

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

**SEGURIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL POR MEDIOS
ELECTRÓNICOS Y EL RESPALDO DE VALIDEZ JURÍDICA POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO EN GUATEMALA**

NORMAGDA IDALMY GARCÍA BELTRÁN

GUATEMALA, JULIO DE 2023

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

**SEGURIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL POR MEDIOS
ELECTRÓNICOS Y EL RESPALDO DE VALIDEZ JURÍDICA POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NORMAGDA IDALMY GARCÍA BELTRÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2023

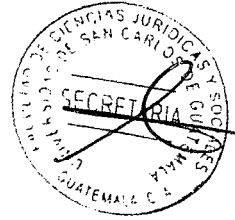
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Lcda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Lcda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



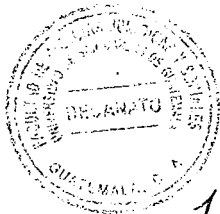
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, veintidos de junio de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDSON WALDEMAR BAUTISTA BRAVO
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
NORMAGDA IDALMY GARCÍA BELTRÁN, con carné 200015568,
intitulado SEGURIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL POR MEDIOS ELECTRÓNICOS Y EL RESPALDO DE
VALIDEZ JURÍDICA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO EN GUATEMALA.

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.



ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
Vocal I en sustitución del Decano

Fecha de recepción 18, 10, 2021



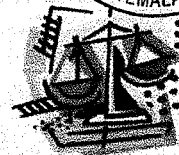
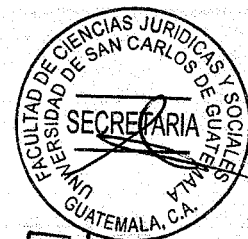
f)

Asesor(a) Licenciado
(Firma y Sello) Edson Waldemar Bautista Bravo
Abogado y Notario





Bufete Profesional Bautista & Asociados
11a. Avenida 13-54, 2o. Nivel, Zona 1.
Guatemala, C.A. Tel. 5686 2043



Guatemala, 5 de enero del 2022.

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



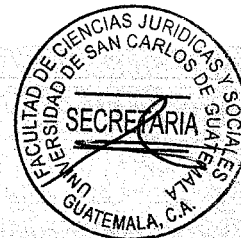
Respetuosamente se le saluda, augurándole éxitos en las múltiples actividades que realiza en beneficio de nuestra apreciada Alma Mater, así como, en las propias.

En virtud del nombramiento recaído en su servidor, por este medio me permito emitir **DICTAMEN** en calidad de asesor del trabajo de tesis intitulado: **"SEGURIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL POR MEDIOS ELECTRÓNICOS Y EL RESPALDO DE VALIDEZ JURÍDICA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO EN GUATEMALA"**. Dicho trabajo de tesis ha sido desarrollado por la estudiante **NORMAGDA IDALMY GARCÍA BELTRÁN**, y para el efecto realizo las siguientes consideraciones:

- a) El contenido del desarrollo de la tesis referida, es de naturaleza científica-técnica, pues se parte que, es científica, ya que los subtemas abordados se han llevado a cabo después de la amplia consulta bibliográfica sobre el tema mencionado, y se dice que, es técnica, en virtud que, el Código de Trabajo de Guatemala es el que debe de regular todo lo relativo a las relaciones laborales que se suscriban entre el empleador y el empleado vía electrónica.
- b) Aunado a lo anterior, se afirma que en el desarrollo del tema objeto de estudio se aplicaron idóneamente los diferentes métodos y técnicas, en el sentido que a partir de ideas generales se fueron arribando a ideas particulares.



Bufete Profesional Bautista & Asociados
Calz. Roosevelt 10-65, Z. 11, 4to. Nivel. Of. 15.
Edif. Comerciales Roosevelt,
Guatemala, C.A. Tel. 5686 2043



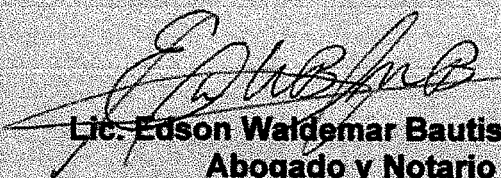
c) Los distintos capítulos de la tesis cuyo nombre ha sido descrito, se encuentran redactados de tal manera que, existe congruencia y orden en la expresión de las ideas, esto para una mejor comprensión a la hora que se lea o consulte la presente monografía, por ende, se aclara que, en esta tesis no se presentan cuadros estadísticos.

d) Considero que la conclusión discursiva derivada del presente trabajo de investigación demuestra la necesidad de regular en el Código de Trabajo de Guatemala las relaciones laborales que se suscriban entre el patrono y el trabajador por medios electrónicos estén acordes a la realidad objetiva guatemalteca y por ende mayor respaldo jurídico para los que intervienen en una relación laboral.

e) En relación a la bibliografía consultada para el presente trabajo, se estima que es suficiente y adecuada para su realización.

Finalmente, me permito indicar que, con la estudiante NORMAGDA IDALMY GARCÍA BELTRÁN no me une ningún lazo consanguíneo ni de afinidad dentro de los grados que la ley determina.

Por lo anterior, y en base al Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, estimo que el presente trabajo de investigación reúne los requisitos para que sea sometido al examen general público de tesis; deferentemente;


Licenciado
Edson Waldemar Bautista Bravo
Abogado y Notario
Lic. Edson Waldemar Bautista Bravo
Abogado y Notario
Colegiado Activo No. 7,613.
Magister Scientiae en Derecho Civil y Procesal Civil



Guatemala 21 de junio del 2022.

Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



Estimado Director:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis de la bachiller **NORMAGDA IDALMY GARCÍA BELTRÁN** la cual se titula **“SEGURIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL POR MEDIOS ELECTRÓNICOS Y EL RESPALDO DE VALIDEZ JURÍDICA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO EN GUATEMALA”**.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS.


Licda. Ingrid Beatriz Vides Guzmán
Consejero Docente de Redacción y Estilo



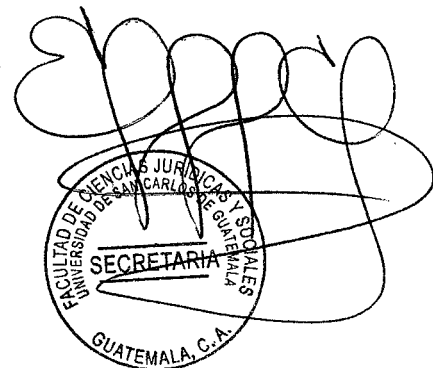
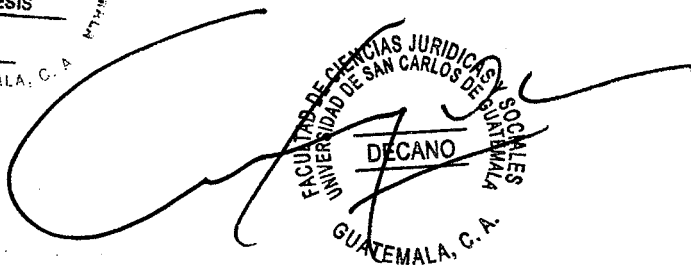
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



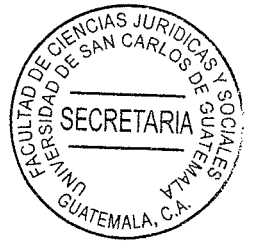
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diez de febrero de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NORMAGDA IDALMY GARCÍA BELTRÁN, titulado SEGURIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL POR MEDIOS ELECTRÓNICOS Y EL RESPALDO DE VALIDEZ JURÍDICA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO EN GUATEMALA. 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/SAQO



DEDICATORIA



- A DIOS:** Luz y guía de mi vida, infinitas gracias
- A MIS PADRES:** Roderico García Coz, Victoria Beltrán González.
QEPD. Mi respeto por siempre.
- A MI ESPOSO:** José Luis Orozco Miranda, por su apoyo y comprensión en todo momento.
- A MIS HIJOS:** Jonathan Josué, Michael Daniel, Laura Gabriela Abrego García, Ana Lucrecia Bolaños de Abrego; por ser los impulsores de mi vida.
- A MI NIETOS:** Jonathan Adrián y Fátima Abrego Bolaños, con todo mi amor.
- A MI FAMILIA:** Con aprecio.
- A MIS COMPAÑEROS:** Por su amistad y gratos momentos compartidos, éxitos a todos.
- A MI ASESOR:** Licenciado Edson Waldemar Bautista Bravo, por su acompañamiento y su apoyo en la elaboración de mi tesis.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme el desarrollo personal.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Dios me permita corresponder con responsabilidad.
- Y:** A usted respetuosamente, gracias.



PRESENTACIÓN

La investigación se realiza con el objeto de conocer y promover el conocimiento de los contratos electrónicos en materia laboral debido a los avances tecnológicos que se generan constantemente, debería incluirse en el Código de Trabajo la especificación de que es un contrato electrónico, así como su definición de contrato electrónico en materia laboral y sirva la misma ley para regulación legal en la resolución de conflictos laborales definiendo las obligaciones y derechos que nacen para las partes en este nuevo tipo de contratación electrónica; estos contratos presentan ciertas particularidades que precisan de una adecuada regulación legal, definiendo los elementos, principios y características de los actos de voluntad realizados por las nuevas formas de contratación electrónica laboral.

Se requiere ampliar el conocimiento a la seguridad y certeza jurídica en la legislación de Guatemala y por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala, Departamento de Guatemala; realizando una investigación de tipo analítica, sintética, y cualitativa para el análisis de estudio en la legislación nacional y las actuales normativas tecnológicas se busca dar a conocer a la persona como sujeto de trabajo la seguridad en los contratos laborales de forma electrónica definiendo los elementos, principios y características de los actos de voluntad realizados por las nuevas formas de contratación electrónica laboral. debido a la evolución de los medios tecnológicos y la normativa actual con relación a la contratación de forma electrónica en materia laboral. La investigación se realiza en el periodo de enero de 2019 a diciembre de 2021.



HIPÓTESIS

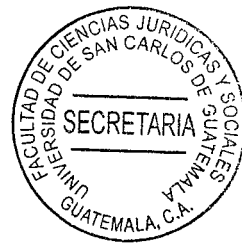
La existencia de una norma específica que defina la contratación electrónica laboral, que resguarde la seguridad jurídica del contrato laboral electrónico con la finalidad de establecer un procedimiento que cumpla con las garantías constitucionales del contrato laboral electrónico y de certeza jurídica en el acuerdo de voluntades a las partes involucradas, se utilizaron los métodos inductivo partiendo de lo general a lo particular y analítico sintético buscando con el análisis de la legislación guatemalteca la seguridad, certeza y validez jurídica brindada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala, departamento de Guatemala.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis, el método principal utilizado fue el método inductivo, obteniendo resultados específicos en el desconocimiento del tema dentro de la sociedad trabajadora, pudiendo comprobar la problemática y la necesidad a la existencia de una norma específica que defina la contratación electrónica laboral, identificada la problemática se diseñan las conclusiones y premisas a partir de los resultados particulares de seguridad jurídica del contrato laboral electrónico con la finalidad de establecer un procedimiento que cumpla con las garantías constitucionales del contrato laboral electrónico, buscando la seguridad y validez jurídica por el Ministerio de Trabajo y Previsión en Guatemala. Así mismo que defina la seguridad y certeza jurídica de la contratación laboral por medios electrónicos en Guatemala.

Surge entonces el interés por una reforma en la aplicación de la ley nacional vigentes, Código de Trabajo y sus reformas decreto ley 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para dar actualidad y respaldar la contratación laboral de forma electrónica, se analiza la utilización de los medios de certificación de las firmas electrónicas decreto ley 47-2008 del Congreso de la República de Guatemala, que le da el respaldo a las firmas digitales para la responsabilidad actual en la contratación electrónica laboral en Guatemala.



ÍNDICE

Pág.

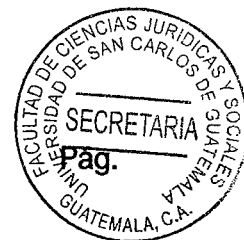
Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho al trabajo	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral	1
1.2. Concepto de contrato laboral	8
1.3. Concepto de contrato electrónico	9
1.4. Definición de contrato laboral	12
1.5. Definición de contrato electrónico	12
1.6. Características	13
1.7. Elementos	14
1.8. Principios básicos del contrato electrónico	17
1.9. Clasificación conforme a la ley	19

CAPÍTULO II

2. El contrato electrónico laboral	21
--	----



2.1	Antecedentes del contrato de trabajo	21
2.2	Etapas de la evolución	22
2.3	Tipos de contratos	24
2.4	Causas para realizarlo	25
2.5	Elementos esenciales	27
2.6	Formas de consentimiento	29
2.7	Naturaleza jurídica	30
2.8	La Validez de los contratos electrónicos	31
2.9	Seguridad de los contratos electrónicos	34

CAPÍTULO III

3.	La seguridad jurídica de los contratos electrónicos	39
3.1	Definiciones.....	39
3.2	La firma electrónica	40
3.3	Requisitos para la firma electrónica.....	43
3.4	Concepto.....	44



3.5 Tipos de firmas	45
3.6 Características de las firmas	46
3.7 Diferencia de firma digital y firma electrónica.....	47
3.8 Medios de certificación de firma.....	49

CAPÍTULO IV

4. Ministerio de trabajo y Previsión Social de Guatemala	53
4.1 Antecedentes	53
4.2 Funciones del Ministerio de Trabajo	61
4.3 Recepción de Contrato Electrónico	62
4.4 Dependencia de asesoría jurídica	64
4.5 Dependencia de derechos humanos	65
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	67
BIBLIOGRAFÍA	69



INTRODUCCIÓN

La investigación se realiza para conocer la normativa de la ley nacional en materia de seguridad y validez jurídica de los contratos laborales de forma electrónica, debido a la evolución tecnológica, la sociedad trabajadora cuenta con nuevas modalidades en la contratación de trabajo que van creando nuevas posibilidades para la realización de actividades cotidianas, como el conocimiento en el uso de los medios electrónicos. Así mismo surgen cambios importantes en las relaciones contractuales en materia laboral, un ejemplo de la evolución tecnológica es la desaparición del espacio y tiempo, surgiendo las nuevas modalidades en la oferta laboral por medios electrónicos, provocando confusión legal para la creación y aceptación de los nuevos contratos electrónicos que dejan atrás los contratos tradicionales de forma física.

El objetivo general consistió en la comprobación de la falta de conocimiento de la sociedad trabajadora a la nueva modalidad de contratación electrónica laboral, comprobando la hipótesis de necesidad de una reforma a la normativa actual que resguarda la seguridad y certeza jurídica de la contratación laboral de forma electrónica que defina que es un contrato laboral electrónico y las nuevas modalidades para realizarlo, se busca que la sociedad trabajadora tenga un mejor conocimiento a las alternativas existentes sobre el resguardo, certeza y seguridad a sus derechos laborales.

Consta de cinco capítulos; en el primero, se trató de la contratación laboral de forma electrónica, derecho al trabajo, sus generalidades, la evolución tecnológica, sus antecedentes, conceptos, definiciones, características, elementos, los principios básicos del contrato electrónico, así como la clasificación actual conforme a la ley; en el segundo se analizó el contrato electrónico laboral, sus etapas de evolución, los tipos de contratos en la nueva modalidad, las causas para realizarlos, así como los elementos esenciales, sus formas de consentimiento, su naturaleza jurídica, la validez y la seguridad de los contratos electrónicos; en el tercero, se hizo un enfoque en la seguridad jurídica de los contratos



electrónico, la firma electrónica, su concepto, los tipos de firmas, así como sus características, conocer las diferencias existentes entre la firma digital y la firma electrónica, los mecanismos tecnológicos usados para su creación y los medios de certificación para las mismas; en el cuarto se estudió lo referente a la entidad que interviene para que estos contratos electrónicos en materia laboral tengan certeza, así como los diferentes tipos de trabajo que se realiza en las diferentes dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala.

Los métodos y técnicas de investigación utilizadas, fueron el método analítico y deductivo conforme al estudio de la legislación guatemalteca en su orden jerárquico, los medios electrónicos, así como la evolución y desarrollo de los mismos para un mejor entendimiento, el método deductivo, con el que se concluye que en la normativa guatemalteca, en relación a los contratos electrónicos existe la creación del Decreto 47 – 2008; del Congreso de la República de Guatemala que da certeza a las firmas electrónicas, pero no define los contratos en materia laboral; por lo tanto la contratación laboral por medio electrónico, es desconocida en la sociedad trabajadora.

En el desarrollo se establece que la legislación de Guatemala les da certeza jurídica a los contratos por medio de firmas electrónicas, pero no existe una definición que ampare la creación de un contrato electrónico en materia laboral, por lo que es necesario sentar precedente del tema.



CAPÍTULO I

1. Derecho al trabajo

Es toda actividad humana que sea remunerada por generar un servicio, siendo este un derecho fundamental. “El Estado debe garantizar a toda persona el libre derecho a elección del trabajo en condiciones de equidad, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala”.¹ El dinamismo en la acción laboral es un derecho fundamental de interés general en la sociedad trabajadora, es un derecho que evoluciona constantemente de conformidad al desarrollo socioeconómico del país. “El derecho al trabajo, también denominado derecho laboral, se encarga de regular las relaciones individuales y colectivas de los trabajadores y de los empleadores, comprende una serie de principios y normas que regulan las relaciones entre los trabajadores, empleadores y el Estado”². Entre ellas encontramos las normas que rigen las condiciones de trabajo, el cumplimiento a lo pactado por ambas partes, la jornada laboral, entre otras.

1.1 Antecedentes del derecho laboral

En Guatemala, este se encuentra regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, reconociendo que el derecho al trabajo es un derecho universal que le asiste a toda persona, así mismo en el Artículo 4 del decreto 1441, Código de Trabajo y sus Reformas. El derecho al trabajo y el cumplimiento de las normas lo garantiza el Estado y, en caso de que no se cumplan, el Estado puede actuar de forma coercitiva para reparar la falta o infracción que se haya cometido entre patrono y empleado. Debe entenderse que ambas partes patrono y empleado adquieren derechos, pero también se adquieren obligaciones, las que deben quedar claras y entendidas por

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 279

² Sánchez Castañeda, Alfredo. **Diccionario de derecho laboral**. Pág.121

ambas partes dentro del ámbito legal para el resguardo de una relación laboral de beneficio mutuo



La historia del derecho laboral no empieza como un derecho, sino como la necesidad en la evolución del ser humano y su sobrevivencia, para sufragar sus necesidades el ser humano debía buscar la forma de subsistir obteniendo de la naturaleza lo necesario; aparece en esta etapa la forma de organización con el llamado trueque, que es el intercambio de bienes materiales o de objetos, alimentos, animales e instrumentos, entre otros; no existía el dinero representante del valor en la transacción de todo tipo de cosas, esta interrelación da origen a la organización de grupos de personas en busca de la sobrevivencia y satisfacción a sus varias necesidades.

Es entonces que se dedican a explorar en los diferentes medios de intercambio, “Es así como inicia la actividad laboral, por la necesidad de sobrevivencia, ya agrupados se organizan y producen sus propios alimentos, en la evolución y el desarrollo se van creando los cambios entre las diferentes culturas que dando paso a diferentes etapas formando la evolución social, cultural y laboral.”³ empezando la formación de grupos de trabajos varios y cambios sociales. La historia no tiene dato exacto que nos muestre y demuestre la evolución del trabajo, en lo único que se puede fundamentar es en el documento más antiguo, que ha sido interpretado de varias formas, este es el Código de Humarabi, el cual nos da aportaciones de hechos naturales y religiosos.

Posteriormente en la época romana clásica, aparece la Ley de Marcu, porque tenían una sociedad esclavista; “la economía de esa época la sostenían los esclavos ya que para los romanos el hombre era considerado un animal, aquí surge la jornada laboral, no por consideración a los esclavos, sino porque se dieron cuenta de que habían dos tiempos, uno de sol y uno de obscuridad, observaron que los animales trabajaban mejor en el

³ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág.16

tiempo de sol y que en el tiempo de obscuridad dormían, así que pensaron que el hombre también trabajaría mejor en el tiempo de sol y descansara en el tiempo de obscuridad. Es claro que no buscaban proteger al hombre esclavo, sino aumentar la producción en beneficio del amo.

Es así como con esta ley nace la primera reducción en horario al trabajo, permitiendo que los trabajadores, en este caso los esclavos, descansaran por la noche al ocultarse el sol. En esta época, la esclavitud era decidida por una apuesta de poder, los que perdían en la guerra se convertían en esclavos, en peleas programadas el ganador debía decidir si matar al perdedor o convertirlo en su propiedad, pero convertirlo en su propiedad generaba gastos, así que lo ponían a trabajar para que reintegrara dichos gastos convirtiéndose en su esclavo. Como se puede percibir, en Roma no existía el derecho al trabajo, lo que existía era el dominio a la esclavitud

En Roma si se conocía el derecho, pero se enfocaban en el derecho civil, su mayor actividad era la agricultura y el comercio, las personas que trabajaban en la agricultura no eran llamados ciudadanos romanos ya que no había relación laboral por lo tanto no recibían pago por su trabajo, aunque sí existían los defensores Ad-litem, por tal razón se reconocían los honores públicos con una carta ad honorem, de allí que nace la palabra honorarios. Con la invasión de los monjes católicos romanos, empieza el declive de la era Romana dando paso a la Edad Media. Los romanos escondieron toda documentación e información de su cultura, una cultura esclavista y denigrante que no tuvo ninguna evolución científica.

Los monjes inician una nueva cultura, surge una diferente concepción al trabajo, y con ello, una moral con referencia al trato del ser humano, estos cambios se fueron dando gracias a las enseñanzas de los monjes y de que el ser humano no debe mantener la

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 282.

mente vacía, sino ocuparse de subsistir y trabajar para satisfacer las necesidades de su familia y cuidar su alma por medio de la fe. En la Edad Media se da un fenómeno muy característico de la época llamado feudalismo, constituyendo este en grandes extensiones de tierra manejados por pocas personas, también llamados pequeños estados al servicio de un mismo Estado que ejerce el poder, en esta época el poder se divide entre el Estado y la Iglesia.

El Estado acapara grandes extensiones de tierras y grandes propiedades, es también llamado señor feudal. Mientras que la Iglesia Católica, centraba su poder en el fenómeno feudal por medio de la obtención del diezmo o la décima parte de lo obtenido en las cosechas, que era el trabajo de los aun esclavos. Existían otras actividades como la artesanía y otras personas profesionales como los maestros, son ellos los que se organizan para hacer un frente común contra el poder, siendo estos el Estado y la iglesia; surgiendo así las agrupaciones y luego corporaciones de personas dedicadas a una actividad opuesta al feudalismo para ser reconocida y que se les reconozca en una actividad de valor, y hasta el momento no se conocía jerarquía alguna.

El maestro, ejercía una actividad que no se era reconocida, al maestro se le consideraba un aprendiz y posteriormente surge el nombre de ayudante o asistente del maestro, apareciendo la concepción de jefe y subordinado. En ese tiempo al maestro se le consideraba, etimológicamente, el padre del oficio que realizaba; con los cambios de pensamiento también se da la transformación en el ser humano, al grado de concebir el poder en otras cosas materiales además de tierras y propiedades, le suma las joyas y cosas preciosas que dan el cambio al modernismo; la era moderna aparece en Europa generando el consumismo, surge la necesidad de producción a granel de un mismo objeto, lo artesanal ya no es suficiente y las consecuencias generan la revolución industrial.

La Revolución Industrial o Época Moderna da paso al descubrimiento de América, dando lugar a la explotación de las tierras y al acaparamiento de piedras preciosas, joyas y otros



materiales que se trasladan a Europa, creando la mayor inflación de la historia, facilitando el surgimiento del poder político de la burguesía como clase social de poder en la política por medio de la corrupción a causa del acaparamiento de lo saqueado a las tierras en América. El consumo masivo genera el dinero y este cambia la moral de la burguesía provocando la nueva concepción al trabajo, porque la evolución industrial provoca cambios, por ejemplo, los aprendices ahora son patronos, ya no hay taller de artesanías ahora hay fabricas que producen a granel.

El precio del consumo crea una necesidad de la producción en serie por medio de máquinas, surge la competencia y se crea el salario. En la competencia de patrono y los productores se debe tomar en cuenta que la producción se da por las personas que producen al mando del que posee. “En Francia, se da la a finales del siglo XVIII la Revolución Francesa, provocando concesiones en la política, tales como el Estado Organizado, las mínimas condiciones al trabajo que existían debido a la iglesia Católica fueron desapareciendo y dando lugar a la aparición del comunismo, que en 1940 surge el Manifiesto Comunista del derecho al trabajo, creando principios propios que al no encuadrar en ninguna rama del derecho conocido, se dio la necesidad de crear una rama autónoma que hoy en día se conoce como el derecho al trabajo”.⁵ La cual resguarda los derechos laborales y garantías constitucionales de la clase trabajadora.

En la Época Pre Colonial, los españoles llegaron a América, observando que entre los indígenas explotaban la fuerza humana para el trabajo pues aquí ya existía la esclavitud, no existía el salario ni las garantías al trabajador, trabajaban por techo y comida, muchas veces en contra de su voluntad. Durante la época de la colonia, aparecen las “Leyes de Indias” en base a ellas, los españoles organizan el trabajo humano a su servicio en dos formas: a) en el campo y b) en la ciudad. Los indígenas y sus descendientes trabajaban en las fincas de los españoles tributando a la corona española, obligados por las instituciones creadas por la corona, como el repartimiento y la encomienda.

⁵ Pérez, Héctor. **Breve historia de Centroamérica**. Pág.23

Los agremiados eran los que controlaban el trabajo humano, vigilaban que no protestaran contra la colonia y que se mantuviera el respeto a los reglamentos emitidos por la corona para proteger sus intereses, existía la desigualdad y no existía antecedente ni protección jurídica alguna al trabajador. La Ley de Indias era para proteger a los indígenas, pero no se respetaba lo estipulado en ellas, por ejemplo, fijar un salario justo a sus labores, que no establecían. La prohibición al trabajo de mujeres y menores no se cumplía pues trabajaban mujeres y niños, sin mediar horarios a lo cual también había prohibición, entre otros.

Con el surgimiento del periodo liberal, en la época independiente existían escasas leyes que regularan el trabajo, sin embargo, estas no se aplicaban, dejando al pueblo desamparado; la lucha entre los liberales y conservadores dejan desprotegidos a los indígenas en Guatemala y toda América. En 1871 aparece la Revolución Liberal, en donde se emite el primer Código Civil que se aplicará a las relaciones de trabajo, siendo estas las primeras normas de carácter laboral e individualistas, ya que existían las dictaduras que dominaban para gobernar desde los modismos europeos.

El contrato de trabajo aparece como un convenio de arrendamiento, en donde una persona se compromete a pagar una renta por un servicio personal recibido por tiempo determinado; de 1871 al 1876 surgen variedad de leyes y reglamentos que moldean el trabajo esclavista a favor de los terratenientes, especialmente en la agricultura y la creación de caminos con mano de obra gratuita o con un pago mínimo. Con la Revolución Liberal surgen cambios en la política de Guatemala, en 1921 aparecen las leyes dirigidas al trabajo y a los trabajadores, como, por ejemplo:

- a) La Constitución Política de 1921, que garantiza la vida, hora, seguridad, libertad e igualdad a los habitantes de Guatemala. Todo ser humano deberá ser tratado con dignidad e igualdad en todos los aspectos de la vida con la debida protección de la ley. El respeto de la humanidad debe permanecer entre sí.



- b) Ley que regulaba el trabajo de los colonos en las fincas, llamada “Trabajadores Rurales”. Desde siempre ha existido la reglamentación de la ley para la actividad laboral
- c) Ley de Protección al Obrero. El desconocimiento en materia laboral por parte del trabajador es lo que ha provocado la inobservancia de la ley por parte del patrono
- d) Decreto Ley 14-34 de 1926 en el Gobierno de José María Orellana, siendo este el primer antecedente para la creación del Código de Trabajo pues limitaba la libertad de las partes para la contratación de trabajo, estableciendo a su vez, comités de conciliación y arbitraje
- e) Decreto Ley 13-85, unificación de leyes protectoras de obreros y trabajadores, aceptada en Guatemala en 1925. La lucha por mejoras a las garantías laborales siempre ha sido una constante en el transcurrir del tiempo, como podemos observar en la evolución de las diferentes normativas nacionales.

El primer movimiento sindical del trabajo se da entre los años de 1920 y 1931 en los gobiernos de dictadura de los presidentes Manuel Estrada Cabrera, Carlos Herrera, Lázaro Chacón y Jorge Ubico Castañeda, nacen la constitución de sindicatos con diferentes ideologías, dando lugar al movimiento sindicalista en Guatemala, planteando así los primeros conflictos en materia económica social y ejerciendo por primera vez los derechos de los trabajadores en materia laboral, pero en el gobierno de Jorge Ubico Castañeda, en 1931 la opresión se afirma y el movimiento de sindicatos se apaga, las palabras huelga, sindicato y derechos laborales son prohibidas, la dictadura domina volviendo el trabajo forzado, los salarios bajos y predomina el temor en el pueblo durando esta época catorce años.

Posteriormente surge el periodo revolucionario que dura 10 años comprendidos entre 1944 al año de 1954, derrocando al presidente del momento Jacobo Árbenz Guzmán, en



este año se da la revolución del pueblo en busca de justicia social y, por primera vez en Guatemala, se hace efectiva la legislación en protección a la clase trabajadora aplicando la Ley de la Reforma Agraria en favor de los campesinos y trabajadores urbanos, el aprovechamiento de las tierras en su propio beneficio familiar, es aquí con la revolución de 1944 que nace el derecho laboral, el respeto al derecho del trabajo y las garantías para los trabajadores, como, por ejemplo el seguro social.

Ante los hechos sociales, nace la necesidad de una regulación de protección social, surgiendo así la rama del derecho del trabajo como un conjunto de normas de orden público que regule las relaciones jurídicas entre patrono y trabajador.

Actualmente, la protección del derecho laboral como derecho mínimo del pueblo y el derecho al trabajo se encuentra regulado en las Constituciones y leyes ordinarias; como se puede observar en los "Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el considerando número 4 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala".⁶ que busca el respeto a los principios fundamentales, como el respeto para la buena convivencia en el medio laboral, igualdad para que no existen desavenencias entre los trabajadores, equidad que cada persona reciba lo necesario para el desarrollo y cumplimiento de sus actividades y principalmente la eliminación al racismo y discriminación en materia de empleo, proveyendo a la clase trabajadora de una vida digna.

1.2 Concepto de contrato laboral

Es un vínculo jurídico que se rige por un conjunto de normas jurídicas, específicamente al derecho del trabajo establecido en la Constitución Política de la República de

⁶ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág.192



Guatemala en sus Artículos 101 y 102, para la protección a los derechos mínimos establecidos al derecho laboral en general. Siendo la fuente primordial para la protección a los derechos de todo ámbito de la persona, la palabra fuente es definida como “Origen, raíz, nacimiento o principio”.⁷ Por lo tanto la Constitución Política de la República de Guatemala es la mayor expresión a la protección social.

En Guatemala, tanto el Código de Trabajo Decreto Ley 1441 de la República de Guatemala como la Ley Autónoma al Derecho Laboral establece los parámetros a los contratos laborales, ejemplo de ello es el artículo número 18, el cual indica que: Contrato laboral individual, es un vínculo económico – jurídico por medio del cual una persona, queda obligada a prestar a otra sus servicios personales en obra o profesionales a cambio de una retribución. El Código Civil Decreto Ley 106 especifica en sus Artículos 1517 – 1518 y 1519 que el contrato existe por voluntad de ambas partes, que puede existir por la simple voluntad de las partes con el consentimiento, a excepción de que exista requisito formal de la ley para su existencia, quedando las partes obligadas al cumplimiento de lo convenido, debiendo actuar bajo el principio de buena fe.

1.3 Concepto de contrato electrónico

En un acuerdo de voluntades que se da por medio de herramientas digitales materia laboral, debiendo recordar que el contrato como acuerdo de voluntades ha de celebrarse para ofrecer bienes y servicios a cambio de un beneficio para ambas partes, como la retribución económica, tomando en cuenta las formas de contratación que en la actualidad debido a la evolución tecnológica ofrecen al desarrollo social. Los contratos son actos jurídicos que se celebran entre dos o más personas para modificar, regular o extinguir una relación jurídica, como se da a conocer en el Artículo 1517 del Código Civil

⁷ Vásquez Ortiz, Carlos. **Derecho civil sustantivo**. Pág.38



Decreto Ley 106 de la República de Guatemala. Con la forma electrónica se especificarse las nuevas características al contrato electrónico laboral.

Refiriéndose a los contratos de forma física. La misma ley nos indica su forma y lugar de aceptación en los siguientes artículos; Artículo 1256 de la misma normativa dice: “Cuando la ley no declare una forma específica para un negocio jurídico, los interesados pueden usar la que juzguen conveniente”. Artículo 1522 preceptúa: “La oferta contendrá las condiciones del contrato y hará en términos precisos y concretos. La respuesta se dará lisa y llanamente”. Es entendible con estos preceptos que el contrato se perfecciona al momento de que la aceptación ingresa al sistema. En su Artículo 1523.” Cuando la oferta se haga a persona ausente, el contrato se forma en el momento en que el proponente recibe la contestación de aquélla dentro del plazo de la oferta.

Si la oferta se hiciera sin fijación de plazo, el autor de ella quedará ligado durante el tiempo suficiente para que la contestación llegue a su consentimiento”. Artículo 1524. El contrato por teléfono se considera celebrado entre presentes, y tanto en este caso como en el artículo anterior, el contrato se reputa celebrado en el lugar en que se hizo la oferta. Los contratos electrónicos son realizados de por medio de aparatos electrónicos que almacenan datos, siempre que las partes formulen su consentimiento por medio de la firma electrónica con base en la Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas, Decreto Ley 47 – 2008 del Congreso de la República de Guatemala.

La presente ley en sus Artículos 15. “formación y validez de los contratos”. En la formación de un contrato por particulares o entidades públicas, salvo acuerdo expreso entre las partes, la oferta y aceptación podrán ser expresadas por medio de una comunicación electrónica, no se negará validez o fuerza obligatoria a un contrato por la sola razón de haberse utilizado en su formación una o más comunicaciones electrónicas. Por ser en la actualidad los medios facilitadores de celeridad en las actuaciones contractuales.

La misma ley en su Artículo 16 “Reconocimiento de las Comunicaciones Electrónicas por las partes, entre las relaciones entre el iniciador y el destinatario de una comunicación electrónica. No se negarán efectos jurídicos, validez o fuerza obligatoria a una manifestación de voluntad u otra declaración por la sola razón de haberse hecho en forma de comunicación electrónica”. Siempre que exista certeza en los medios que facilitan la creación de los dígitos o firmas electrónicas para la contratación actual.

Entiéndase que los efectos jurídicos, salvo en lo que se refiere al envío o recepción de comunicaciones electrónicas, Artículos 21 y 22, no obedecen al propósito de regir las consecuencias jurídicas que puedan derivarse de esa comunicación electrónica o de su acuse de recibo. Las consecuencias jurídicas de las comunicaciones electrónicas se regirán conforme a las normas aplicables al acto o negocio jurídico contenido en dicho mensaje de datos, la mencionada ley define la formación y validez de los contratos y el reconocimiento de las comunicaciones electrónicas de las partes involucradas por voluntad expresada, pero no existe una definición propia de lo que es un contrato electrónico en materia laboral. Por lo tanto, para contratos electrónicos se toma el artículo 16 de la Ley en mención de que le da el valor jurídico. Así mismo hay que reconocer que tiene libertad de forma.

1.4 Definición de contrato laboral

Parte de la premisa doctrinaria indica que el contrato se extiende a todo en una relación obligacional que no solo regula obligaciones, sino que también regula, modifica y extingue en base al consentimiento de voluntades. Según el Licenciado Eduardo Cabanellas. El Contrato Laboral es aquel que tiene por finalidad 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 a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.



En la creación de un contrato, se hacen declaraciones de voluntad de sentido heterogéneo, que producen efectos distintos a las partes, pero también se complementan proponiéndose los intereses en sí. Teniendo una definición más tradicional.

Tomando en cuenta la definición de El Código civil, Decreto Ley 106 de la República de Guatemala, en su Artículo 1517 establece que: “contrato es cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”.⁸ Siempre que no exista vicios ocultos para su validez, identificando aquí la fuente de obligación y una fuente normativa, entonces se verifica que el contrato es la manifestación de voluntad de dos o más personas con el mismo interés sobre alguna cosa en común siendo este un acto normativo, que regula el comportamiento o actos que tienen un núcleo en común siendo es el consentimiento y uno de los requisitos indispensables para validar un contrato, las partes que lo realizan deben de contar con capacidad jurídica especialmente en materia de contratación.

En otras palabras, no teniendo en Guatemala una ley que defina la contratación electrónica laboral, el ordenamiento jurídico en el Código Civil puede complementar a las leyes laborales en la formación de un contrato electrónico laboral. Puesto que la oferta laboral es una declaración de voluntad expresada de forma electrónica a una o varias personas, donde se les propone realizar una labor a cambio de una remuneración dineraria, un horario establecido, entre otros, que serán detalladas en el contrato realizado en forma electrónica, el receptor de igual forma dará su respuesta y si fuera asertiva estará haciendo una declaración de voluntad, demostrando con su aceptación si conformidad con lo establecido en el contrato electrónico.

⁸ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 322.

1.5 Definición de contrato electrónico

El contrato electrónico, es aquel que se realiza por medio de electrones que son sistemas informáticos mediante el uso de software, por medio de los cuales las partes expresaran su voluntad de consentir y de obligarse en la realización del contrato laboral de forma electrónica para que dicho contrato surta su validez jurídica. En consecuencia, la realización de los contratos de forma electrónica, la forma y el consentimiento de voluntad de las partes interesadas deberá ser de forma electrónica y el patrono lo reportados al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la misma manera, en forma en electrónica.

No existiendo una Ley que defina directamente el contrato electrónico, se toma como tal, el Artículo 16 del Decreto Ley 47 – 2008 del Congreso de la República de Guatemala que establece lo siguiente: “En las relaciones entre el iniciador y el destinatario de una comunicación electrónica, no se negarán efectos jurídicos, validez o fuerza obligatoria a una manifestación de voluntad u otra declaración por la sola razón de haberse hecho en forma de comunicación electrónica. Automáticamente se anulan las firmas manuscritas en el contrato electrónico, en razón que todo se realizó de forma electrónica”.⁹ Dando lugar a que los certificadores de las firmas electrónicas medien realizando la creación digital electrónica o firma digitalizada.

1.6 Características

Son todas aquellas cualidades que le distingue como contrato electrónico marcando la diferencia del contrato físico, entre dichas características del contrato electrónico encontramos las siguientes Accediendo al ahorro de tiempo y espacio, relacionado a las conexiones electrónicas de actualidad, como las siguientes:

⁹ Fernández, Fernández Rodolfo. **El contrato electrónico**. Pág. 66

- La rapidez.
- Accesibilidad a cualquier parte del mundo.
- Entendimiento directo y eficaz.
- Firma digital o criptógrafa
- La firma electrónica.
- Legalidad
- Certeza Jurídica.
- Confirmación electrónica.
- Acuse de recibido

1. 7 Elementos

Primeramente el consentimiento de los contratos electrónicos se perfecciona con el consentimiento de las partes, a excepción de que la ley establezca alguna formalidad como requisito esencial o requisitos especiales, que deberán cumplirse para su validez, como la forma de realizarlo, la firma electrónica, o la forma de registrarlo, como en la actualidad el Ministerio de Trabajo y Previsión Social le solicita al patrono que para su registro le sea enviado únicamente de forma electrónica; tomando como elementos del contrato laboral electrónico:

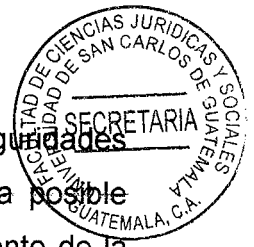
- El mensaje de datos es toda aquella información que se genera y se envía de forma electrónica, de igual forma la que se recibe y se archiva en cualquier dispositivo electrónico
- El correo electrónico, es la dirección personal de quien envía y recibe comunicación electrónica.



- La firma electrónica, es la huella o conjunto de signos criptográficos que identifican a la persona. El Decreto 47 -2008 en su Artículo 33, “nos indica sobre los efectos jurídicos de una firma electrónica o firma electrónica avanzada, la cual podrá estar certificada por una entidad prestadora de servicios de certificación, que haya sido producida por un dispositivo de creación de firma, tendrá, respecto de los datos consignados en forma electrónica, el mismo valor jurídico de la firma manuscrita en relación a los consignados en papel y será admisible como prueba en juicio, valorándose esta, según los criterios de apreciación establecidos en las normas procesales”. Debiendo verificarse los medios de certificación creadores de las firmas digitales o electrónicas.

Se excluye de esta normativa lo referente a las disposiciones por causa de muerte, donación entre vivos y los actos jurídicos del derecho de familia. Cuando una firma electrónica avanzada haya sido fijada en una comunicación electrónica se presume que el suscriptor de aquella tenía la intención de acreditar esa comunicación electrónica y de ser vinculado con el contenido de este. Para considerarse fiable el uso de una firma electrónica avanzada, tendrá que cumplir con ciertos requisitos establecidos por la ley del país, ésta firma tendrá que incorporar como mínimo los atributos siguientes:

- Que los datos de creación de la firma, en el contexto en que son utilizados, corresponden exclusivamente al firmante;
- Que los datos de la creación de la firma estaban, en el momento de la firma, bajo el control exclusivo del firmante;
- Que sea posible detectar cualquier alteración de la firma electrónica hecha después del momento de la firma;
- Qué Se penalice conforme a la ley, cualquier anomalía; y



- Cuando uno de los objetivos del requisito legal de la firma consista en dar seguridad en cuanto a la integridad de la información a que corresponde, que sea posible detectar cualquier alteración de esa información hecha después del momento de la firma.

Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de la posibilidad de que cualquier persona demuestre, de cualquier otra manera, la fiabilidad de una firma electrónica; o, que aduzca pruebas de que una firma electrónica no es fiable.

- Sistemas de información o redes de transmisión, son todos aquellos sistemas utilizados para generar y procesar las comunicaciones por la vía electrónica, llámese, mensajes, correos, la creación de datos para paginas virtuales y firmas electrónicas, siendo estos equipos los utilizados por las partes relacionadas a la formalización de un contrato laboral electrónico en conducción al perfeccionamiento del contrato por la vía electrónica.
- Signatario, es la persona física que por medio de un dispositivo envía un mensaje de datos en nombre propio o de persona jurídica de empresa que represente con la debida autorización legal para la firma electrónica
- El destinatario o receptor, es la persona física que recibe el mensaje y deberá contar con un dispositivo de confianza para la verificación del mensaje y dar su aceptación con el acuse de mensaje recibido

Ahora bien, como podemos observar que los sujetos de la contratación laboral de forma electrónica son los mismos que en la contratación física u ordinaria. Así mismo los elementos del contrato electrónico son los mismos que los de un contrato en físico, como lo rige en Ley, si contiene todos los elementos será válido y si no los cumple se considera en nulidad. Estos son: Capacidad, consentimiento libre de vicios, objeto y causa lícitos.



Capacidad: es la aptitud de toda persona para adquirir derechos y poderlos ejercer, al adquirir la mayoría de edad que en Guatemala es a los dieciocho años; cualquiera que sea la naturaleza del contrato, la capacidad es un elemento esencial, como lo dicta el Artículo 8 del Código Civil Decreto Ley 106 de la República Política de Guatemala: La capacidad, Artículo 9 de la referida ley nos hace la referencia que para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido diez y ocho años; y con una capacidad relativa los menores que han cumplido quince a dieciséis años y serán capaces para algunos actos determinados por la ley, como adquirir un trabajo entre otros.

- Consentimiento libre de vicios: el consentimiento es el acuerdo de voluntades, que no adolezca de vicios, quiere decir que el contrato cuente con todas las características para su validez.
- Objeto Lícito: requisito indispensable que consiste en dar, hacer o no hacer.
- Causa Lícita: quiere decir que es Conforme a la ley y las buenas costumbres
- La buena fe. Fuente de la actitud para no afectarse en la relación contractual.

1.8 Principios básicos del contrato electrónico

Los principios fundamentales se sustentan con la legislación, donde se expresa que una obligación será válida en la medida que las partes de forma libre y voluntaria decidan consentir ya está les producirá efectos legales, es aquí donde encontramos el principio de autonomía de la voluntad. "Es necesario que las partes tengan el conocimiento de las limitaciones legales y de que no pueden existir alteraciones luego de la aceptación expresa del acto jurídico permitido en la normativa constitucional y que en estos casos

sean sujetos a la voluntad expresa de las partes contractuales”.¹⁰ los sujetos tienen derecho de establecer sus reglas en sus relaciones contractuales.

Constantemente surge actividades de evolución tecnológica, dando lugar a nuevas formas de uso, nuevas facilidades e incluso nuevas reglamentaciones. “Hoy día se discute que la modalidad electrónica sea una forma válida para negociar la exterioridad de la voluntad conforme al consentimiento, principio que hoy se encuentra además reconocido en términos explícitos por la legislación bajo la denominación de principio de validez y eficacia de la forma electrónica”.¹¹ Las partes se obligan electrónicamente a cumplir determinadas cláusulas establecidas en la nueva formación contractual.

Así mismo los acuerdos legales con ajuste a la normativa legal parten de la expresión de la voluntad individual y donde las partes consienten la aceptación de los derechos y obligaciones sin que exista arbitrariedad, sino que solo deberá existir el acuerdo mutuo para la existencia de un contrato electrónico legalmente constituido, donde ambas partes estén conscientes de los derechos y obligaciones que deberán cumplir de acuerdo con la normativa legal y para ello existen principios básicos.

- Principio de autonomía en el ámbito laboral: Es un conjunto de normas que protegen al trabajador
- Principio de autonomía individual: Es aquella decisión que se toma de forma personal, dando consentimiento a lo que se desea y asumiendo la responsabilidad.
- Principio de buena fe: Es un fundamento esencial que debe estar presente en la realización de todo acto jurídico, se refiere a que siempre deberá existir lealtad entre

¹⁰ Moreno Navarrete, Miguel Ángel. Los contratos electrónicos. Pág. 10.

¹¹ https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122004000200009 (consultado: 9 de diciembre de 2020).



las partes que celebren un acto de naturaleza contractual, donde prevalezca el bien común de las partes relacionadas al contrato electrónico laboral.

- Principio de buena fe subjetiva: Pensamiento de que se actuará correctamente, que la conducta de las personas que realizan la comunicación electrónica actuará de forma correcta y honesta en el ofrecimiento de la oferta, así como que el receptor responda de la misma forma, manteniendo información clara del negocio jurídico con la explicación de deberes y obligaciones en el compromiso de forma electrónica para evitar la mala interpretación.
- Principio de exactitud e investigación. “El contrato en forma electrónica debe ser escrito en forma clara expresando sus respectivas voluntades tanto quien oferta y quien recepciona para la aceptación”¹² ambas partes deben cerciorarse de la entidad de la contraparte, para seguridad propia.
- Principio de consentimiento: Es la manifestación a un acuerdo de voluntades que las partes expresan en la elaboración de un contrato electrónico o de forma física conforme a la ley.

1.9 Clasificación conforme la ley

Para la elaboración de los contratos de trabajo y la protección a las garantías constitucionales de los trabajadores con respecto a la legislación nacional, se ordenan de la forma siguiente:

- La Constitución Política de la República de Guatemala
- Código de Trabajo Decreto 1441 Congreso de la República de Guatemala

¹² Derecho y tecnologías de la información en Guatemala. 2014. www.mintrabajo.gob.gt (consultado 27 de abril de 2021)



- Reformas al Código de Trabajo Decreto 7 – 2007, Congreso de la República de Guatemala
- Pactos en convenios colectivos de condiciones de trabajo nacionales e internacionales
- Código Civil Decreto Ley 106 de la República de Guatemala
- Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 de la república de Guatemala
- Ley del Organismo Judicial. Decreto 2- 89 de la República de Guatemala
- Ley de para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas
- Decreto 47-2008 del Congreso de la República de Guatemala
- Acuerdo Gubernativo 135- 2009 Reglamento de la Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas
- Leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

CAPÍTULO II

2. El contrato electrónico laboral

Acuerdo de voluntades que se caracteriza por los medios empleados para su creación, para su cumplimiento y para su ejecución, se realiza por medio de aparatos electrónicos, llámese computadora, Internet, teléfonos inteligentes, videoconferencias, correos electrónicos, entre otros, es ahora la nueva modalidad de contratación, donde se suceden varias irregularidades e inseguridades debido a que no se ve de frente al contratante, marcando una gran diferencia del contrato en papel contra el contrato electrónico sin que se definido aún en ninguna ley nacional.

2.1 Antecedentes del contrato electrónico de trabajo

En la actualidad realizar un contrato laboral por medios electrónicos, puede realizarse sin mayor complicación gracias a la evolución tecnológica. A través del Decreto 324 – 2019 surge la modernización del contrato laboral en Guatemala, su registro y presentación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social se realizará de forma electrónica.

Así mismo facilitara al patrono cumplir con el Artículo 28 del código de trabajo. “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, entres ejemplares; uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, deberá dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.¹³ Enviar por vía electrónica a la dependencia

¹³Derecho y tecnologías de la información en Guatemala.

https://books.google.com.gt/books?id=xKkYBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Derecho+y+tecnolog%C3%ADas+de+la+informaci%C3%B3n+en+guatemala&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Derecho%20y%20tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20en%20guatemala&f=false (Consultado 10 de diciembre de 2020)



correspondiente. Por lo tanto, el beneficio se observará en el principio de celeridad del trámite, ya que el trámite que se realizaba en quince días se realizará dentro de tres días para su presentación, resolución, registro y agilidad de tramitación al contrato laboral de forma electrónica. Torres Vásquez señala que, “Ahora por internet se puede celebrar cualquier contrato. En la contratación por internet, las distancias prácticamente desaparecen. No hay que olvidar que el ordenador o computador es una máquina que responde a las previas instrucciones dadas por las partes”¹⁴. Es la manera más rápida y accesible a la contratación electrónica actualmente.

2.2 Etapas de la evolución

La formación del contrato electrónico es similar a los contratos físicos, es decir, contiene una etapa precontractual donde están los requisitos y otra parte contractual, donde se confirma la contratación, porque en ambas formas existe un acuerdo de voluntades; la diferencia se fundamenta en la forma y en los medios para la realización y celebración dado el desarrollo tecnológico actual. El contrato electrónico se realiza por medio de servidores electrónicos mediante las aplicaciones tecnológicas, llámese a estas, Internet, usuarios, las partes involucradas, computadoras, teléfonos inteligentes, video llamadas, salas de chat, videoconferencias, entre otros.

No existiendo una ley autónoma para el nuevo contrato electrónico, se rige por la Constitución Política de la República de Guatemala, para el resguardo de las garantías y derechos constitucionales de los trabajadores y patronos, el Código de trabajo Decreto Ley 1441 Congreso de la República de Guatemala y sus reformas Decreto 7 – 2007. Código Civil Decreto Ley 106 de la República de Guatemala. Reglamentos y demás leyes

¹⁴ Derecho y tecnologías de la información en Guatemala.

https://books.google.com.gt/books?id=xKkYBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Derecho+y+tecnolog%C3%ADas+de+la+informaci%C3%B3n+en+guatemala&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Derecho%20y%20tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20en%20guatemala&f=false (Consultado 10 de diciembre de 2020)



de trabajo y previsión social. Por lo tanto: Para que el contrato electrónico sea válido debe cumplir con todos los elementos establecidos en ley.

Por tal razón “los efectos jurídicos que tenga el contrato celebrado a través de medios electrónicos que se basaran en la legislación Nacional que ampare esta forma de contratación laboral haciendo cumplir los efectos determinados en el contrato y en ausencia de la ley, las partes determinarán sus efectos”.¹⁵ La Ley del Organismo Judicial, Decreto 2- 89 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 2 preceptúa las fuentes del derecho:

La ley es la fuente del ordenamiento jurídico.

La Jurisprudencia la complementará.

La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.

En caso de incompatibilidad en el cumplimiento de derechos y obligaciones y de no haber acuerdo lo resolverán en la vía judicial, conforme a las normas referidas a la protección del trabajador, en estos casos con la intervención de las autoridades correspondientes.

La oferta de un empleo: Es un intercambio contractual entre una o más personas que desean tener conocimiento de un negocio jurídico, dicha oferta está orientada con el fin de formalizar este acto jurídico contractual, y que la parte receptiva de un consentimiento favorable. La elaboración de la oferta debe llevar la información ideas claras, específicas para la creación de un contrato electrónico, en estos casos normalmente se utilizan las videoconferencias, permitiendo una comunicación más asertiva en la realización contractual.

¹⁵ https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122004000200009 (Consultado 12 de diciembre de 2020)

La aceptación: Al momento de la recepción, el receptor recibe la información y enterado del contenido si acepta, envía una respuesta positiva al oferente por medio electrónico, está se toma como declaración de voluntad dándole vida jurídica al contrato electrónico, existiendo aquí un acto de buena fe al perfeccionar el contrato de forma electrónica.

2.3 Tipos de contratos

El Código de Trabajo Decreto 1441 del congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 25 establece el contrato individual como:

- II. Contrato indefinido: Es todo contrato laboral sin fecha para su término, por lo tanto, no tiene una fecha definida.
- III. Contrato a plazo fijo: Es cuando se especifica la terminación del contrato laboral, como la conclusión de una obra.
- IV. Contrato verbal: Puede ser de palabra, cuando es de acciones agrícolas y ganaderas, al servicio doméstico, trabajos temporales y que no pase de sesenta días, según lo indica el Artículo 27 de la mencionada ley.

Para el contrato electrónico no se tiene ley específica, pero dada la evolución tecnológica puede definirse como la exteriorización de la voluntad de aceptar los derechos y las obligaciones adquiridas consintiendo como elemento de la autonomía de la voluntad validando así el contrato, se reconoce que existen varios tipos de contratos electrónicos, dependiendo de la forma en que se dan:

- Contrato directo: Su forma de compra es un acuerdo de voluntades online poniéndose de acuerdo entre el precio del producto y la forma de entrega.

- Contrato indirecto: Este es un contrato electrónico de comercio, pues este producto se encuentra en la red, también se acuerda el pago online y el pago del producto es de forma electrónica con tarjeta de crédito, no es contra entrega.
- Los contratos por declaración: Son aquellos realizados por medio de correos electrónicos, como los documentos en que las partes aceptan la privacidad ejemplo: Una página web que tienen un cuadro de aceptación para su uso.
- Contrato mixto: Son documentos contractuales en materia laboral por medios electrónicos: donde ofertante y receptor deben dar validez.
- Contrato mercantil: Referido a las empresas, con referencia a los contratos de comercio electrónico, al igual que los contratos electrónicos laborales buscan la seguridad y certeza jurídica por medio de las firmas electrónicas y la expresión del consentimiento de la voluntad de las partes, existiendo libertad de forma y por lo tanto tienen simplemente un valor probatorio.

2.4 Causas para realizarlo

La ley, la moral, la buena fe y el objeto son causas esenciales para la realización de los contratos de forma electrónica. Siendo estos de varios tipos para realizarlos, la confianza que se le da al ofertante al conocer y aceptar y la confianza que se le da a quien acepta la oferta; pese a todo, la aceptación de contratos laborales por diferentes medios electrónicos, conlleva a que exista controversias e incumplimiento de las obligaciones creadas en el contrato laboral electrónico y que podrán ser exigibles en términos de buena fe o por medio de la ley, al reconocimiento del contrato laboral de forma electrónica y al pago de daños y perjuicios ocasionados en el incumplimiento:

- La ley, es por excelencia la fuente formal del Derecho; se define como un conjunto de normas jurídicas con la finalidad de proteger el bienestar social; entendiéndose la fuente principal de la ley en nuestro país a la Constitución Política de la República.



- La moral, creencias y valores, pensamiento personal con base en las costumbres y normas para relacionarse en la sociedad. La moral es algo consuetudinario.
- La buena fe, es un principio general del derecho, que se relaciona a la integridad y honradez en el actuar de las personas, en este caso en la realización de un contrato electrónico laboral, deberá existir en respeto e integridad para el cumplimiento de éste.
- El objeto, en el contrato electrónico laboral, es el compromiso de dar y hacer, las partes se obligan entre sí, al cumplimiento de lo establecido y aceptado en el documento electrónico, sin que al momento exista una ley que lo defina, haciendo necesaria una reforma a la misma. pero que es avalado por las firmas electrónicas, es por tal razón que se derivan las controversias.
- Las controversias han surgido en la contratación de forma física y sin duda por la novedad del contrato electrónico también surgirán ciertas circunstancias como las diferencias de opiniones entre las partes involucradas, aspectos que deberán solucionarse antes de enviar el documento electrónico o antes del acuse de recibido, por ser medios de aceptación contractual, si la controversia o discrepancia sucediera luego, ya pasaría al incumplimiento de contratación electrónica.
- Incumplimiento, este se da cuando cualquiera de las partes involucradas falta a lo establecido al cumplimiento de las obligaciones y derechos en el contrato laboral de forma electrónica, como, por ejemplo:
- Si llegado el día no se presenta a laborar en la fecha establecida en el contrato electrónico laboral, o no manda evidencia de su trabajo en este caso fuera contrato electrónico laboral en línea, estaría incumpliendo el contrato electrónico laboral;
- Si llegado el día de pago el patrono no realiza el depósito electrónico bancario por la realización del trabajo acordado, estaría incumpliendo el contrato electrónico laboral, en consecuencia, ambas figuras forman parte de la contratación laboral de forma electrónica, no se dan en el mismo momento, pero se relacionan entre sí, la controversia por un desacuerdo entre las partes, el incumplimiento por no cumplir las obligaciones en el tiempo acordado.

- La responsabilidad del patrono deberá ser siempre supervisada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- La conciliación deberá de prevalecer ante cualquier adversidad laboral entre las partes.

2.5 Elementos esenciales

Los elementos generales, específicos y subjetivos, tanto en los contratos tradicionales de forma física, como en los contratos electrónicos que en la actualidad por la evolución tecnológica encontramos que, en todas las áreas de contratación laboral, son establecidas por la Legislación Nacional. Constitución Política de la República de Guatemala, en materia laboral. código de trabajo. Decreto Ley 1441 Código de Trabajo de la República de Guatemala, Ley para el Reconocimiento de las comunicaciones y firmas electrónicas, Decreto Ley 47 – 2008 Congreso de la República de Guatemala.

Elementos generales: El contrato es un negocio jurídico y su naturaleza debe cumplir con las normas establecidas de forma general para todo negocio jurídico, establecido en ley; en el Artículo 1251 del Código Civil Decreto Ley 106 de la República de Guatemala dice: “El negocio jurídico requiere para su validez: Capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicios y objeto lícito”. Debiendo actuar ambas partes de buena fe ante la relación de interés en el contrato a realizar. Y tomando la misma ley para la contratación de forma electrónica en materia laboral.

Elementos específicos, existiendo diversos criterios sobre los elementos específicos en materia de contratos laborales de forma electrónica encontramos.



Primero: La contestación de un servicio personal, que se adquiere con la entidad contratante

Segundo: El pago de salario o remuneración por la actividad prestada

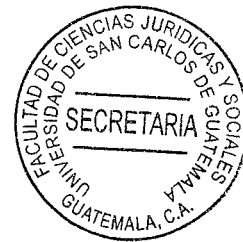
Tercero: Dependencia, está entre patrono quien dirige y el trabajador que ejecuta la acción.

Elementos subjetivos: La realización de un contrato laboral de forma física o electrónica, es de suma importancia se mencionen los elementos subjetivos.

Primero: El patrono u ofertante, también se le llama empresario o empleador, así lo define el Artículo 2 párrafo primero del Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. "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" Es quien ofrece un salario a cambio de una actividad a la cual se le llama trabajo, y deberá velar por el resguardo y bienestar del trabajador durante realiza la actividad para la cual se le contrata.

Segundo: El trabajador o receptor, elemento subjetivo y esencial en un contrato de trabajo por ser quien presta el servicio o trabajo. Así lo define el Artículo 3 del Código de Trabajo. Decreto 1441 del congreso de la República de Guatemala. "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Es quien recibirá la retribución al término de su actividad contractual.

Cabe mencionar que, para los contratos laborales de forma electrónica en la actualidad, no existe ley específica que defina dichos contratos y sus elementos directos, y que entre otros elementos esenciales para la realización del contrato electrónico se encuentran las partes que son:



- Ofertante
- receptor.
- Las computadoras.
- Teléfonos inteligentes.
- Tablet o tableros digitales.

Medios electrónicos en general, que son equipos útiles de trabajo para ambas partes con relación a los acuerdos contractuales de la evolución tecnológica. Formalmente el contrato laboral electrónico en la actualidad es simplemente un archivo digital conocido comúnmente como pdf, enviado por correo electrónico y confirmado por un acuse de recibido.

2.6 Formas de consentimiento

El contrato de trabajo de forma electrónica “produce acto jurídico entre las partes adquiriendo derechos y obligaciones entre el oferente y el receptor, aunque la forma del consentimiento cambia, pues este puede darse por el simple acuse de recibido y perfeccionarse con la firma electrónica”¹⁶, también se rigen por la legislación laboral de Guatemala, Constitución Política de la República de Guatemala. Código del Código de trabajo Decreto Ley 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Reformas y convenios laborales, y Ley de Comunicaciones y firma electrónica, Decreto 47 – 2008 Congreso de la República de Guatemala. Se unifican los conceptos, pero no definen directamente el contrato electrónico laboral.

¹⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Registro de contratos electrónicos**. <https://www.mintrabajo.gob.gt> (consultado 6 de diciembre de 2021)



Por consiguiente, la base legal será la jerarquía de ley de nuestro país. Surgiendo la necesidad de una reforma en la ley de protección al trabajador, para que defina al contrato electrónico laboral.

2.7 Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de la contratación laboral se da en el cumplimiento de un conjunto de normas jurídicas en relación contractual, en donde el Estado debe garantizar el cumplimiento de la ley. En este tipo de acuerdo contractual de forma electrónica, la seguridad jurídica deberá contar con una plataforma electrónica que cuente con protocolos claros en la formalidad y compromiso de las partes, al realizar sus firmas en la aceptación, tanto el patrono como el trabajador en la formalización y aceptación de este. Actualmente la evolución tecnológica permite que, a través de cualquier dispositivo electrónico, se de comunicación y transferencias de datos; así como conocer todo tipo de información por medio de una red de internet sin necesidad de tramite engorroso, permitiendo una comunicación e información de una manera fácil, rápida y efectiva.

La evolución tecnológica ha llevado diversas formas de emprendimiento a las empresas, generando así los diferentes tipos de contratación laboral, la actividad electrónica ha permitido a los empresarios, desde las oficinas, el intercambiar datos e información instantánea y de forma directa para la creación de contratos laborales, sin la presencia física del o los interesados al trabajo. Es indudable que el desarrollo tecnológico plantea grandes desafíos a las empresas en materia laboral, sin embargo, el marco jurídico debe ser primordial para la seguridad y certeza legal de las partes, promoviendo avances, conceptos claros, por lo cual es necesario un análisis directamente sobre el contrato electrónico laboral y sus particularidades, y promover en la sociedad el conocimiento a la evolución y actualización en las formas de contratación laboral.

La evolución del internet conlleva a la celeridad de las aplicaciones electrónicas que fluyen diariamente, generando la creación de relaciones jurídicas como la contratación



electrónica en materia laboral. por lo tanto, la actualización legal que no debe quedarse atrás, de igual manera debe evolucionar, junto a las autoridades correspondientes velar por que la clase trabajadora se informe y conozca las nuevas propuestas.

2.8 La validez de los contratos electrónicos

Existen factores de riesgo en la elaboración de un contrato laboral de forma electrónica, los factores de riesgo se dan por una serie de factores y debilidades en la normativa y actual, dado que en Guatemala no existe una norma directa que defina la validez de los contratos laborales electrónicos, generando que muchas empresas quieran negar el vínculo jurídico con los trabajadores, quienes desconocen que con el solo hecho de recepción, aceptación y respuesta a una oferta laboral de trabajo genera un vínculo jurídico y le da la validez al contrato.

En el año de 2008 se publica en Guatemala el Decreto Ley 47 – 2008 para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas del Congreso de la República de Guatemala. “La referida ley dará certeza jurídica a los documentos electrónicos en la contratación laboral por medios electrónicos a través de las firmas”.¹⁷ La misma ley en su Artículo 5 del Reconocimiento Jurídico de las Comunicaciones Electrónicas, establece: “Reconocimiento jurídico de las comunicaciones electrónicas, no se negarán efectos jurídicos, validez o fuerza obligatoria a una comunicación o a un contrato por la sola razón de que esa comunicación o ese contrato estén en forma de comunicación electrónica.

¹⁷ Valenzuela Herrera, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala**. Pág. 8.

Así mismo “nada de lo dispuesto en esta ley hará que la parte esté obligada a utilizar o a aceptar información en forma de comunicación electrónica”¹⁸, pero su conformidad al respecto podrá inferirse de su conducta, así mismo, nada de lo dispuesto en la presente ley obligará a que una comunicación o un contrato tengan que hacerse o probarse de alguna forma particular. La misma ley en su Artículo 7 establece: “Cuando cualquier norma jurídica requiera que una información, comunicación o un contrato consten por escrito, en papel o en cualquier medio físico, o provea consecuencias en el caso de que eso no se cumpla, una comunicación electrónica cumplirá ese requisito si la información consignada en su texto es accesible para su ulterior consulta”. Es importante tener la comunicación electrónica e impresa en caso de que se requiera consultar en cualquier momento.

En su Artículo 8 la referida ley con respecto de la firma instituye: Cuando cualquier norma jurídica requiera que una comunicación o un contrato sea firmado, por una parte, o prevea consecuencias en el caso de que no se firme, ese requisito se dará por cumplido respecto de una comunicación electrónica, es importante el proceso de cumplimiento dar lectura para que sea firmado, o en su defecto anotar que no se firmó por tales motivos, si se utiliza un método para determinar la identidad de esa parte y para indicar la voluntad que tiene tal parte respecto de la información consignada en la comunicación electrónica y, si el método empleado es fiable y resulta apropiado para los fines para lo que se generó o transmitió la comunicación electrónica.

Así mismo atendidas todas las circunstancias del caso, inclusive todo acuerdo aplicable; o si, se ha demostrado en la práctica que, por si solo o con el respaldo de otras pruebas, dicho método cumple las funciones enunciadas en la literal a) del presente artículo: Artículo 15 de la Formación y Validez de los Contratos se establece que: “En la formación de un contrato por particulares o entidades públicas, salvo acuerdo expreso entre las

¹⁸ De ros Cerezo Rafael Mateu. Cendoya Méndez de Vigo. **La contratación electrónica y firma digital**. Pág. 1



partes.” La oferta y su aceptación podrán ser expresadas por medio de una comunicación electrónica.

En lo que se ha llamado la evolución tecnológica, existe una referencia de los mencionados avances de internet y se le conoce como contratación electrónica, a la cual no se le negará validez o fuerza obligatoria a un contrato por la sola razón de haberse utilizado en su formación una o más comunicaciones electrónicas”. El Artículo 23 de los Efectos jurídicos ordena que: “Salvo en lo que se refiere al envío o recepción de comunicaciones electrónicas, los Artículos 21 y 22, no obedecen al propósito de regir las consecuencias jurídicas que puedan derivarse de esa comunicación electrónica o de su acuse de recibido”. Las consecuencias jurídicas de las comunicaciones electrónicas se regirán conforme a las normas aplicables al acto o negocio jurídico contenido en dicho mensaje de datos.

La referida ley en su Artículo 33, de los efectos jurídicos de una firma electrónica o firma avanzada dispone que: La firma electrónica o la firma avanzada, la cual podrá estar certificada por la entidad prestadora de servicios de certificación, que haya sido producida por un dispositivo seguro de creación de firma, tendrá, “respecto de los datos consignados en forma electrónica, el mismo valor jurídico que la firma manuscrita en relación con los consignados en papel y será admisible como prueba en juicio, valorándose ésta, según los criterios de apreciación establecidos en las normas procesales”¹⁹ Se excluye de esta normativa lo referente a las disposiciones por causa de muerte y a los actos jurídicos del derecho de familia.

Cuando una firma electrónica avanzada haya sido fijada en una comunicación electrónica se presume que el suscriptor de aquella tenía la intención de acreditar esa comunicación electrónica y de ser vinculado con el contenido de este. Y para considerarse fiable el uso

¹⁹ <http://vlex.com/redi>. (Consulta 15 de diciembre de 2020)



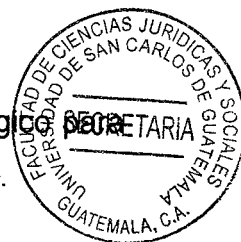
de una firma electrónica avanzada, ésta tendrá que incorporar como mínimo los atributos siguientes:

- Que los datos de creación de la firma, en el contexto en que son utilizados, corresponden exclusivamente al firmante;
- Que los datos de creación de la firma estaban, en el momento de la firma, bajo el control exclusivo del firmante;
- Que será verificables en seguridad legal los certificadores de firmas.
- Que sea posible detectar cualquier alteración de la firma electrónica hecha después del momento de la firma; y,
- Cuando uno de los objetivos del requisito legal de la firma consista en dar seguridades en cuanto a la integridad de la información a que corresponde, que sea posible detectar cualquier alteración de esa información hecha después del momento de la firma. Lo dispuesto en este artículo se tendrá sin perjuicio de la posibilidad de que cualquier persona demuestre, de cualquier otra manera, la fiabilidad de una firma electrónica; o, que aduzca pruebas de que una firma electrónica no es fiable; En Guatemala, la nueva modalidad de contratación laboral se realiza mediante la utilización de elementos electrónicos, y conforme a la firma electrónica son considerados válidos; Surge duda en los receptores a la hora de tener que abrir un correo, entendiendo que con solo abrirlo lo están aceptando, que ley les asiste.

2.9 La seguridad de los contratos electrónicos

La tecnología ha causado gran revolución, provocando un gran cambio en el campo electrónico y digital, así como en todas las actividades humanas a nivel mundial, la forma de comunicación, la transmisión de información, las formas en contratación laboral y, en general, todas las actividades en el ámbito social han cambiado. Por lo tanto, las estructuras jurídicas y los conceptos de las normas han tenido que evolucionar rápidamente; como ya se sabe, el campo del derecho es evolutivo por naturaleza, pero

debe adaptarse a las estructuras jurídicas al acelerado cambio social tecnológico para dar seguridad a la población nacional en el campo jurídico de forma electrónica.



Por medio de la firma electrónica, que es una realidad del mundo actual, una certificación digital le da validez a la identidad del firmante y agiliza los trámites en las contrataciones electrónicas de diferente índole, en la actualidad, la elaboración de contratos de trabajo por medios electrónicos se da con más facilidad y sin mayor inconveniente, dando certeza, seguridad e integridad en los documentos creados de forma electrónica.

La legislación para la seguridad de la contratación laboral de forma electrónica en Guatemala se encuentra en la Constitución de la República de Guatemala, Artículos 101, por el Derecho al Trabajo y Artículo 102, por los Derechos Sociales Mínimos, en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Siendo este último Decreto, una Ley autónoma que rige las condiciones de protección y previsión social para patronos y trabajadores de Guatemala, por las reformas Decreto 7 – 2017. y sus reglamentos laborales. La Ley para el reconocimiento de las comunicaciones y firma electrónica, Decreto 47 – 2008 del Congreso de la República de Guatemala, que estimula y válida la creación de documentos electrónicos, adquiriendo estos la seguridad jurídica desde el primero de octubre del 2008, sin que hasta el momento exista ninguna modificación a la mencionada ley.

Por otra parte, la legislación penal por medio del Código Penal guatemalteco protege los delitos informáticos desde que la evolución tecnológica empezó a darse en Guatemala aproximadamente en el año noventa, para la protección de datos investigativos a nivel nacional e internacional por el uso de correos electrónicos e internet dando lugar a proliferar los hechos delictivos de forma electrónica. Por tal razón el Congreso de la República ve la necesidad de reformar el Código penal de Guatemala, dicha reforma se da por medio del Decreto 33 – 96 en junio de 1996.

En el mencionado Decreto se explica que debido a la evolución tecnológica el Estado se ve en la necesidad de desarrollar una modificación a la ley penal en bienestar de la

población en materia informática y que la Constitución no regula, cabe mencionar que es lo mismo que se busca al querer que se defina en el Código de trabajo lo que es un contrato electrónico en busca del bien social dada la evolución tecnológica actual y que tampoco está legislado en la Constitución Política de Guatemala.



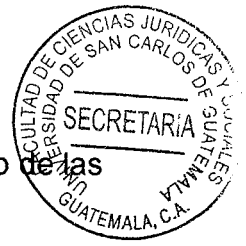
En términos generales para la seguridad de los contratos electrónicos se necesita que exista una ley que lo determine, entendiendo que el principio de legalidad determina que no existe delito sin ley que lo regule con anterioridad, por tanto es lo que en este caso protege la ley penal a los delitos informáticos dado que es por este medio que se forman y conforma los contratos electrónicos de diferente índole dándose una información automática entre autor y receptor por el simple hecho de una comunicación electrónica, llámese en los casos de correos, mensajes de WhatsApp, Messenger, entre otros.

Siendo estos de mucha utilidad y complejidad en el uso generalizado, por tanto, muy indispensable la regulación legal para prevenir los delitos electrónicos e informáticos de actualidad en protección a la sociedad en general y en especial a la sociedad trabajadora, la informática según el Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales del Licenciado Manuel Ossorio, Dice: Es la denominación de la técnica informativa basada en el rigor lógico y en la automatización posible, al punto de utilizar con frecuencia dentro de las posibilidades las computadoras. Entendiéndose que se debe fomentar el conocimiento de la evolución tecnológica y la actualizar lo referido a la ley en relación con el trabajo.

Se diversifica en diferentes especies:

Metodológica, que elabora los métodos de programación y exploración de computadoras;

Formal y analítica que busca los algoritmos más adecuados para la información;



Sistemática o lógica, que estudia la estructura de los sistemas, el funcionamiento de las computadoras y las actividades operativas;

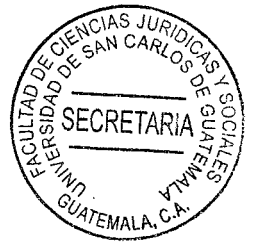
Física o tecnológica que analiza los componentes físicos que interviene en los sistemas operativos; y

la aplicada, que determina las áreas en las que ha de desenvolverse el pensamiento automático establecido.

En consecuencia, al tener el conocimiento de los delitos informáticos, las actuaciones frente a la elaboración de los contratos electrónicos en general deben ser más cuidadosas en materia laboral siendo esta la de nuestro interés presente, la cual debería contar con una revisión a la normativa actual para una mejor protección y seguridad en su elaboración.

Debido a la evolución constante de la tecnología es necesaria la definición del contrato electrónico laboral, debiendo ser conocida por la sociedad en especial por clase trabajadora que hasta el momento desconoce las nuevas formas de contratación laboral, “de ahí que surgen los delitos de robo de datos y manipulación de información de diferente índole, así como el robo y destrucción a los programas de empresas dedicadas a la contratación laboral por medio de firmas electrónicas”.²⁰ Necesario hacer del conocimiento de la población las nuevas modalidades de contratación laboral, e impulsar una actualización al Código de Trabajo por las autoridades competentes y que la sociedad trabajadora obtenga la información específica de que es un contrato electrónico laboral.

²⁰ Instituto de la Defensa Pública, **penas y delitos informáticos**; Pág. 8.



CAPÍTULO III



3. La seguridad jurídica de los contratos electrónicos

La seguridad de los contratos electrónicos en materia laboral se encuentra al resguardo las actuales normativas nacionales, a la espera que se le defina en una reforma al Código de Trabajo o la Ley de Firmas y Reconocimiento de las Comunicaciones.

3.1 Definiciones

Seguridad: En un enfoque contractual sobre la responsabilidad de las partes para una relación de trabajo sin vicios ocultos que perjudiquen el ambiente, tomando en cuenta las señales de seguridad en los aspectos relacionados a la formación del contrato electrónico.

Seguridad jurídica: conocida como un principio del derecho, también corresponde un compromiso del Estado con los ciudadanos para el resguardo de sus derechos cuando se contraríen en actos de mala intención refiriéndose en el interés de la contratación electrónica laboral y la realización del dicho contrato por los diferentes medios electrónicos.

Contrato informático: Es la comunicación realizada por medio de los diferentes elementos electrónicos, comprobando con ello una influencia directa y clara sobre el desenvolvimiento de las actividades a contratar y la facilidad de acordar entre las partes las cláusulas establecidas sin necesidad de encontrarse físicamente, es la facilidad que proporciona el contrato informático.



Contrato electrónico: Este se realiza por diferentes equipos electrónicos de almacenamiento de datos que normalmente estarán conectados a redes de telecomunicaciones. Los medios como el correo electrónico por medio de un archivo digital llamado comúnmente pdf, el receptor lo puede imprimir, firmar, escanear y enviar de igual forma por correo electrónico, se diferencia al contrato informático, pues este solo se da por conversaciones de chat, mientras que el contrato electrónico se confirma mediante documento por correo electrónico mediante una conexión de red.

3.2 La firma electrónica

La firma electrónica es creada por un sistema operativo electrónico o software, conjunto de gráficos que define la personalidad del firmante siendo similar a la firma autógrafa y que tienen la misma finalidad, que es la de autenticar un documento o contrato electrónico o mensaje por las vías electrónicas. Por consiguiente, la ley le otorga la misma validez y fuerza probatoria a la firma electrónica que a la firma autógrafa; “la firma electrónica entonces contiene la validez legal y certeza contractual por medio un código o clave que solo el firmante conoce para autenticar los documentos o contrato realizados, por lo mismo luego no podrá negar al autenticación del contrato realizado electrónicamente, ya que solo el tendrá la clave de caracteres criptográficos”.²¹ también llamada firma digital, los mencionados certificadores deberán ser debidamente legalizados.

Actualmente en Guatemala las firmas electrónicas se utilizan para agilizar procedimientos administrativos en empresas privadas y públicas, las que con anterioridad realizan un convenio previo para el resguardo de sus datos. La firma electrónica deberá contar con una vigencia de diez años como lo preceptúa el Decreto 47 -2008 del Congreso de la

²¹ Derecho y tecnologías de la información en Guatemala.

https://books.google.com.gt/books?id=xKkYBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Derecho+y+tecnolog%C3%ADas+de+la+informaci%C3%B3n+en+guatemala&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Derecho%20y%20tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20en%20guatemala&f=false (consultado 13 de abril de 2021)

República de Guatemala, Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas, en su Artículo 48. Término de conservación de los registros.



La información de registros y certificados expedidos por una prestadora de servicios de certificación deben ser conservados por el termino exigido por la ley que regule el acto o negocio jurídico en particular, o por diez años en caso de no existir dicho término. Por lo consiguiente en el campo laboral se hace más necesaria la contratación por medio electrónico, siendo la firma electrónica fundamental para la validez y seguridad de los contratos laborales.

No teniendo una ley propia que defina la contratación laboral electrónica, se toma como base la legislación guatemalteca que, en la actualidad, ampara este tipo de contratación en el orden siguiente: La Constitución Política de la República de Guatemala, que en su Artículo 1 establece: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”. El bien común para la sociedad es contar con la seguridad, igualdad, libertad, justicia, paz, y para ello debe garantizar la educación de forma integral; los medios electrónicos son fundamentales, así como la creación de una ley que defina la firma electrónica en contratación laboral garantizando a la sociedad mejores garantías, seguridad jurídica y validez en el contrato para un trabajo digno.

Mientras que en su Artículo 2 indica: “Es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la República: la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”. La tecnología y su revolución en la actualidad son parte importante del desarrollo integral de la sociedad, por lo tanto, es necesario una actualización de la legislación para promover el conocimiento de la firma electrónica para la contratación laboral y las personas puedan acceder, conocer y no ser engañados en la contratación laboral; Artículo 80 promoción de la ciencia y la tecnología; en su sección octava,



Artículos 101 al 106 explica el amparo a las garantías de los trabajadores. Guardando el debido respeto a la supremacía de la ley.

- Código de Trabajo Decreto 1441 Congreso de la República de Guatemala, como Ley Autónoma y sus Reformas, Decreto 7 – 2019 Congreso de la República de Guatemala.
- Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y de la Firma electrónica, Decreto 47 – 2008 Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico Nacional, Decreto 63 – 91 del Congreso de la República de Guatemala.

Según el Diccionario de La Real Academia, se establece que: “La firma es el nombre y apellido, o título, que una persona escribe de su propia mano en un documento, para darle autenticidad o para expresar que aprueba su contenido”.²² La firma es la representación de una persona por medio de la escritura de su mano y propia letra, teniendo como fin la identificación; asegurando con ello, la autenticación e identidad de quien la escribe, para darle seguridad y certeza a los documentos donde se encuentre contenida. Esta determina la identidad y personalidad para asegurar la relación jurídica entre del acto realizado donde se adquieren derechos y obligaciones entre las partes, obteniendo de forma electrónica la identificación y autenticación.

La firma electrónica, al igual que la manuscrita, también contiene elementos formales que están relacionados a los procedimientos utilizados para la creación la firma electrónica, que es un conjunto de gráficos que se utilizaran en la firma; estos son:

²² <https://dle.rae.es> (Consultado 5 de enero de 2021)

- Un signo distintivo que será la clave personal del firmante
- La intención del profesional, asumiendo su responsabilidad en la expresión voluntaria de asumir las obligaciones contenidas en el documento jurídico.

En Guatemala el 9 de septiembre del año 2019, entra en vigencia el Acuerdo Ministerial 324 – 2019, correspondiente a un instructivo para la presentación y forma electrónica de los contratos individuales de trabajo, este instructivo establece la implementación a un sistema automatizado para presentar el registro de los contratos de trabajo ante la Dirección General de Trabajo, este tendrá facultades registrales y velará para que dichos contratos cumplan con los requisitos legales esenciales ajustables a las Leyes de Trabajo y Previsión Social. No se sancionará al Departamento de Registro Laboral, por los contratos que no cumplan los requisitos establecidos, pero se procederá a dar el aviso correspondiente a la Inspección General de Trabajo, iniciando el procedimiento de oficio respectivo.

Todo contrato laboral será enviado por el empleador por medio del portal web de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en donde se deberá registrar, consignando sus datos.

3.3 Requisitos para la firma electrónica

Los requisitos son lineamientos para la formulación, creación y aplicación a un cumplimiento adquirido, es aplicado por las leyes para cumplir con un procedimiento necesario y efectivo en la creación de las firmas tanto digital, como electrónica y que para el cumplimiento de su creación sin posibilidad de falsificación se deberán cumplir conforme a la ley nacional.



- Se vincula de manera única al firmante
- Se necesita el documento personal de identificación
- Se identifica directamente al firmante
- De presentar colegiado activo
- Se crean datos que solo serán vinculados exclusivamente al firmante, por ser únicos al firmante, en cualquier cambio será detectable.
- Deberá el interesado llenar y firmar un formulario.
- Deberá presentar un certificado emitido por el prestador de servicios de certificación avalado por el Ministerio de Economía y poder hacer uso de la firma digital o firma electrónica.

3.4 Concepto

Todo contrato deberá contener un conjunto de dígitos criptográficos también llamadas firma digital, firma electrónica o de ambas, cumpliendo con los requisitos que establece la Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones, Decreto 47 – 2008 del Congreso de la República de Guatemala. La firma electrónica es un archivo, un conjunto de datos, un documento electrónico que contiene una representación gráfica con rasgos de identidad y con efectos legales determinados por el destinatario de la firma, otorgando integridad, seguridad y certeza jurídica al documento o contrato así mismo con la firma electrónica se declara conocer el contenido del documento y que lo aprueba, como lo establece el Artículo 20 del Reglamento de la Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas electrónicas. Acuerdo Gubernativo 135 – 2009.



3.5 Tipos de firmas

Estableciendo que debe de verificarse la legalidad de las empresas certificadoras de los dígitos o firmas. El Decreto 47 – 2008 Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas del Congreso de la República de Guatemala, reconoce la firma avanzada y la firma electrónica, es entendible como un simple mecanismo para identificar con formalidad la autoría del firmante en un documento electrónico, siendo este mecanismo un conjunto de signos que constituyen una clave única del suscriptor y que, por medio de un código, permite al receptor la verificación del documento y tener la seguridad de que si el documento cuenta con ese código, no podrá ser falsificado.

- Firma electrónica básica: Esta firma no es muy segura, porque su conjunto de signos es fácil de copiar, no se puede saber si la firma es verdadera del firmante.
- Firma electrónica avanzada: Es aquella puesta en un contrato laboral o en la misma relación al documento electrónico, reconociendo relación entre las partes involucradas. Siendo el modo de reconocimientos a las firmas de las partes o firma del titular con relación al mensaje de datos, ya que el signatario es el único que posee el control exclusivo a las claves, permitiendo al emisor tener la seguridad de los datos incorporados en el mensaje.
- La firma digital: Es más un sistema matemático de claves públicas o privadas del sistema electrónico, estas claves son códigos únicos para garantizar el proceso de validación en los documentos y que estos no sean modificados luego de las firmas luego del acto convenido.

Algunos autores utilizan estos criterios o conceptos, como sinónimos, pero en sí su objetivo es agilizar la funcionalidad tecnológica con relación a la rapidez de contratación laboral no importando la distancia, ejemplo de ello son las reuniones por medios electrónicos, como el chat y firmar sin estar presentes de forma física; el medio



electrónico permite hacer modificaciones en el documento y la firma electrónica garantiza la identidad del firmante.

En el caso de la contratación laboral en forma electrónica, el sistema de firma electrónica es la manera de garantizar entre las partes obligándose al cumplimiento de lo establecido en el contrato y con la firma electrónica darle certeza y seguridad al documento y a las partes involucradas en su realización de forma electrónica.

3.6 Características de las firmas

Las características de las firmas son vinculadas a través de un sistema o entidad de certificación la cual tiene como su principal función que los datos almacenados correspondan a la clave o código de la firma del titular, viendo cotejar con el registro de la información para comprobar la veracidad que se utilizara en los medios electrónicos.

- Es única, vinculante e identificación del signatario.
- Es muy personal, el firmante utiliza una clave o medios que él controla.
- La misma certeza, que una firma manuscrita, se maneja el mismo valor jurídico.
- Tiene fuerza probatoria, será admisible como prueba en caso de juicio.
- Se presume que el suscriptor de una comunicación electrónica tiene la intención de acreditarla, siendo vinculado con el contenido de esta, como por ejemplo entre el oferente y el receptor en un contrato laboral.

3.7 Diferencia de firma digital y firma electrónica

La firma electrónica, es una herramienta tecnológica que permite garantizar la certeza e integridad en los documentos electrónicos, existiendo con ello una característica única en los documentos impresos; la firma electrónica también es llamada firma digital por relacionarla con un conjunto de medios digitales que autentica la identidad de la persona.

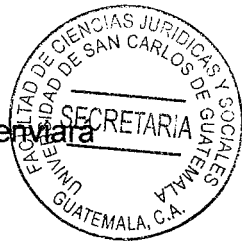
La diferencia entre la firma electrónica y la firma digital es de carácter técnico de la emisión, en sus efectos, y consideraciones legales; solamente el uso del término, considerado en algunos casos a la firma digital, solo un dibujo o firma simple. La Firma Electrónica Avanzada es ejecutada por un dispositivo seguro para la creación de la firma, aquella que además de autenticar la identidad del firmante, también se utiliza para diferentes transacciones y contratos, en este caso en materia laboral. Cabe mencionar que, para el uso de las firmas, se debe realizar un trámite organizado para garantizar su validez, previo a su uso. Siendo este un formalismo que se emplea en la tecnología para el cumplimiento de las garantías.

El reconociendo la seguridad electrónica de la firma. "Es un formulismo también llamado estructura de firma electrónica, porque es un conjunto de elementos y componentes necesarios para la realización en el proceso de la firma electrónica; siendo estos los que permiten la certeza y seguridad de la validez jurídica de un certificado de firma electrónica entre el emisor y el receptor."²³ Los mencionados certificados deberán estar bajo revisión de autoridad competente para su validación.

De igual manera la certificadora cumple con las siguientes funciones:

²³Derecho y tecnologías de la información en Guatemala.

https://books.google.com.gt/books?id=xKkYBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Derecho+y+tecnolog%C3%ADas+de+la+informaci%C3%B3n+en+guatemala&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Derecho%20y%20tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20en%20guatemala&f=false (consultado 2 de enero de 2021)



- Para la admisión, el usuario deberá cumplir con llenar un formulario, que luego enviará al sistema o autoridad que certifica solicitando un certificado.
- Verificación, la autoridad de certificación dará certeza de la identidad del requirente antes de aceptar y firmar la información de la persona o solicitante.
- Se genera un certificado, luego de validar los datos recibidos en la solicitud, el certificado contendrá la clave privada de la firma solicitada.
- Los certificados de claves se podrán revocar cuando:
 - Se terminó el plazo establecido en la ley;
 - Extravió, pérdida, o fallecimiento del titular
 - Cuando el titular de la firma quiera renovar la firma.
- La función principal es garantizar la autenticidad, confianza y certeza en los trámites electrónicos.

También están los elementos de la firma en forma electrónica necesarios en el proceso de su realización siendo estos:

- El emisor: es el interesado en poseer una clave de creación de firma, la clave es el código que hace la función de firma electrónica con la cual firmará el documento que posterior a la firma enviará a uno o varios destinatarios para su aceptación.
- El receptor: es la persona que recibe el o los documentos con la firma electrónica garantizando el mismo.
- Los dispositivos electrónicos: computadora, teléfonos inteligentes, tabletas, entre otros.

- Los dispositivos de verificación: hardware o software, “estos sirven para la verificación de la confiabilidad electrónica de la firma o firmas por medio de clave del firmante, que puede ser una clave pública de certificación”.²⁴ Para la certificadores de las firmas habrá un procedimiento de verificación de las autoridades competentes.

3.8 Medios de certificación de firma

Las identidades de certificación son aquellas que brindan al usuario las herramientas necesarias para crear y verificar firmas digitales. En la certificación aparecerá la información brindada por el usuario y los elementos del contrato de forma electrónica, como un documento legal donde se formaliza un intercambio o relación laboral, es un tercero de confianza que forma un conjunto de datos electrónicos que reconocen al firmante en un documento de la nueva modalidad y de forma electrónica, que se crea en una red abierta de internet, esta identidad de certificación puede ser una persona jurídica individual que acredita un vínculo o clave con el propietario o firmante; es como acudir a una autoridad para que certifique el conjunto de datos.

Dicho conjunto de datos garantiza y autentifica la información del acuerdo de voluntades en un contrato laboral de firma electrónica, la autoridad de certificación, se realiza para evitar problemas de seguridad en la confidencialidad de datos e información y para tal efecto se buscan medios que protejan los datos e información, para dicho fin se utiliza la criptografía. La Criptografía proviene del término griego *Kryptos*, que significa oculto y de *graphos* que significa escritura, esta técnica se basa en un algoritmo matemático de una clave secreta para descifrarlo, por lo tanto, solo podrá descifrarlo el propietario de la clave.

La criptografía es utilizada como medio de certificación porque se ocupa de transformar mensajes en formas aparentemente ininteligibles, para luego volverlos a su forma

²⁴ Ortega Díaz, Juan Francisco. *La firma y el contrato de certificación*. Pág. 4



original, por lo que se utiliza para proveer un conjunto de símbolos y que el significado solo lo conozca el interesado, “garantizando así la seguridad de la información aplicada a los contratos o documentos en general”,²⁵ Este procedimiento es la nueva modalidad que fundamenta a la firma electrónica en la actualidad, con el entendido que la evolución tecnológica brinda cambios acelerados y que pronto aparezca una nueva técnica que prescinda de la criptografía.

Los medios de certificación de firma son todos aquellos mecanismos que son utilizados para realizar las funciones de legalidad con respecto a las firmas electrónicas, por medio de dichos mecanismos se logra la verificación del equivalente de la firma manuscrita y la firma electrónica; se debe recordar que la firma electrónica es un conjunto encriptado de datos para certificar y validar.

Los certificados pueden ser:

- De persona física, específicamente para trámites personales.
- De persona jurídica, para empresas de contratación laboral, administraciones y sus dependencias, con identidad jurídica, los datos son vinculados a un suscriptor que verifica la firma y confirma la identidad para que pueda ser utilizada.

La firma electrónica es un algoritmo que da seguridad, o clave secreta del autor de la firma, éste se añade al final de un texto en documento, en donde se verifica la legalidad e integridad del firmante y el documento, para asegurarse la persona propietaria o entidad autorizada disponga públicamente autorización para el uso de la clave.

²⁵ Medina Melandía, Lucy Noemy. **Criptografía y mecanismos de seguridad**, Pág. 20

Cabe destacar que actualmente, el registro de prestadores de servicios de certificación del Ministerio de Economía con fecha 16 de septiembre de 2021 anuncia el lanzamiento de un validador de firma electrónica avanzada, el cual permitirá revisar la autenticidad del documento con rapidez, aumentando el grado de certeza y seguridad para los usuarios y profesionales de firma electrónica avanzada, en la actualidad se ha acelerado el número de los certificados digitales de firmas, mismos que son emitidos por diferentes servicios de certificación también llamados servicios de registradores de prestadores de servicios con autorización del Ministerio de Economía estableciendo así, que deberán de contar con la documentación autorizada en Guatemala.





CAPÍTULO IV



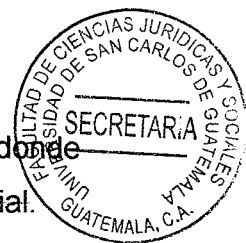
4. Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, es una institución del Estado que debe velar porque se cumpla lo establecido en las leyes nacionales para la protección de las garantías de la sociedad trabajadora, así como promover programas de actualización, estabilidad y equidad laboral.

4.1 Antecedentes

Es necesario conocer la Organización de la entidad que regula la normativa en materia laboral en Guatemala. El primer paso para organizar un Ministerio de Trabajo se da durante los gobiernos revolucionarios, se prepara un marco jurídico laboral, que respalde los derechos y garantías del trabajador en Guatemala, proyectando un mejor desarrollo y compromiso social. Se empezó a trabajar como la secretaria de Estado, adscrita al Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, y con el ya desaparecido Ministerio de Economía y Trabajo, con el transcurrir del tiempo han surgido cambios en su nombre, tal es el caso que de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social cambió a Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala, aparece en 1947 con la promulgación del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, por primera vez se conoce con relación a la Inspección General del trabajo, la Organización Administrativa del trabajo y al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, su independencia a los órganos administrativo ya mencionados se realiza en el año de 1956, por medio del Decreto 1117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial del país, Diario de Centroamérica por acuerdo Presidencial, el 30 de diciembre de 1957; posteriormente entra en vigencia en enero de 1958 el Decreto 330



del Congreso de la República de Guatemala, constando este de 43 artículos, en donde su primer artículo establece: La creación el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Se han dado varias modificaciones al Código de Trabajo y, el 29 de abril de 1961, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en donde se reafirma el nombre de Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velará por el cumplimiento de la legalidad, en forma de prevención, de forma conciliatoria y fiscalizando, para que se respete y se cumpla con la Legislación Interna y Convenios Internacionales de Trabajo, motivando en los habitantes el valor y respeto a la cultura en cumplimiento a las leyes. Entre los aspectos considerativos, el Artículo 193 de la Constitución Política de La República de Guatemala expone sobre los Ministerios y sus responsabilidades.

Ministerios: Para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, habrá ministerios dirigidos a las actividades diversas según lo ordene la ley, y que conforme a la misma les señala de forma general en su Artículo 194 el cual indica: Las funciones de Ministro y su Ministerio, debiendo presentar un informe.

Cada ministro estará a cargo de un ministerio de Estado, quien tendrá las siguientes funciones:

- Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su ministerio;
- Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando les corresponda hacerlo conforme a la Ley;
- Refrendar los decreto, acuerdos y reglamentos dictados por el presidente de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez;



- Presentar al presidente de la República el plan de trabajo de su ramo y anualmente una memoria de sus labores desarrolladas;
- Presentar anualmente al presidente de la República, en su oportunidad, el proyecto de presupuesto de su ministerio;
- Dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su ministerio;
- Participar en las deliberaciones del Consejo de Ministros y suscribir los decretos y acuerdos que el mismo emita;
- (Suprimido)
- Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, la probidad administrativa y la correcta inversión de los fondos públicos en los negocios confiados a su cargo.

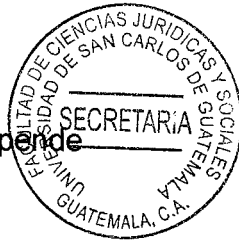
Así mismo, el Artículo 24 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 de la República de Guatemala, “~~determina que los Ministerios de Estado podrán estructurarse~~ para el despacho de los asuntos que les competen, con las siguientes unidades administrativas”:

Las funciones sustantivas estarán a cargo de:

- El Despacho Ministerial, integrado por el Ministro y los Viceministros.
- Las Direcciones Generales.
- Los Departamentos.

Las funciones administrativas estarán a cargo de:

- El Administrador General.
- Los Administradores Específicos.



El Administrador General es la autoridad superior en materia administrativa y depende directamente del ministro.

Las funciones de apoyo técnico estarán a cargo de:

- Asesoría Jurídica.
- Planeamiento

La función de control interno estará a cargo de la Unidad de Auditoría Interna. No obstante, lo anterior, cada Ministerio podrá decidir por otras denominaciones, pero no podrán exceder del número de niveles administrativos previstos en este Artículo. Los Ministerios reglamentarán su estructura y organización mediante su reglamento orgánico interno, de conformidad con esta ley. Dicho reglamento deberá emitirse mediante acuerdo gubernativo; en referencia el Código de Trabajo, la Organización Administrativa de Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su Artículo 174 indica: “El Ministerio de Trabajo y previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”. Para lo cual se entra organizado en áreas de atención, orientación y conciliación a las partes.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este

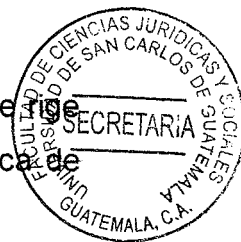
último y sus reglamentos. La misma normativa en su Artículo 276. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias.

- Departamento administrativo de trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6. De la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;
- Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;
- Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado ministerio.

De la Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se encuentran en su Artículo 284 del Código de Trabajo. Los que servirán de intermediarios en los casos varios.

- Los juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este código se llaman simplemente juzgados, son juzgados del Organismo Judicial de Guatemala que resuelven los problemas que surgen entre patronos y trabajadores;
- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- Las Salas de apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que, para los efectos de este código, se llaman simplemente salas. Con la apelación se busca una nueva opción de mejorar la solución al problema, estas se conocerán por medio de resoluciones judiciales o por los tribunales de arbitraje, según sea el caso.

Como se observa de forma general, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se rige por la Ley suprema del país, siendo esta la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y su reglamento interno entre otras.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con un manual de Organización y Funciones e Inspección General de Trabajo. En el año 2020, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social promueve una plataforma para Registro Electrónico de Reglamento Interior de Trabajo; donde todo patrono podrá registrar su reglamento interno de trabajo en forma electrónica, tal como lo preceptúa el Artículo 58 del Código de Trabajo: “Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento de trabajo”. Se busca que el patrono proteja a sus trabajadores de cualquier riesgo que puedan correr en el área de trabajo o fuera del trabajo para proteger sus derechos en general.

El reglamento Interior de trabajo. Se encuentra regulado en el Artículo 57 del Código de Trabajo, este preceptúa: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”. Sin embargo, se deben observar para beneficio de las partes involucradas y sus relaciones laborales. El Ministerio de Trabajo ha de velar porque las partes contractuales cumplan con lo establecido en el contrato laboral, y resguardara al trabajador en sus derechos laborales.

El Acuerdo Ministerial número 333 – 2020 de la República de Guatemala.: El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, “establece que el Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, Pactos colectivos y contratos vigentes que lo



afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo, todo Reglamento Interior de Trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo”. El patrono elabora el reglamento en beneficio de su empresa, por lo tanto, el Ministerio de Trabajo Velara en la revisión por que no se perjudique al trabajador y porque se respeten sus garantías establecidas en la Constitución Política del país.

En tal sentido, es necesario reformar el “Instructivo para La Presentación y Registro en Forma Electrónica del Reglamento Interior de Trabajo”, Acuerdo Ministerial 540 – 2019, de fecha 12 de diciembre de 2019, para agilizar dicho procedimiento y que puedan ser aprobados indistintamente por los Subinspectores Generales de Trabajo y Previsión Social”. Se observa el interés del Ministerio de Trabajo y Previsión social, en modernizar las herramientas de recepción, revisión y aceptación de los reglamentos laborales de forma electrónica en busca de seguridad y certeza al empleador. Y dada la modernización los servicios de forma electrónica, se busca que la definición del contrato laboral de forma electrónica especifique la protección a las garantías del trabajador en la adquisición del contrato realizado en esta nueva y evolucionada era electrónica.

El Acuerdo Ministerial Número 55 – 2021, de la República de Guatemala, con fecha 09 de febrero de 2021. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En sus considerandos dos y tres detalla: Considerando número uno: “Que, de conformidad con el Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, el cual preceptúa que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores y Trabajadores sociales, deben velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes. Convenios colectivos y Reglamentos que formen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro”. Con la Debida observancia a la supremacía de la ley nacional, como los principios fundamentales que rigen al derecho guatemalteco, en el presente interés en los contratos electrónicos en materia laboral.



Así mismo el considerando número dos indica: “Que es necesaria la actualización de sistemas y acciones que permitan la modernización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo la tecnología en la sociedad una realidad que no se puede ignorar y que por ende se deben de revisar los conceptos y visiones tradicionales del mundo físico para adaptarlos al actual contexto del mundo digital; en ese sentido, es necesaria la implementación de instrumentos jurídicos modernos tecnológicos que permitan el fomento y cumplimiento de la legislación laboral en Guatemala”. Como se van aunado a las directrices de la Constitución Política de la República de Guatemala como Ley Suprema en la legislación; se necesitan nuevos conceptos en la normativa y formación de contratación electrónica, específicamente en material laboral.

Las fuentes específicas del derecho laboral son las siguientes:

- La Constitución Política de la República de Guatemala, ley suprema del país.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.
- Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- Reformas al Código de Trabajo, Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala.
- Acuerdos Gubernativos
- Acuerdos Ministeriales
- Reglamentos internos.

4.2 Funciones del Ministerio de Trabajo

Las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se rigen por un protocolo, siendo este un conjunto de reglas establecidas orientadas al cumplimiento de las acciones y los procedimientos prácticos con el fin de cumplir con fines establecidos y lograr un objetivo en común. Con la revolución tecnológica se busca conocer si dentro de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además de las establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Los Convenios Internacionales de Trabajo, la Ley del Organismo Ejecutivo, el Código de Trabajo, Ley de Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas y demás leyes ordinarias; y como aplican la metodología de recepción de los contratos laborales de forma electrónica.

- Promueve el cumplimiento de las leyes constitucionales, leyes ordinarias, reglamentos en materia laboral, higiene y seguridad en el sector laboral vulnerable, así como programar capacitaciones a las partes: que el trabajador conozca sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones y que el patrono conozca la importancia de cumplir con las obligaciones para con el trabajador.
- Recomienda sobre la ratificación de convenios internacionales del trabajo, vela por la aplicación de las normas Internacionales del trabajo en coordinación con el Ministerio de Relaciones exteriores, de conformidad con la ley, al Estado de la República de Guatemala ante los Órganos Internacionales relacionados con asuntos de su competencia, en especial los procesos de negociación en materia laboral.
- Administra sistemas de información sobre migración en la oferta y demanda del mercado laboral.
- Fomentar mecanismos que faciliten la inserción laboral en los medios laborales.
- De conformidad con la Legislación Laboral se cumpla con relación a la mujer, adolescentes, pueblos indígenas, personas con discapacidad y grupos vulnerables,



así como velar por la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, así como la discriminación y racismo en todas las dependencias de ayuda social del trabajo

- Formular y velar por la ejecución de la política de Previsión Social, propiciando el mejoramiento de los sistemas en Previsión Social, entre otras que dicte la Constitución Política de la República de Guatemala. Sobre las garantías constitucionales y sociales de las que debe gozar el trabajador.

La Dirección General del Trabajo, es la encargada de dar trámite a las solicitudes para el reconocimiento de personalidad jurídica, tiene la responsabilidad de la aprobación de estatutos en las inscripciones de Organizaciones Sindicales. Art. 276 del Código de Trabajo. Inspección General de Trabajo, específicamente debe velar porque patronos y trabajadores respeten y cumplan con las leyes establecidas, así como con Convenios y reglamentos relacionados a la normativa de las condiciones de trabajo y previsión social. Art. 278 al 282 del Código de Trabajo.

4.3 Recepción del contrato electrónico

Con base al Acuerdo Ministerial Número 324 – 2019, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emite un instructivo para la Presentación y Registro en forma electrónica de los Contratos Individuales de Trabajo. En su Tercer Considerando establece: Que es necesaria la actualización de sistemas y acciones que permitan la modernización para la aplicación de las normas laborales vigentes, siendo la tecnología en la sociedad una realidad que no se puede ignorar y que por ende se debe revisar los conceptos y visiones tradicionales del mundo físico para adaptarlos al actual contexto del mundo digital que ha cambiado todos los ámbitos de nuestro entorno, y que sin duda alguna el campo laboral se ha visto en la necesidad de incorporar la tecnología al diario vivir.

En congruencia con lo anterior expuesto, la Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas, Decreto 47-2008 del Congreso de la República de Guatemala, aplicable a todo tipo de comunicación electrónica, transacción o acto jurídico, ya sea público o privado, expresamente faculta al Estado y sus instituciones para la utilización de las comunicaciones y firmas electrónicas.

Así mismo, establece que no se negaran efectos jurídicos, validez o fuerza obligatoria a una comunicación o a un contrato por la sola razón de que esa comunicación o ese contrato estén en forma de comunicación electrónica. Y, en ese sentido, es necesaria la implementación de instrumentos jurídicos modernos que permitan el cumplimiento de la legislación laboral en Guatemala, en la actualidad se han producido cambios muy importantes en las comunicaciones electrónicas y en los diferentes ámbitos de la sociedad, tanto políticos, jurídicos, culturales y sociales, debido a la aceleración de la evolución tecnológica dando lugar a una acelerada forma de comunicación.

En Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha gestionado una página web para agilizar los procesos en materia laboral, como:

- La presentación del informe del empleador;
- Una tabla electrónica para que el trabajador pueda calcular las prestaciones que le corresponden;
- Cuenta con un sistema de ubicación de expedientes;
- Un registro electrónico de contratos;
- Libro de salarios que también puede llevarse de forma electrónica;
- Denuncias por la vía electrónica;
- Planilla de seguridad social de forma electrónica.

Por otra parte, los juzgados de Trabajo y Previsión Social disponen de un sistema de notificaciones electrónicas en los procesos judiciales y administrativos que se tramitan en el Organismo Judicial; y las audiencias son grabadas en audio y video, con base y en fundamento del presente Instructivo:

- Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos, 1, 2, 101, 102 literal n), 103, 106 y 194 literales a) y f)
- Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículos, 18 y 28.
- Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 de la República de Guatemala, artículos, 22, 23, 27 literales, a), c), d), f) y m), 40 literales, a) y b).
- Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y las Firmas Electrónicas, Decreto 47-2008 del Congreso de la República de Guatemala, artículos, 1, 5, 7, 8, 15;
- Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala, artículo 4.

4.4 Dependencia de asesoría jurídica

La asesoría jurídica, es brindar una información clara en orientación a un tema legal, asesorar conforme al ordenamiento jurídico en materia laboral a todo trabajador, para mediar las soluciones a sus problemas laborales, al resguardo de sus garantías laborales.

La dependencia de asesoría jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la asesoría a las dependencias de la Inspección General de Trabajo, a sus empleadores y trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia y que se publiquen según su contenido, así como orientar a



usuarios internos y externos con relación a consultas técnico-jurídicas; resolver consultas realizadas a la institución en materia laboral a nivel nacional, brindar asesoramiento al despacho conforme a la ley; dar respuesta a los requerimientos semanales, remitidos por el Organismo Judicial, Ministerio Público, Procuraduría de los Derechos Humanos y otras dependencias.

4.5 Dependencia de Derechos Humanos

La dependencia de Derechos Humanos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe trabajar dentro de la legalidad evitando la discriminación de los trabajadores. Es en esta dependencia que se crea la organización, planificación y evaluación a las necesidades del personal, la gestión de los servicios sociales de los trabajadores, operaciones administrativas como la recepción de los contratos laborales de forma electrónica y de beneficios sociales, elaboración y revisión de planillas de trabajo; en especial en la verificación de que se cumpla con el pago correcto de las prestaciones laborales al trabajador conforme lo establece la ley.

Por otra parte, es necesario tener el conocimiento de la palabra derecho, una de tantas definiciones la encontramos en el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales del Licenciado Manuel Ossorio; “Derecho en sentido etimológico proviene del latín *directum* que quiere decir directo o derecho, enderezar, dirigir, guiar, ordenar”. En consecuencia, es una regla de conducta impuesta a la sociedad en busca del bien común, siendo está una ley o una norma de conducta social, quien la viole deberá cumplir con la sanción establecida por el Estado.

Es decir que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por ser un área administrativa velara porque las partes actúen de forma correcta, velando por proteger los intereses sociales del trabajador, así como para que se respeten sus garantías personales,

derechos laborales conforme la ley con el debido respeto a los derechos humanos
tomando en cuenta los pactos establecidos con respecto al tema.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los contratos electrónicos son el actuar diario en la sociedad debido a los avances tecnológicos que se han generado constantemente. Sin embargo, todavía se desconocen muchos aspectos del tema, especialmente en su regulación legal para definir las obligaciones y derechos que nacen para las partes en este nuevo tipo de contratación electrónica; estos contratos presentan ciertas particularidades que precisan de una adecuada regulación legal, actualmente se cuenta con la ley para el reconocimiento de las comunicaciones y firmas electrónicas, pero no especifica ni define la seguridad y validez jurídica ni los elementos, principios y características del actual contrato electrónico laboral.

Dada la evolución tecnológica en el medio laboral, surge la necesidad del respaldo de la legislación guatemalteca, para promover los aspectos desconocidos dentro de la sociedad trabajadora que sea consecuente con las obligaciones y derechos de los intervinientes, dando a conocer las condiciones específicas para la contratación de forma electrónica con el fin de dar seguridad y certeza jurídica a las actuales ofertas laborales de contratación electrónica y exponer la necesidad de una reforma o que se promueva una iniciativa de ley con referencia al tema e impulsar el conocimiento sobre este tipo de contratos.

Por lo tanto, sería de gran utilidad una reforma de actualización a la normativa relacionada con la nueva modalidad de contratación electrónica, siendo el Ministerio de Trabajo y previsión Social el encargado de promover una nueva estructura en el ámbito laboral con el objetivo de mejorar, actualizar, e innovar la seguridad y protección a los derechos laborales del trabajador .

Se concluye que, los contratos electrónicos en el ámbito laboral son una realidad actual en la contratación diaria y, en consecuencia, se debe seguir insistiendo en la regulación en lo que respecta a la contratación por medio electrónico con el fin de impulsar el conocimiento en la sociedad trabajadora como un medio fiable y seguro que defina y dé respaldo a las partes que intervienen.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1987
- CHICAS HERNÁNDEZ Raúl Antonio. *Derecho colectivo del trabajo*. Guatemala, tercera edición 2005.
- CENDOYA MÉNDEZ DE VIGO. *La contratación electrónica y firma digital*. Editorial Aranzandi, España, 2000.
- Derecho y tecnologías de la información en Guatemala*. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2014. Consultado 10/12/2020
- FERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ, Rodolfo. *El contrato electrónico*. Barcelona, España. Editorial J.M Bosch. 2012
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*, Guatemala, Editorial Inversiones Educativas, Edición 2004.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. *Derecho sustantivo individual de trabajo*. Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix. 2006
- <https://dle.rae.es> Consulta 5/01/2021
- https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122004000200009 consultado 9/12/2020.
- Instituto de la Defensa Publica; *Penas y delitos informáticos*, abril 2011. www.idpp.gob.gt.
- Ministerio De Trabajo y Previsión Social; *Manual de inspección general de trabajo*, Guatemala, 2017.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social; *Registro de contratos electrónicos*.
- MORENO NAVARRETE, Miguel Ángel, *Los contratos Electrónicos*. Editorial Marcial Pons. Madrid España, 1,999.
- OSSORIO, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídica políticas y sociales*. Buenos Aires Argentina. Editorial Heliasta, 2008.
- PÉREZ, Héctor. *Breve Historia de Centroamérica*. Madrid, Editorial, Alianza, 1985.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. *Diccionario de derecho laboral*, México. segunda edición, 2013.



VALENZUELA HERRERA, Augusto. Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala. La Gaceta laboral; 2005.

VÁSQUEZ ORTIZ, Carlos. Derecho civil sustantivo de los Contratos y Obligaciones, Editorial Fénix, 2006

Legislación

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

Código Civil. Decreto ley 106, Enrique Peralta Azurdía, jefe de Gobierno de Guatemala. 1963.

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2 – 89 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley Orgánica del Organismo Legislativo. Y sus reformas

Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas. Decreto Ley 47 – 2008 del congreso de la República de Guatemala.

Ley de promoción del desarrollo científico y tecnológico nacional. Decreto 63 – 91 del Congreso de la República de Guatemala.