado en Santa Cruz El Quiché, también se encuentra la Asociación para el Desarrollo Integral de Guatemala Maya; Ajsamajel Winaq Telecentro de ASODIGUA ubicado en Sololá, Agencia Española de Cooperación Internacional ubicada en Antigua Guatemala, entre otros telecentros.

Además, existe la Academia de Telecentros de Guatemala; demostrando así que esta nueva modalidad de trabajo existe en el país y se está ejecutando sin control alguno, pese a que la Organización Internacional de Trabajo –OIT- estableció que el mismo debía ser regulado y dentro de los aspectos a considerar debían incluirse los siguientes:

- i. Régimen de prestaciones sociales
- ii. Retribuciones según la referencia de horas laboradas
- iii. Participación Sindical
- iv. Protección de datos y Responsabilidades
- v. Capacitación permanente
- vi. Participación en la implementación de nuevas tecnologías e innovaciones en la empresa.



Sin embargo y pese a la necesidad de regular el teletrabajo, la iniciativa de ley no ha sido aprobada a la fecha y aunque existe un convenio que regula en general que aspectos deberían considerarse en el teletrabajo, actualmente las relaciones entre patronos y trabajadores de teletrabajo están limitadas a la imaginación de estas partes o bien ante la carencia de esa regulación, ligadas a las reglas del trabajo a domicilio, lo cual no puede ser posible, ya que el trabajo a domicilio se limita a tareas manuales y no aplica en consecuencia a cuestiones especializadas como el teletrabajo, motivo por el cual requiere una legislación especial.

4.1.2. Situación actual del trabajo a domicilio en Guatemala

El trabajo a domicilio en Guatemala, como ya se vio en el capítulo anterior, sí se encuentra regulado tanto en la legislación guatemalteca como en convenios internacionales ratificados por Guatemala y como consecuencia a la reciente suspensión de labores que decretó el Gobierno de Guatemala el 17 de marzo de 2020 según Decreto Gubernativo 05-2020 y otros Decretos y Acuerdos dictados, también cobró auge al igual que el teletrabajo.

El trabajo a domicilio es una categoría general de trabajo en el sector informal o no estructurado, donde los trabajadores realizan actividades remuneradas en sus hogares o en los alrededores, pero no en los locales del empleador. Esta modalidad de trabajo, como ya se expuso en el capítulo tercero es uno de los empleos más antiguos y en el propio mundo globalizado por ser un modo de producción estable y rentable para las



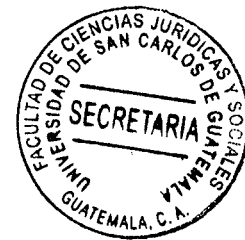
empresas, resulta beneficioso también por el hecho de que no hay necesidad de salir de casa y permite combinar responsabilidades laborales remuneradas con familiares no remuneradas.

El trabajo a domicilio constituye una parte significativa de la fuerza de trabajo en las viejas industrias tales como la fabricación de prendas de vestir, de bolsos, así como el montaje de la microelectrónica. De acuerdo con estimaciones de la Organización Internacional de Trabajo, entre el 10 y el 25 por ciento del empleo no relacionado con granjas o agricultura es trabajo a domicilio, mientras que la proporción es de alrededor de 4 a 11 por ciento para las economías desarrolladas.

El trabajo a domicilio además de la situación relacionada con la pandemia covid-19 en general tiene cuatro factores principales que explican su aumento, estos son:

- i. La globalización que obliga a las empresas a reducir costos de producción mediante la contratación y subcontratación de trabajo flexible.
- ii. La tecnología de la información que hace posible que los trabajadores especialmente los profesionales puedan trabajar desde casa.
- iii. La falta de oportunidades de empleo formal.
- iv. La crisis financiera que obliga a los trabajadores a optar al autoempleo.

Dentro de la modalidad de trabajo a domicilio es importante saber que existen diferentes tipos de trabajadores, a saber:



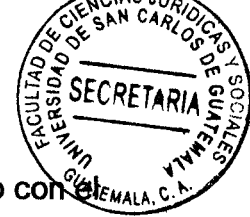
i. Trabajadores a destajo

“Estos trabajadores reciben el trabajo de los subcontratistas o intermediarios y se le paga a destajo, de acuerdo con el número de artículos producidos. También tienen que disponer de materias primas y otras herramientas relacionadas y asumir todos los costos de la infraestructura para producir bienes. Estos trabajadores están comprometidos tanto con las cadenas de producción locales (prendas de vestir, textiles) e internacionales (calzado, la electrónica y el fútbol).”³² Es decir que este tipo de trabajadores laboran para un patrono pero se les paga no por el tiempo empleado sino por el trabajo que realizan en el mercado y lo pueden realizar el trabajo desde cualquier lugar.

ii. Trabajadores por cuenta propia

Estos son aquellos trabajadores que por lo general están en contacto directo con el mercado, son ellos quienes compran su propia materia prima y se enfrentan de manera directa a la competencia con las grandes empresas, por lo general no tienen acceso al crédito, su economía es baja, al igual que sus ingresos si se compara al de las grandes empresas y ello se debe en parte al costo de producción que es mayor al de las grandes empresas.

³² <https://tusalarario.org/guatemala/derechos-laborales/maternidad/trabajo-a-domicilio>. (Consultado: 06 de diciembre de 2020).



En la actualidad se suele confundir o tomar como sinónimos el trabajo a domicilio con el teletrabajo e inclusive con el trabajo en casa, términos que definitivamente no son lo mismo, de acuerdo al Código de Trabajo en el caso de los trabajadores a domicilio estos trabajan en casa o bien en un lugar que elija el trabajador, pero este tipo de trabajadores llevan a cabo un trabajo remunerado para negocios o intermediarios desde casa y se basan en el pago por pieza, además que la remuneración se recibe al momento de entregar el producto.

Mientras que, en el caso de los teletrabajadores, aunque al igual que los trabajadores a domicilio pueden realizar su trabajo fuera del establecimiento empresarial, estos son personas que utilizan las tecnologías de la información y comunicación como herramientas principales para su ejecución.

Por último, en el caso del trabajo en casa que también es una modalidad que surgió por la situación de la pandemia ante el desempleo, ya que muchos de los guatemaltecos decidieron iniciar con sus propios negocios en casa ante la necesidad de obtener recursos económicos para su sustento, esta modalidad de trabajo es más amplia que el trabajo a domicilio y el teletrabajo ya que se incluye a todos aquellos trabajadores que laboran desde casa, generalmente a destajo, por cuenta propia.



Para la Organización Internacional de Trabajo, Artículo 1 del Convenio sobre el trabajo a domicilio el trabajador a domicilio, es aquel que:

- I. “Realice el trabajo en su domicilio o en otro sitio de su elección, diferente al lugar de trabajo del empleador;
- II. Que reciba un pago,
- III. Cuyo trabajo resulte en un producto o servicio especificado por el empleador independientemente de quien provea el equipo, material u otros elementos utilizados.”

Este Convenio fue ratificado en 1996 luego de muchos esfuerzos por parte de Mujeres Autoempleadas (SEWA) y la Alianza Internacional de Trabajadores a domicilio (**HomeNet**). Dentro del referido convenio también se distingue entre un subcontrato dependiente y un trabajador independiente, cuya diferencia radica en la autonomía y la independencia económica y no es aplicable a los trabajadores que laboran por cuenta propia.

El trabajo a domicilio tiene también una división:

- i. Trabajo a domicilio tradicional, por lo general involucra actividades intensivas y manuales, requieren un nivel bajo de habilidades y paga, sin embargo, son físicamente demandantes, dentro de esta clasificación encontramos: La manufactura y ensamblado (coser, empacar, pelar camarones); la producción



artesanal (tejido de alfombras, hechura de zapatos, cestería, tejido, costura, bordado, producción de jabones, hechura de balones, realización de varas de incienso); y otros servicios (lavandería, estéticas, peluquería, reparación de zapatos).

- ii. Trabajo a domicilio moderno, este involucra actividades profesionales y de oficina en cuanto a información y capital, requieren de habilidades de alto nivel y por lo general son mejor pagadas. Dentro de esta clasificación de trabajo encontramos las siguientes actividades: trabajo de oficina (procesamiento de datos, contabilidad, marketing) y trabajo profesional (asesoría fiscal, asesoría legal, consultoría médica, consultoría arquitectónica, redacción de contenidos web, programación).

Uno de los problemas que enfrenta actualmente el trabajo a domicilio es que generalmente no están incluidos en las estadísticas laborales y existen muchos casos en que se considera que este tipo de trabajo lo realizan las mujeres.

4.2. Perfil general del teletrabajador

El perfil del teletrabajador es un conjunto de características personales y de competencias profesionales que, unidas a unas condiciones ambientales adecuadas, va a permitir que el proceso de cambio de actitudes y de hábitos de trabajo se modifique y evolucione, para que el trabajador se adapte con éxito a la nueva modalidad de trabajo.



Previo a establecer un perfil de los teletrabajadores y a sabiendas que esta modalidad de trabajo es todo lo relacionado a la informática, el periodismo, el procesamiento de datos, también es necesario tomar en cuenta que existen otras posibilidades de teletrabajar y a continuación se presenta una lista de estas:

i. Informática:

Programación en diversos lenguajes.

Técnico, como la creación de programas, antivirus, test, etc.

Creación: multimedia, diseño digital, presentaciones, formación y aprendizajes, videojuegos, guiones, diseño de páginas web.

CAD: proyectos, renderizaciones, animaciones.

ii. Administrativo

Básico o secretaría: recepción de pedidos, gestión de almacén, contacto con clientes y proveedores, introducción de datos.

Finanzas y contabilidad: facturación, auditorías, contabilidad.

Asesoría legal: Preparación y negociación de contratos, realización de escritos e informes, realización de trámites.

Consultoría: estadísticas, realización de proyectos, estudio de mercado.

Marketing: telemarketing, servicio de atención al cliente, seguimiento de procesos, estudio de mercados

Control de proyectos.



iii. De formación o productos

Formación y tutorías a distancia

Traducción de documentos

iv. Comunicación e imagen

Prensa: reportero gráfico, crítico.

Internet: búsqueda de información en la red, administración remota de servidores, diseño y creación de páginas web, investigación en la web.

Publicidad: diseño y artes gráficas, imagen corporativa, maquetación

Edición: traducción de documentos, realización de manuales, documentación.

4.2.1. Perfil de conocimientos

Dentro de este perfil se pueden incluir por lo menos tres categorías en cuanto a perfiles netamente técnicos, los cuales son:

- i. “Perfil generalizado, el cual responde al obtenido al graduarse ya sea a nivel universitario o diversificado y se basa en las habilidades básicas y técnicas que posea el teletrabajador. Aunque es necesario aclarar que no siempre esas habilidades van a estar relacionadas con el ejercicio del trabajo a desempeñar.

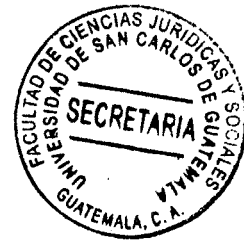
- ii. Perfil derivado, que corresponde a estudios de postgrado ligados a especialización técnica, que le permite al trabajador un mejor conocimiento para la ejecución de actividades con mayor grado de complejidad.
- iii. Perfil especializado, el cual corresponde a un perfil de trabajo específico en el cual se debe tener el mayor cúmulo de conocimientos para ejercer una labor concreta”.³³

4.2.2. Orientación profesional

Esta se deriva del área de las tecnologías de la información y es necesaria para que cada teletrabajador se desenvuelva de acuerdo a sus funciones, para ello se requiere de:

- i. Conceptualizadores que esquematicen, definan, moldeen, plateen, asesoren, deleguen y expongan el sistema de información.
- ii. Desarrolladores que trabajen especificando, analizando, desarrollando, diseñando, construyendo y probando artefactos de las TI
- iii. Modificadores que revisen, extiendan, transformen, reformen y amplíe.
- iv. Técnicos de soporte que presten consultoría y ayuda a los clientes que utilizan artefactos TI
- v. Gestores que administre recursos, vendan, asesores, provean, negocien y dirijan los proyectos TI

³³ Asociación Nacional de Industrias Electrónicas y Telecomunicaciones. **Evolución de los perfiles profesionales TIC en la sociedad del conocimiento**. Pág. 26



4.2.3. Conocimientos de técnicas personales

Dentro del perfil de los teletrabajadores se requiere que estos tengan las siguientes técnicas personales:

- i. Autogestión, el teletrabajador debe ser capaz de administrar, planificar, desarrollar y evaluar adecuadamente su trabajo, debe además tener habilidades para autoevaluarse, automotivarse y autocorregirse de una manera objetiva.
- ii. Manejo de la información, debe tener una técnica adecuada y ordenada para el manejo de informes, planificaciones, reportes y evaluaciones, es decir que debe tener un buen análisis de la información, síntesis e interpretación.
- iii. Autodidacta, debe instruirse, enriquecer y actualizar constantemente sus conocimientos para que estos no sean obsoletos.
- iv. Disciplinado y constante, “ser digno de confianza y con capacidad para planificar sus tareas sin necesidad de una supervisión directa. Si por la jerarquía empresarial debe responder a un superior, este no debe sentir la necesidad de vigilar constantemente el trabajo del teletrabajador.”³⁴

4.2.4. Perfil emocional

Todo teletrabajador debería contar con las siguientes características a nivel emocional:

³⁴ <https://www.modelocurriculum.net/blog/asi-es-el-perfil-ideal-de-un-buen-teletrabajador>. (Consultado: 07 de diciembre de 2020).



- i. Ser proactivo y autónomo, es decir, que debe estar atento al desarrollo de su trabajo y prever posibles complicaciones.
- ii. Ser decidido, en cuanto a sus acciones, opiniones y metas, debe estar dispuesto a respetarlas y alcanzarlas con éxito.
- iii. Tener la capacidad de evaluación crítica y corrección objetiva para la mejora de su trabajo.
- iv. Tener la capacidad de automotivarse para mantenerse productivo y activo y realizar un trabajo de calidad.
- v. Ser intrépido al momento de encontrarse en momentos difíciles por problemas que puedan surgir, para poder resolverlos sin problemas y tomar decisiones aun cuando estas puedan ser arriesgadas pero necesarias.
- vi. Tener la capacidad de relacionarse con rapidez y de manera virtual.

4.2.5. Perfil moral

Todo teletrabajador debe poseer los valores adecuados para el desarrollo eficiente del trabajo a realizar, dentro de los valores más importantes se encuentran los siguientes:

- i. Responsabilidad
- ii. Disciplina
- iii. Constancia
- iv. Ética
- v. Lealtad



vi. Honestidad

Además de los perfiles ya descritos, se considera que los teletrabajadores deberían tener otras capacidades y realizar actividades que contribuyan al mantenimiento físico y mental como lo es hacer ejercicios, mantener una alimentación adecuada y que tenga distracciones, ya que como bien se sabe quiénes son teletrabajadores generalmente pasan horas frente al computador y sentados, lo cual podría afectar su salud y ocasionar cuadros de estrés severos.

4.3. Perfil general del trabajador a domicilio

En virtud que el tema del trabajo a domicilio ya fue tratado en el capítulo anterior y que este tipo de trabajo no es el tema central del trabajo de tesis y solo sirve de base para hacer una diferenciación con el teletrabajo, a continuación, se presenta de manera general el perfil del trabajador a domicilio.

- i. Aunque no en todos los casos se prescinde de una profesión, en este tipo de trabajo se requiere de capacitación técnica para que el trabajo sea desarrollado con seguridad y eficiencia.
- ii. Debe ser capaz de aceptar responsabilidades.
- iii. Debe tener facilidad de adaptación.
- iv. Debe tener un alto sentido de compromiso
- v. Debe saber observar y detectar situaciones de riesgo



- vi. Aunque no al nivel de los teletrabajadores, pero si debe tener habilidad de comunicación.
- vii. Debe ser responsable para la entrega de trabajos asignados.
- viii. Debe tener la capacidad de organización práctica.
- ix. Debe tener la capacidad de improvisar
- x. Debe tener creatividad para aplicar la misma a situaciones que lo requieran

4.4. Teletrabajo en Guatemala y su forma de contratación

Como ya se ha venido manifestando a lo largo de la presente tesis en Guatemala el teletrabajo ha cobrado auge y día con día se contrata a cierta cantidad de personas bajo esta modalidad, especialmente para programación, elaboración de páginas web y consultoría ya sea legal o financiera, también es bastante común ver en los periódicos en la sección de trabajo de clasificados anuncios que dicen: trabaje desde la comodidad de su casa o trabaje desde su casa y obtengan buenos ingresos, anuncios que además pueden observarse en vallas publicitarias, anuncios pegados en postes, anuncios de televisión y portales de internet, ofertas que no solo son nacionales, sino extranjeras y a las que puede aplicar cualquier persona y de cualquier nacionalidad.

El teletrabajo sin lugar a dudas a generado cientos de oportunidades laborales en Guatemala, lo cual es beneficioso no solo para la sociedad guatemalteca, sino para la economía nacional y en eso no hay discusión, sin embargo, la problemática central radica en la ausencia de regulación legal, lo cual da lugar como ya se dijo, que la contratación



quede limitada a las disposiciones libres que hagan las partes, a las disposiciones de trabajo a domicilio o bien que se ejecuten contratos de teletrabajo mercantil, civil, entre otros que se desarrollan a continuación:

- i. **Teletrabajo como contrato mercantil:** un contrato mercantil puede decirse que es aquel que “es regulado por las normas de derecho comercial,”³⁵ y constituye un instrumento jurídico de la circulación mercantil.

Atendiendo a la libertad de contratación y autonomía de la voluntad, como principios rectores de la contratación mercantil el Artículo 681 del Decreto Número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Comercio de Guatemala, establece: “nadie puede ser obligado a contratar, sino cuando el rehusarse a ello constituya un acto ilícito o abuso de derecho.” Con lo cual se entiende que las partes tienen la posibilidad de contratar o no hacerlo, de fijar condiciones y plazos en el contrato, así como de modificarlo.

Así también el Artículo 671 del referido Decreto establece que “los contratos de comercio no están sujetos, para su validez, a formalidades especiales. Cualesquiera que sean la forma y el idioma en que se celebren, las partes quedarán obligadas de la manera y en los términos que aparezcan que quisieron obligarse...”

³⁵ Op. Cit. Pág. 239



El primer problema y el motivo por el cual la relación laboral entre patronos y trabajadores dedicados al teletrabajo no puede ser perfeccionada mediante un contrato mercantil, es en primer lugar, porque tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establecen que el derecho de trabajo es tutelar y protege al trabajador, motivo por el cual también establece garantías mínimas que otorgan una protección jurídica preferente a los trabajadores. En segundo lugar, porque el Código de Trabajo establece que en el derecho de trabajo la autonomía de la voluntad es limitada, ello con el objeto de que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados de manera arbitraria. En tercer lugar, porque es evidente que, con un contrato mercantil, el trabajador no goza de protección jurídica, estabilidad laboral, ni los beneficios que conlleva un contrato laboral. En cuarto lugar, porque al celebrar un contrato mercantil por teletrabajo, existe claramente una simulación contractual a fin de que el patrono pueda evadir las responsabilidades y obligaciones laborales.

ii. Teletrabajo como contrato civil de servicios profesionales: este contrato puede definirse como aquel en virtud del cual una parte llamada profesionista, se obliga a efectuar un trabajo que requiere para su realización, preparación técnica, artísticas, en ocasiones título profesional a favor de otra persona llamada cliente, a cambio de una remuneración llamada honorarios.” Siendo características de este tipo de contratos la de ser bilateral, oneroso, principal, consensual en oposición a formal, instantáneo, de tracto sucesivo, conmutativa e *intuitu personae*.



De conformidad con lo que establece el Artículo 2027 del Decreto Ley 106 Código Civil, “los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago.”

Ahora bien, un contrato de teletrabajo no entraría dentro de esta forma de contratación, en primer lugar, porque el teletrabajador, aunque trabaje en su casa, en telecentros o en otros lugares de su conveniencia y aunque no tenga una supervisión 24/7, está supeditado a la dependencia laboral con la empresa o patrono al que presta sus servicios; en segundo lugar, porque en este tipo de trabajo hay una continuidad laboral; en tercer lugar, en el caso del teletrabajo, dependiendo del área en el que se va a trabajar no siempre es necesario un título profesional, en cambio en el contrato de servicios profesionales, sí es necesario; en cuarto lugar, porque al teletrabajador, se le paga un salario estipulado por el contratante, mientras que el contrato por servicios profesionales se pagan honorarios y lo normal es que el profesional establezca el monto de los mismos o que pueda negociar con el cliente al que le va a prestar sus servicios.

iii. Teletrabajo como contrato individual de trabajo: Esta es la forma en la que se debería formalizarse la relación laboral con los teletrabajadores, de acuerdo a la legislación guatemalteca hay contrato de trabajo por la manifestación tácita de la voluntad de las partes a efectuar un trabajo a cambio de una remuneración, o bien cuando, cuando las partes suscriben un contrato físico en el que el trabajador como el patrono manifiestan su voluntad en relación al trabajo.



Para poder comprender por qué se considera que el teletrabajo debe ser perfeccionarse mediante un contrato individual de trabajo, se toman los elementos especiales y constitutivos del contrato de trabajo regulados en el Artículo 18 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo:

- i. Por el vínculo económico jurídico existente entre el teletrabajador y el patrono o empresa contratante y el interés económico que tiene el patrono en percibir las ganancias percibidas por el trabajo que realiza el teletrabajador; y el teletrabajador en percibir el salario fijado por el patrono.
- ii. Prestación de servicios profesionales de forma personal, a menos que el patrono contrate una empresa que ofrece servicios realizados por diversos usuarios, se entiende que es el teletrabajador quien realiza de manera personal el trabajo.
- iii. Dependencia o subordinación, en el teletrabajo es existente, solo que en el caso de esta modalidad es denominado tele subordinación o para subordinación, que no es más que subordinación a distancias. Hay una dependencia jurídica que resulta de la relación laboral, en donde el patrono da órdenes desde la computadora central de la empresa y el teletrabajador lo recibe desde su terminal o desde su dispositivo y este solo se limita a ejecutar las órdenes dadas por el patrono.
- iv. Dirección, en el caso del teletrabajo la dirección es existente al ser giradas a los teletrabajadores a través de internet, redes o el teléfono móvil. Los teletrabajadores siempre están sujetos a las instrucciones o que la empresa o patrono haga.
- v. Retribución, como contraprestación que el trabajador recibe por la prestación de servicio es algo que se da en el teletrabajo. En el caso del teletrabajo en el que el patrono o empresa le dé una computadora, pague la línea telefónica, hardware,

software, pague el servicio de internet, es considerado en muchos casos como una retribución, ya que algunas empresas permiten que sus trabajadores hagan uso de los recursos de las empresas. Aunque también es de mencionar que ventajas como estas la mayoría de los teletrabajadores no las gozan, ya que muchas veces son ellos quienes tienen que aportar estos instrumentos. Aunado a ello se encuentra el hecho que las ventajas económicas que los teletrabajadores perciben son totalmente distintas a los otros trabajadores, ya que muchas veces o en la mayoría de los casos son privados de derechos como vacaciones, aguinaldo, indemnización, horas extras, bonos, entre otros.

Otro de los aspectos importantes sobre los que vale la pena hacer mención es con relación a cómo se da la contratación de teletrabajo, ya que no se cumplen todas las formalidades de los contratos individuales de trabajo:

- i. El teletrabajo es perfeccionado por lo general mediante un contrato escrito, que envían por lo general de manera digital para que el futuro teletrabajador llene los campos requeridos relativos a datos personales, dirección y la aceptación de contrato.
- ii. Este tipo de contrato no contiene los requisitos esenciales que según el Artículo 29 del Código de Trabajo debería llevar, ya que en este contrato no se establecen jornadas, ni el salario a devengar, ya que por lo general pagan por trabajo realizado y en ocasiones no se gana ni siquiera un salario mínimo.



- iii. Los contratos realizados con ocasión del teletrabajo se inclinan a proporcionar beneficios al patrono y vulnerar los derechos del teletrabajador.

4.5. Diferencias entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo

- i. En el teletrabajo puede realizarse cualquier tipo de trabajo utilizando las tecnologías de la información, mientras que el trabajo a domicilio es trabajo manual, artesano y de manufactura.
- ii. En el trabajo a domicilio se requiere contar con un libro sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo para llevar un control, mientras que en el teletrabajo no se exige nada pues no está regulado.
- iii. En el caso de la retribución, el Artículo 159 del Código de Trabajo establece que “las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana” mientras que en el caso del teletrabajo el salario es por tiempo trabajado, aunque a veces también es utilizada como medida la obra realizada, algunas empresas que se encargan de prestar servicios de redacción de informes y documentos incluso fijan un pago de diez a quince quetzales a sus trabajadores, un precio bastante devaluado para profesionales con estudios universitarios y de postgrado.
- iv. En el caso de deterioro o trabajo defectuoso en el caso del trabajo a domicilio, el Artículo 158 autoriza al patrono a retener hasta la décima parte del salario en tanto no se declare la responsabilidad respectiva, mientras que, en el caso del teletrabajo



en caso de deterioro del equipo o daño, tanto como puede establecerse en el contrato la retención del salario, puede establecerse que no es causal de retención salarial.

4.6. Consideraciones finales

El teletrabajo que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como: “forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” el cual muchas veces es confundido con el trabajo a domicilio definido por el Código de Trabajo en el Artículo 156 como “Trabajadores a domicilio son lo 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 este”. Además, en ocasiones el teletrabajo es considerado como trabajo a domicilio, sin embargo, muchos tratadistas hacen la diferenciación de un tipo de trabajo frente a otro como, por ejemplo, el uso de la tecnología de información y telecomunicación en el teletrabajo mientras que en el trabajo a domicilio no es necesario ya que únicamente se requiere la entrega de alguna tarea, contrario a la situación en Guatemala en la que ambas instituciones se confunden por asociación.

Como se ha mencionado el problema radica fundamentalmente en la falta de regulación con relación a la distinción entre un tipo de trabajo y otro, el trabajo a domicilio y el teletrabajo tienen naturaleza jurídica diferente, asimismo, por ser una forma de trabajo relativamente nueva o poco empleada, parte en primer plano de la autonomía de la

voluntad con los trabajadores y el patrono para establecer esta forma de trabajo, lo que genera que los derechos laborales tales como indemnización por servicios prestados, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo, horas extraordinarias, vacaciones; se vulneren al no tener legislación como base para contratar bajo esta institución jurídica.

En atención a la problemática planteada, en este apartado y como consideración final se establece la necesidad de regular las condiciones del teletrabajo, función que de acuerdo con el Artículo 29 del Código de Trabajo le compete al Ministerio de Trabajo y Previsión social, quien debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Así también se considera necesario que se complemente y se apruebe la propuesta de ley presentada por los diputados de la bancada del partido Humanista en abril del año 2020, pero además que se establezcan las condiciones y requisitos que debe tener el contrato de teletrabajo, ya que por su naturaleza además de contener las formalidades ya establecidos en el Código de Trabajo deben tener otros requisitos como los son:

- i. Comunicación de los trabajadores con el patrono.
- ii. Procedimientos y normas para seguir.
- iii. Horarios en los que el trabajador debe estar localizable para cualquier asunto que requiera el patrono o empresa.
- iv. Frecuencia y lugares de las reuniones, así como el horario.



- v. Aprobación de celebración de juntas a través de medios electrónicos.
- vi. Días laborales, vacaciones, jornadas de seguimiento, bonos y demás aspectos que no transgredan o choquen con los derechos y garantías laborales mínimas.

Por la naturaleza del trabajo y que no se realiza por lo general dentro de la empresa, también podría suscribirse las reglas o normas especiales que deben tener en cuenta en una relación laboral lo teletrabajadores y patronos.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El trabajo es un medio de subsistencia, así como también es un derecho y una obligación social, por lo que en Guatemala en el contexto actual en que se vive es necesario la implementación de nuevas modalidades de trabajo que permitan que existan mayores oportunidades de empleo y dentro de las nuevas innovaciones laborales surge el teletrabajo como una tendencia que cobra fuerza en el sector empresarial.

Que, al no estar regulado el teletrabajo en Guatemala, para los trabajadores que laboran bajo esta modalidad, vulnera los derechos y las garantías protectoras del trabajo, creando una confusión entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo porque no existe normativa legal. Por lo que es necesario que el Estado de Guatemala adopte nuevas medidas y regule el teletrabajo para así poder crear nuevas oportunidades laborales, que no exista violación en los derechos mínimos de los trabajadores y que toda persona sin importar su edad, sexo, o discapacidad puedan optar a un trabajo digno y con todas las prestaciones laborales que la ley reconoce.





ANEXO





ANEXO I

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

HONORABLE PLENO

LA PRESENTE LEY TIENE COMO OBJETIVO BENEFICIAR A LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS DE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO. ASÍ COMO A LA SOCIEDAD EN GENERAL, AL LEGISLAR LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN GUATEMALA TENIENDO EN CUENTA LOS MOTIVOS QUE SE EXPONEN EN LOS SIGUIENTES PÁRRAFOS.

EL REALIZAR LA ACTIVIDAD LABORAL A TRAVÉS DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO GENERA UNA SERIE DE BONDADDES QUE ATIENDEN AL DESARROLLO HUMANO, SOCIAL, ECONÓMICO Y DE PROYECCIÓN HACIA UNA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR EN EL MUNDO GLOBALIZADO CON MAYOR FRECUENCIA Y CONTUNDENCIA.

EN ESE SENTIDO, EL TELETRABAJO LE PERMITE A LOS TRABAJADORES CONTAR CON UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA, MÁS FLEXIBILIDAD EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS, INCREMENTA SU RENDIMIENTO LABORAL, ASÍ COMO EL TIEMPO CON SU FAMILIA Y EN EL HOGAR; REDUCIRÁ TIEMPOS Y COSTOS DE DESPLAZAMIENTO AL CENTRO LABORAL.

LA REGULACIÓN DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EVIDENCIA QUE SE PUEDEN REALIZAR ACTIVIDADES LABORALES SIN NINGÚN INCONVENIENTE, PRODUCIENDO A LA ECONOMÍA FAMILIAR Y, A SU VEZ, ATENDIENDO A LOS PROPÓSITOS DE LA PLAZA DE TRABAJO.

LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO PUEDEN APLICAR EL TELETRABAJO EN LAS SITUACIONES QUE ASÍ LO PERMITA LA ACTIVIDAD LABORAL REQUERIDA, Y, PARALELAMENTE LE PERMITE AL PATRONO REDUCIR COSTOS DE USO DE INFRAESTRUCTURA DE SUS CENTROS LABORALES, AHÓRRÓ EN LOS GASTOS DE SERVICIOS BÁSICOS, MEJORAR EL CLIMA LABORAL, SALUD MENTAL DE SUS TRABAJADORES, MENOS HACINAMIENTO Y MAYOR COMPETITIVIDAD. ESTA MODALIDAD DE TRABAJO SE PODRÁ UTILIZAR TAMBIÉN PARA PERSONAS CON ALGUNA CAPACIDAD DIFERENTE QUE LES DIFICULTE SU DESPLAZAMIENTO.



GUATEMALA SIN DUDA NECESITA MODERNIZARSE CON TECNOLOGIAS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS QUE FOMENTEN EL TELETRABAJO Y LOGRAR DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD EN LA REGIÓN Y EL MUNDO. POR EJEMPLO, BRASIL LLEVA MÁS DE 20 AÑOS APLICANDO EL TELETRABAJO, LOGRANDO MÁS DE 7 MILLONES DE TELETRABAJADORES. COLOMBIA, TAMBIÉN ES UN REFERENTE EN EL TELETRABAJO BASÁNDOSE CON DOS ACCIONES CONCRETAS: UNA LEY MARCO DE TELETRABAJO Y POLÍTICAS PÚBLICAS QUE, COMO RESULTADO, HAN LOGRADO MÁS DE 120,000 TELETRABAJADORES Y 11 MIL EMPRESAS CON ESTA MODALIDAD DE TRABAJO. DIPUTADO(S) PONENTES(S):

DECRETO NÚMERO _____ - 2020

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

QUE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA ESTABLECE QUE:” EL TRABAJO ES UN DERECHO A LA PERSONA Y UNA OBLIGACIÓN SOCIAL. EL RÉGIMEN LABORAL DEL PAÍS DEBE ORGANIZARSE CONFORME A PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL.”; EN CONSECUENCIA, ES OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE GUATEMALA ESTABLECER MODALIDADES LABORALES PARA FORTALECER LA ECONOMÍA NACIONAL Y PROPORCIONAR A LOS CIUDADANOS MEJORES CONDICIONES LABORALES.

CONSIDERANDO:

QUE SE HACE NECESARIO QUE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE, INCORPORA A SU NORMATIVA RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, PARA LOGRAR LOS FINES RELACIONADOS EN EL CONSIDERANDO ANTERIOR. POR LO ANTERIOR ES PERTINENTE INTRODUCIR AL ORDENAMIENTO LABORAL VIGENTE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO; CON LA CUAL SE BUSCA BENEFICIOS PARA TRABAJADORES, PATRONOS Y LA SOCIEDAD GUATEMALTECA.

CONSIDERANDO:

QUE ES OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE GUATEMALA CREAR UNA LEY MARCO E IMPLEMENTAR POLÍTICAS PÚBLICAS PARA FOMENTAR Y DESARROLLAR EL TELETRABAJO COMO UNA MODALIDAD LABORAL QUE DARÁ AL TRABAJADOR



UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA, INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN LOS DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS DEL PAÍS.

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:

LA SIGUIENTE:

LEY DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 1. OBJETO.

LA PRESENTE LEY TIENE COMO OBJETO PROMOVER, REGULAR E IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO COMO UNA MODALIDAD LABORAL QUE ESTIMULE LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y MODERNIZACIÓN DE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO TRAVÉS DE LA INNOVACIÓN AL UTILIZAR LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

LAS DISPOSICIONES DE LA PRESENTE LEY SON DE APLICACIÓN TANTOPARA EL SECTOR PRIVADO COMO PARA EL SECTOR PÚBLICO; INCLUYENDO TODA INSTITUCIÓN CENTRALIZADA, DESCENTRALIZADA, AUTÓNOMA Y SEMIAUTÓNOMA; ASÍ COMO CUALQUIER OTRO ENTE DE CARÁCTER PÚBLICO.

EL TELETRABAJO ES DE CARÁCTER VOLUNTARIO TANTO PARA EL TELETRABAJADOR COMO PARA EL PATRONO; SUS CONDICIONES SE REGIRÁN POR MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES OBSERVANDO PLENAMENTE LAS DISPOSICIONES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE. DICHA MODALIDAD PUEDE SER ACORDADO DESDE EL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL O POSTERIORMENTE, A TRAVÉS DE UNA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

EL SECTOR PÚBLICO, EN TODO CASO DEBERÁ REGIRSE POR LAS LEYES QUE RIGEN SU RELACIÓN CON SUS TRABAJADORES Y LA PRESENTE LEY.

ARTÍCULO 3. DEFINICIONES.

LAS SIGUIENTES DEFINICIONES PERMITIRÁN UN MEJOR ENTENDIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA PRESENTE LEY:

- a. **TELETRABAJO:** CONSISTE EN TODO SERVICIO QUE PRESTA EL TRABAJADOR, SEA MATERIAL Y/O INTELLECTUAL; O DE AMBOS GÉNEROS A UN PATRONO EN VIRTUD DE UN CONTRATO O RELACIÓN DE TRABAJO QUE LE PERMITE REALIZAR DICHA ACTIVIDAD FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO DEL PATRONO A TRAVÉS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN -TIC- COMO HERRAMIENTAS PRINCIPALES PARA SU EJECUCIÓN.
- b. **TELETRABAJADOR:** ES LA PERSONA INDIVIDUAL QUE, DE MODO DIRECTO, TRABAJA FUERA DEL CENTRO LABORAL ESTABLECIDO POR EL PATRONO, DE CONFORMIDAD CON LOS PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL DERECHO DE TRABAJO, SUS REGULACIONES SUSTANTIVAS Y REGLAMENTARIAS.
- c. **LUGAR DEL TELETRABAJO:** ESPACIO FÍSICO ACONDICIONADO EN EL DOMICILIO DEL TELETRABAJADOR O LUGAR QUE DE COMÚN ACUERDO SE ESTABLEZCA ENTRE EL PATRONO Y EL TRABAJADOR CON LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DEL DESEMPEÑO LABORAL.
- d. **TELETRABAJO MÓVIL:** ESTA MODALIDAD OCURRE AL NO TENERSE UN LUGAR DE TRABAJO ESTABLECIDO O ESPECÍFICO Y SU DESARROLLO LABORAL NECESARIAMENTE SE HACE POR MEDIO DE DISPOSITIVOS MÓVILES Y/O SIMILARES.

ARTÍCULO 4. SOBRE LA JORNADA LABORAL.

EL TELETRABAJO SE PODRÁ EJECUTAR SEGÚN LA JORNADA LABORAL CONTENIDA DENTRO DE LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE O PREVIAMENTE PACTADA DENTRO DEL CONTRATO LABORAL DE TELETRABAJO.

ARTÍCULO 5. DEL TELETRABAJO COMO CASO ESPECIAL.

EN CASO DE FUERZA MAYOR, CASO FORTUITO O POR DISPOSICIONES LEGALES, EL TRABAJADOR QUE DESEMPEÑE HABITUALMENTE SUS LABORES



EN EL CENTRO DE TRABAJO DEL PATRONO, DE COMÚN ACUERDO PODRÁ MIGRAR AL TELETRABAJO DE FORMA TEMPORAL O DEFINITIVA DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE LA PRESENTE LEY Y LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE. EL REGLAMENTO QUE SE EMITA, ENTRE OTRAS COSAS DEBERÁ REGULAR LAS CONDICIONES QUE DEBEN REGIR PARA ESTA MODALIDAD, LOS MEDIOS TECNOLOGICOS, LA CUSTODIA Y CUIDADO, CONDICIONES, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y DE LOS ELEMENTOS O MEDIOS PARA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 6. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

EL PATRONO Y LOS TELETRABAJADORES SEGÚN SU NATURALEZA TENDRÁN LOS MISMOS DERECHOS Y OBLIGACIONES ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE Y LA PRESENTE LEY. CUALQUIER DISPOSICIÓN CONTRARIA SERÁ NULA IPSO JURE.

ARTÍCULO 7. DEL CONTRATO DE TRABAJO.

LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN ESTA MODALIDAD DEBERÁN OBSERVAR LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS DENTRO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE. DE COMÚN ACUERDO EL TELETRABAJADOR Y EL PATRONO PODRÁN ACORDAR OTRAS CONDICIONES ESPECIAL QUE ASÍ CONSIDEREN PARA EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO.

ARTÍCULO 8. DE LA COBERTURA SOCIAL.

LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EN ESTA MODALIDAD DE TRABAJO, GOZARÁN DE LOS MISMOS DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL QUE GOZAN LOS DEMÁS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MISMO PATRONO.

ARTÍCULO 9. SUPLETORIEDAD.

LA RELACIÓN ENTRE PATRONO Y TELETRABAJADOR, SE REGIRÁ POR LAS DISPOSICIONES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE, EL PRESENTE DECRETO Y DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS QUE EMITA EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO 10. REGLAMENTO.



EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEBERÁ EMITIR REGLAMENTO PARA LA MODALIDAD DE TELETRABAJO, QUE INCLUYA EL PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO Y LOS CONTRATOS DE TRABAJO, EN UN PLAZO NO MAYOR DE 30 DÍAS A PARTIR DE LA VIGENCIA DEL PRESENTE DECRETO.

ARTÍCULO 11. VIGENCIA. LA PRESENTE LEY, ENTRARÁ EN VIGENCIA A LOS 30 DÍAS SIGUIENTES DESPUÉS DE SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL.



BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Nacional de Industrias Electrónicas y Telecomunicaciones. **Evolución de los perfiles profesionales TIC en la sociedad del conocimiento**. España: Colegio oficial de Ingenieros de Telecomunicaciones con el Ministerio de Ciencia y Tecnología, 2002.
- BENLLOCH, Irene. **Así es el perfil ideal de un buen teletrabajador**. <https://www.modelocurriculum.net/blog/asi-es-el-perfil-ideal-de-un-buen-teletrabajador>. (Consultado el 07/12/2020).
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Derecho individual del trabajo**. Volumen IV contratos especiales de trabajo. 3ª ed; Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, 1988.
- CATAÑO RAMÍREZ, Sara Liliana y Natalia Eugenia, Gómez Rúa. **El concepto de teletrabajo aspectos para la seguridad y salud en el empleo**. Revista CES Salud Pública, 2014.
- CHICOMA LÚCAR, Daniel. **Oficina satélite: libertad para trabajar**. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/09/09/oficina-satelite-libertad-para-trabajar/> (Consultado 30/11/2020).
- DÁVALOS, Jose. **El consituyente laboral**. Mexico: Editorial Universidad Nacional Autonoma de Mexico, 2016.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo I. La relación del trabajo, su reglamentación** 2ª ed., Vol. III. Buenos Aires: Ed: DEPALMA, 1970.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Editorial Fénix, Tomo I, 2007.
- HERNÁNDEZ PEREZ, Lucia Micshell. **El régimen del teletrabajo en Guatemala**. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/07/01/Hernandez-Laura.pdf> (Consultado el 12/05/2021).



<https://www.aidtss.org/los-principios-del-derecho-laboral-y-su-necesaria-revalorización>. (Consultado: Guatemala 17 de abril del 2021)

<https://dle.rae.es/derecho>. (Consultado: Guatemala 26 de abril del 2021).

<https://dle.rae.es/teletrabajo> (Consultado: Guatemala 20 de noviembre del 2020).

<https://dle.rae.es/trabajar>. (Consultado: Guatemala 26 de abril del 2021).

<http://mzagui.wordpress.com/2012/01/125teletrabajo-donde-hacerlo-desde-guatemala/>
(Consultado: Guatemala 22 de noviembre del 2020).

<https://telecentrovillargordocabriel.wordpress.com/que-es-el-telecentro/> (Consultado: Guatemala 30 de noviembre del 2020).

<https://tusalario.org/guatemala/derechos-laborales/maternidad/trabajo-a-domicilio>
(Consultado: Guatemala 06 de diciembre del 2020).

<http://www.arranzabogados.es/blog/cuando-surge-el-derecho-laboral/>. (Consultado: Guatemala 30 de noviembre del 2020).

<http://www.enlace.com> (Consultado: Guatemala 22 de noviembre del 2020).

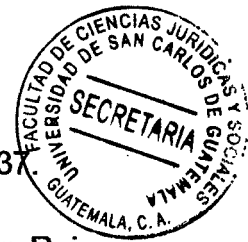
<http://www.freelancer.com> (Consultado: Guatemala 22 de noviembre del 2020).

<https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summaiuris/article/view/619/591>.
(Consultado: Guatemala 25 de agosto del 2020).

<https://www.glosarioit.com/Telecottage> (Consultado: Guatemala 30 de noviembre del 2020).

<http://www.odesk.com> (Consultado: Guatemala 22 de noviembre del 2020).

LINARES, Elizabeth. **Diputados presentan iniciativa de ley que promueve el teletrabajo.** https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/4229/2020/1
(consultado 26 de noviembre del 2020)



LINARES, Walker. **Panorama del derecho social chileno**. Santiago de Chile. 1937.

LLAVINA Xantal, Oriol Amat, Nilton Navarro, César piqueras, Pedro Martínez Ruiz, Marcos Álvarez, Pilar Lloret, Óscar González, Laura Isable Arranz, Daniel Sánchez, Christian Rodríguez, Eva Pous Raventós. **Teletrabajo**, Barcelona, España. Ed. Profit, 2020.

MARTIN, Pedro. **Teletrabajo y comercio electrónico**. España: Editorial Secretaria General Técnica- Subdirección general de documentación y publicaciones, 2018.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed: Heliasta, 1981.

PUCHOL, Luis. **Dirección y gestión de recursos humanos**. Argentina: Editorial Diaz de Santos, 2005.

RAMÍREZ COLINA, Sulmer Paola. **El teletrabajo y su encuadramiento jurídico dentro del derecho laboral**.
http://www.telecentros.info/pdfs/encuadramiento_juridico.pdf (Consultado 05 de diciembre del 2020).

ROMERO DÍAS, IVAN. **Así es regulado el teletrabajo en otros países europeos**.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html
(consultado 11 julio del 2020).

Legislación

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

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

Código Penal. Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.



Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Decreto Número 27-2003
Congreso de la República de Guatemala

Convenio Número 177 Sobre el Trabajo a Domicilio de la Organización Internacional de Trabajo.

Convenio Número 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación). de la Organización Internacional de Trabajo.

Convenio Número 138 Sobre la Edad Mínima de la Organización Internacional de Trabajo.