

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



**ARGUMENTOS JURÍDICOS A FAVOR DE REGULAR LA DESCONEXIÓN
LABORAL EN GUATEMALA**

JULIO ENRIQUE GUTIÉRREZ CORONADO

GUATEMALA, FEBRERO DE 2020

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

**ARGUMENTOS JURÍDICOS A FAVOR DE REGULAR LA DESCONEXIÓN
LABORAL 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

JULIO ENRIQUE GUTIÉRREZ CORONADO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2020

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carias Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
Vocal: Licda. Edna Judith González Quiñonez
Secretario: Lic. René Siboney Polillo Cornejo

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Luisa María de León Santizo
Vocal: Lic. Jorge Eduardo Aviles Salazar
Secretario: Lic. Rudy Genaro Cotom Canastuj

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.
(Artículo 43 de 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, 07 de febrero de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, **CARLOS RAÚL CUELLAR HERNANDEZ**
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JULIO ENRIQUE GUTIÉRREZ CORONADO, con carné **200922042**,
 intitulado **ARGUMENTOS JURÍDICOS A FAVOR DE REGULAR LA DESCONEXIÓN LABORAL 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.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTINEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 07 / 02 / 2019 f) _____

LIC. CARLOS RAÚL CUELLAR HERNANDEZ
 ABOGADO Y NOTARIO



LIC. CARLOS RAÚL CUELLAR HERNANDEZ
Abogado y Notario



Guatemala, 22 de febrero de 2019

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado:

En cumplimiento del nombramiento emitido por el despacho a su cargo, el día siete de febrero de dos mil diecinueve, el cual me faculta como Asesor de trabajo de tesis del estudiante JULIO ENRIQUE GUTIÉRREZ CORONADO, de quien declaro expresamente no ser pariente dentro de los grados de ley; intitulado "**ARGUMENTOS JURÍDICOS A FAVOR DE REGULAR LA DESCONEXIÓN LABORAL EN GUATEMALA**", procedo a emitir el siguiente dictamen.

En el desarrollo de la tesis se empleó un contenido técnico y científico acorde y relacionado con el tema investigado, mediante la obtención de información jurídica y doctrinaria adecuada. Así mismo se utilizó un lenguaje apropiado; mediante la utilización de los pasos del proceso investigativo. Siendo el campo de estudio el Derecho Laboral y los nuevos desafíos que esta rama del derecho enfrenta con el surgimiento de nuevas tecnologías que permiten al patrono tener pleno control del trabajador aun fuera del lugar y del horario laboral legalmente establecido, haciendo necesario reconocer el derecho a la desconexión laboral del trabajador en Guatemala; tema que además de ser novedoso considero es de importante trascendencia debido a la gran facilidad que supone traspasar la delgada línea entre la jornada laboral y el descanso, el cual es un derecho preestablecido dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Se emplearon los métodos de investigación siguientes: Analítico, al estudiar los preceptos vinculados a los derechos constitucionales, laborales y humanos del trabajador; Sintético, al abstraer el conocimiento de forma ordenada, adquiriendo información de tal manera que las operaciones lógicas permitieron determinar las posibles consecuencias de violentar el derecho al descanso del que goza el trabajador que se ve obligado a llevar el trabajo a casa o a permanecer en constante contacto con la empresa fuera de su horario; y el deductivo al estudiar casos individuales para validar y deducir la suposición planteada.

LIC. CARLOS RAÚL CUELLAR HERNANDEZ
Abogado y Notario




Se aplicaron las técnicas de investigación siguientes: bibliográfica mediante investigación documental; Técnica Jurídica en la interpretación de normas jurídicas; y técnica documental en el estudio comparativo, análisis de contenido y estudio de impresos relacionados con el tema de tesis investigado.

La redacción se relaciona y adapta a los capítulos de la tesis desarrollados utilizando léxico jurídico acorde. La hipótesis planteada se comprobó al indicar que la forma de evitar que se violen los derechos constitucionales, laborales y humanos del trabajador que se ve obligado a trabajar fuera de horario y a permanecer conectado con la empresa mediante los distintos dispositivos tecnológicos existentes, es mediante la regulación de la desconexión laboral de los trabajadores en Guatemala.

En relación a su contenido, la misma abarca el Derecho laboral, las jornadas de trabajo y su contexto histórico, los derechos humanos y el derecho a la desconexión laboral y/o tecnológica del trabajador. La conclusión discursiva se redactó en forma sencilla y constituye supuestos valederos en cuanto al planteamiento del problema y las posibles soluciones al mismo.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos de la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas así como la redacción, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación y contiene aspectos importantes que permitirán la consulta accesible de todos aquellos estudiantes y personas en general que se encuentren interesados en el tema, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos Artículo 31 del normativo para la elaboración de tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Publico, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual doy mi **DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

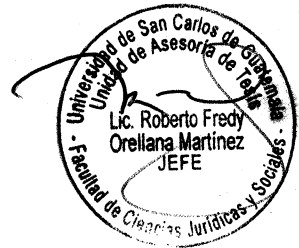
Atentamente me suscribo de usted:



LIC. CARLOS RAUL CUELLAR HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



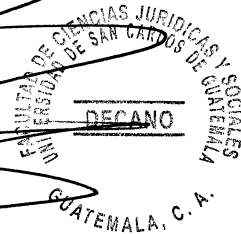
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

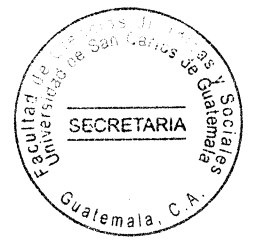


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de noviembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JULIO ENRIQUE GUTIÉRREZ CORONADO, titulado ARGUMENTOS JURÍDICOS A FAVOR DE REGULAR LA DESCONEJÓN LABORAL 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.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por su infinito amor y misericordia y a su hijo Jesucristo quien entregó su propia vida por nuestros pecados, sacrificio sin el cual, todo logro y todo éxito sería vano, y al Espíritu Santo que ha guiado mi camino y me ha guardado de todo mal. Toda alabanza, toda gloria y todo honor sean a ti oh Dios Todopoderoso, por los siglos de los siglos, amen.

A MIS PADRES:

Amado Salomón Gutiérrez Pérez y Vilma Coronado Hernández, los ángeles que Dios me envió a cuidarme en este mundo, gracias por su inmenso amor, por su apoyo incondicional y porque nada de lo que soy sería posible sin ustedes. Este triunfo no es mío, es vuestro.

A MIS HERMANOS:

Luis Carlos, Gustavo y Juan, gracias por llenar de alegría mi vida, que este logro les sea ejemplo de lucha y perseverancia y que pronto sean ustedes quienes me nombren en sus respectivas dedicatorias.

A MIS AMIGOS:

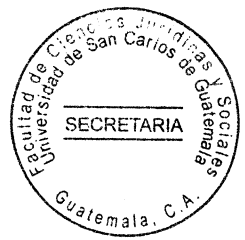
Gracias porque hicieron de este arduo camino de estudio, uno más ameno. Especialmente a Evelyn de León, Sofía López, Aricel Carballo, Luis Palma, Aarón Mejía, Maricela Martínez y Adrián Saucedo (Q.D.E.P)

A LOS PROFESIONALES:

Luis Fernández Molina, Sergio Hernández Riveiro, Carlos Raúl Cuellar Hernández, quienes nunca han dudado en tenderme una mano cada vez que lo he necesitado y a quienes espero devolver un poco de tanto apoyo recibido.

A MI ALMA MÁTER:

La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a todo el personal docente y administrativo que trabajan día con día para que los estudiantes tengamos el enorme privilegio de estudiar esta hermosa profesión.



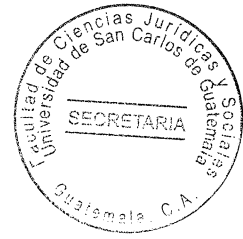
PRESENTACIÓN

El objeto del trabajo es la desconexión laboral, que surgió primeramente en Europa y que en los últimos años ha tenido repercusión en el continente Americano pues su falta de aplicación conduce a diversos abusos de los patronos sobre sus trabajadores, quienes conforman los sujetos de este estudio.

Esta investigación cualitativa se realizó del 01 de enero al 30 de diciembre del año 2017 y se enfoca precisamente en la violación de los derechos del trabajador por la falta de desconexión laboral en Guatemala, la cual se da por la posibilidad que le ofrecen a los patronos los distintos medios y aparatos tecnológicos existentes de mantener en continua relación de dependencia al trabajador aun fuera de su horario y lugar de trabajo. Es así que una persona puede estar en su hogar, en su tiempo de descanso diario legalmente establecido, atendiendo correos electrónicos, llamadas o mensajes, lo que alarga su jornada laboral, sin remuneración alguna.

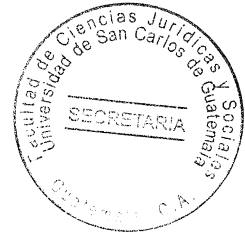
Este trabajo servirá para que el derecho laboral guatemalteco en un futuro aplique el derecho a la desconexión laboral, otorgando al trabajador una garantía contra las violaciones a su derecho al descanso, a convivir con su familia o simplemente a disponer de su tiempo libre.

HIPÓTESIS



Argumentos jurídicos a favor de regular el derecho a la desconexión laboral en Guatemala debido a que la falta de esta garantía propicia la violación a los derechos humanos, constitucionales y laborales del trabajador.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Se comprueba la hipótesis ya que no existen argumentos jurídicos a favor de regular la desconexión laboral en Guatemala. Se utilizaron los métodos de investigación documental y cualitativa.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Antecedentes históricos.....	2
1.1.1. El caso de Guatemala.....	3
1.2. Clasificación de los derechos del trabajador	7
1.3. Ambito constitucional.....	9
1.4. Convenios internacionales.....	12
1.5. Regulación ordinaria.....	13
1.6. Derecho comparado	16

CAPÍTULO II

2. Derechos humanos y su importancia en el derecho laboral	19
2.1. Antecedentes históricos de los derechos humanos.....	20
2.2. Generaciones de derechos humanos.....	28
2.2.1. Derechos sociales.....	31
2.2.2. Regulación nacional	34
2.2.3. Regulación internacional de derechos humanos	35
2.3. Análisis doctrinario.....	37

CAPÍTULO III

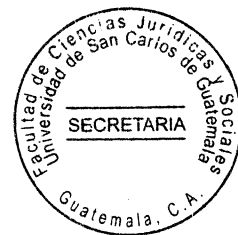
3. Derecho a la desconexión laboral.....	41
3.1. Definición del derecho a la desconexión laboral.....	45
3.2. Clasificación	51



3.3. Antecedentes.....	51
3.4. Regulación en derecho comparado.....	56

CAPÍTULO IV

4. Solución Jurídico-social al problema de la desconexión laboral en Guatemala	59
4.1. Propuesta de regulación.....	63
4.2. Argumentos jurídico doctrinarios	66
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

Actualmente dentro del ámbito del derecho laboral, se plantean nuevos retos y desafíos que afectan la relación entre patrono y trabajador, lo que hace necesario activar el carácter dinámico del derecho y atender lagunas legales que cada vez son más evidentes y que generan violaciones a los derechos de los trabajadores. El objetivo general de este trabajo fue argumentar sobre la importancia de regular la desconexión laboral en Guatemala, mismo que se alcanzó, pues el fenómeno tecnológico y comunicacional de este siglo, traspasa cada vez más la delgada línea entre jornada de trabajo y descanso.

En estos días es común que el trabajador se encuentre en la situación que después de un arduo día laboral, llega a su hogar para disponer de su tiempo libre, verbigracia: estudiar, practicar un deporte, convivir con su cónyuge y sus hijos o simplemente descansar y reponer fuerza para una siguiente jornada; cuando una llamada, un correo electrónico o un simple mensaje de texto del patrono o sus representantes, interrumpe su descanso y activa nuevamente la relación laboral, no solo fuera de horario, sino fuera de la misma empresa.

Esta problemática está presente alrededor del mundo, con cada vez más frecuencia, por lo que la Organización Internacional del Trabajo, recomienda reconocer el derecho a la desconexión laboral del trabajador, entendiendo que esta preocupación por los límites a la jornada laboral se refleja en el hecho de que precisamente es la materia del primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-; y en que a lo largo de los años el tiempo de trabajo ha sido objeto de tratamiento en numerosos convenios, estudios generales y deliberaciones. En Europa los gobiernos han comenzado a abrir espacios de dialogo y recomiendan a sus empresas respetar el derecho a la desconexión laboral y/o tecnológica del trabajador, siendo Francia el primer país del mundo en incluirla en su normativa laboral, como una garantía contra los abusos de la

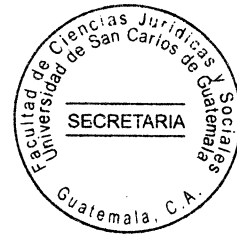


parte patronal. De tal manera que se logra fundamentar la importancia de regular la desconexión laboral en Guatemala.

Este trabajo se desarrolla en cuatro capítulos, el primero de ellos abarca el origen del derecho laboral, los antecedentes históricos que han venido dando forma a la relación laboral a través de la historia de esta institución, la regulación ordinaria y el derecho comparado; el segundo trata lo relativo a los derechos humanos, sus antecedentes históricos, generaciones y regulación nacional e internacional, así como un análisis doctrinario; el tercero estudia específicamente el tema de la desconexión laboral, su definición, clasificación, antecedentes y regulación en derecho comparado; en el cuarto y último capítulo consta un análisis jurídico y solución jurídico-social del problema, propuesta de regulación y argumentos jurídicos doctrinarios.

Se utilizaron los métodos, analítico, sintético y deductivo; así como las técnicas de observación y recopilación bibliográfica.

La violación al descanso del trabajador es una realidad y un tema de indudable interés, por lo que se propone la regulación al derecho de desconexión laboral, aunque aún existen inconvenientes en el avance para el reconocimiento de dicha garantía, debido en gran parte a la desinformación, lo que comprueba la hipótesis planteada, pues no existen actualmente argumentos jurídicos que estén discutiendo sobre la desconexión laboral del trabajador.



CAPÍTULO I

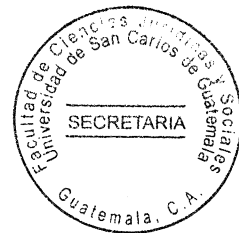
1. Derecho de trabajo

La evolución del trabajo es tan antigua como el desarrollo de la sociedad humana, desde tiempos remotos el hombre ha tenido la necesidad de trabajar. Este instinto de supervivencia es lo que ha conducido al desarrollo y a desempeñar actividades que faciliten los medios para subsistir.

“En el eterno devenir de las actuaciones humanas, el derecho laboral surgió cuando se **emancipó** de aquel otro que hasta entonces regulaba y monopolizaba toda circunstancia relacionada con los contratos: el Derecho Civil. Esa escisión, a grandes rasgos, se sitúa en la primera mitad del siglo XIX con ocasión de la llamada Revolución Industrial y de las convulsiones sociales que desbordaron en las grandes ciudades europeas. Con expresiones variadas y esporádicas, según cada región, esta emergente disciplina jurídica empezó a manifestarse en la superficie a través de normas pietistas que reclamaban en ese entonces condiciones más benignas o menos rigurosas para los trabajadores.”¹

Ese mismo devenir histórico y los avances tecnológicos de la era moderna, han hecho emerger nuevos conflictos entre patrono y trabajador, a los que tarde o temprano la norma laboral tendrá que atender para evitar que los derechos obtenidos con anterioridad se vean afectados.

¹Fernandez Molina, Luis. **Relaciones colectivas de trabajo**. Pág. 9

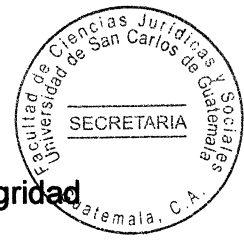


1.1. Antecedentes históricos

Antiguamente cuando aún no existía el derecho del trabajo, el hombre subsistía como podía y tomaba lo que encontraba en la naturaleza. En la comunidad primitiva el trabajo era colectivo, todo lo que se obtenía pertenecía a todos, no había lucha de poderes. En este tipo de sociedad el trabajo era poco productivo, solo se tomaban en cuenta los aspectos indispensables para la subsistencia y se basaba en la cooperación.

Pero la humanidad evoluciona muy rápidamente y a lo largo del tiempo, se dieron acontecimientos que dieron forma a los derechos y obligaciones que recaen en una relación laboral, como es el caso del imperio romano, en el que existían trabajos realizados únicamente por personas que no eran gratas o estaban en condición de esclavitud, así mismo se desarrollaron diversos oficios agrícolas y no agrícolas desempeñados por personas que no gozaban de la ciudadanía romana, razón por la cual no podían ser remunerados ni menos existir una relación entre patrono y trabajador.

Con el surgimiento del feudalismo en Europa a en el siglo IX, los campesinos le solicitaban tierra y ganado al señor feudal, a cambio de cederle la cuarta parte del producto obtenido. Si por alguna razón no se entregaba el porcentaje acordado, el infractor podía ser sometido al calabozo como castigo, o incluso a la muerte. Aunque en esta época se alcanzó un nivel alto en los métodos de producción, modernizándose el arado de hierro en el cultivo de la tierra y se fomentó la horticultura, las consecuencias de no realizar el tributo al señor feudal eran muy duras. Hoy en día no se puede



concebir bajo ninguna circunstancia, que un trabajador sea afectado en su integridad física por el solo hecho de no cumplir con una obligación dentro de su trabajo.

Sustituyendo al feudalismo, emerge en Europa en el siglo XIII el capitalismo, en este sistema los artesanos llegan a tener un lugar para vender sus productos, frutos o cosechas. Con el tiempo se crean maquinas rudimentarias que facilitan la producción, evolucionando luego a maquinaria industrial, dando paso a la división del trabajo, por la especialización que requieren determinados oficios.

1.1.1. El caso de Guatemala

En Guatemala, así como en gran parte del continente americano conquistado por españoles, se aprovecharon de los nativos y los sometieron a esclavitud, no existiendo una legislación laboral o siendo ineficiente las pocas reglas que existían en relación al trabajo prestado por los conquistados, por lo que eran explotados y obligados a trabajar para los conquistadores y su descendencia por más de tres siglos, situación que condicionó enormemente, el desarrollo económico de la región.

En la época colonial, el gobierno español organizo el trabajo de los hombres a su servicio. Durante esta etapa se dan dos maneras de trabajo, una de ellas en el campo, donde se organizaron las actividades de los indígenas que trabajaban las fincas de los españoles; y en la ciudad, agrupados en gremios, sobre todo la capa social conformada por los mestizos, los cuales eran organizados, pero sin derechos, esto con el claro objetivo de que no reclamaran posteriormente mejores condiciones.

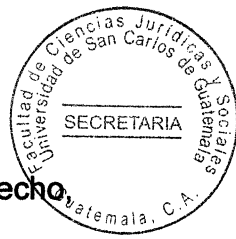


Las leyes de indias buscaron el beneficio y protección de los trabajadores indígenas, se crearon disposiciones de las cuales, algunas evolucionaron hasta la época actual, encontrándose contenidas en la legislación laboral de casi todos los países con un régimen democrático, por ejemplo: la fijación de salarios justos y suficientes para la subsistencia, la regulación del pago de medio salario al trabajador que se hubiere accidentado, obligación de pagar el salario en dinero en efectivo, entre otras.

No obstante existen suficientes pruebas históricas de que el trabajador indígena, fue explotado deliberadamente por el criollo por el hecho de pertenecer a uno de los sectores vulnerables de la época, como lo eran los indígenas, los mestizos y los negros. De esa cuenta el fin de la independencia era que los herederos de la conquista ya no pagaran tributos a la corona española y aunque esta fue la razón principal, no era la única, con la misma también buscaba el control absoluto sobre tierras y personas.

“El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.”²

² Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 8



Es por eso que las leyes, no solo de índole laboral sino de cualquier rama del Derecho, deben adaptarse a la realidad y a las necesidades de cada sociedad, de tal manera que, aunque existen derechos básicos y fundamentales que son aplicables a cualquier ser humano, cada pueblo tiene rasgos propios de conducta y de cultura, que hace necesario personalizar las normas que posteriormente tendrán carácter obligatorio.

No fue hasta finales del siglo diecinueve que la economía guatemalteca tuvo un crecimiento significativo, la consolidación en la producción y exportación de café mejoró los ingresos del país, pero no necesariamente los de los trabajadores. Esto debido a que, hasta el año de 1871, con la Revolución Reformista del General Justo Rufino Barrios se dan los primeros pasos hacia una codificación independiente, pues aun después de la independencia de 1821, como se señaló anteriormente, las condiciones del trabajador eran precarias.

“En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase.”³

³ Sandoval Cardona, Mario Rene. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Pág. 73.



Esta etapa de sindicalización se da en el marco de los abusos antes señalados, de los que eran víctimas los trabajadores de las fincas de producción agrícola. Como bien se sabe, la agroindustria ha sido el eje central de la economía guatemalteca, y cuando surgieron los primeros conflictos laborales a principios del siglo veinte y el sector obrero tomo fincas y tierras, el conflicto no era por el apropiamiento de dichas tierras, sino la obtención del pago de su salario. Claro está que los terratenientes de la época no se quedaron de brazos cruzados, y comenzó una dura represión contra quienes reclamaban sus derechos.

Es a partir de la Revolución de octubre de 1944 que nace propiamente el derecho laboral en Guatemala, con una visión tutelar para los trabajadores, brindándoles protección jurídica, compensando la desigualdad económica e integrando garantías y derechos para los trabajadores. Esta época de suma importancia para el país, lo fue en varios sentidos, por anotar algunos, se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el banco de Guatemala, se crearon las escuelas tipo federación, se logra la autonomía universitaria de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y se logra la implementación del Código de Trabajo en el año 1947.

La Constitución de la República de Guatemala de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, y en cuya primera sección trazó los principios matices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público.

“Del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de titularidad así como otros principios.”⁴

Estos derechos expresados en la carta magna que regía en Guatemala en aquella época, logro dar los primeros pasos hacia una legislación laboral garantista, y es que a pesar de que la Constitución Política de la República de Guatemala ha sido reformada producto de golpes de estado y otras situaciones similares, siempre se han tenido regulados los derechos de los trabajadores, tanto del sector público como privado.

1.2. Clasificación de los derechos del trabajador

Los derechos del trabajador son “En sentido amplio, todos los que las leyes laborales le conceden”.⁵ Estos dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, estarían regulados primariamente en la norma fundamental, es decir, en la Constitución Política de la República de Guatemala, seguidamente del Código de Trabajo guatemalteco.

⁴ Villagrán Reyes. *Op. Cit.* Pág. 11

⁵ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.* Pág. 330.



Entre los derechos humanos en materia laboral señalados por la Organización Internacional del Trabajo, encontramos los siguientes: libre acceso a un empleo digno, esto de acuerdo a la capacidad y las aptitudes propias de cada trabajador; que dicho empleo sea estable, en virtud de que los trabajadores no podrán ser despedidos sino por justa causa, así mismo deben ser capacitados constantemente para que aumente su efectividad y eficiencia en las labores que realicen; el salario que devenguen debe ser justo y suficiente para cubrir las necesidades básicas del empleado y su familia; acceso a la seguridad social, esto mejora la calidad de vida de los trabajadores, quienes al momento de sufrir un accidente o cualquier situación no imputable a el mismo y que le impida trabajar, no se quedara en el absoluto desamparo; trato igualitario y equidad de género, lo que garantiza la igualdad al momento de optar a un trabajo, sin importar el sexo de la persona; así como derecho a condiciones dignas y salubres de trabajo. Comprenden también, el derecho a percibir todas las prestaciones de ley, como lo son la habitación, educación, alfabetización, y el aprovechamiento de frutos.

Mientras que los derechos del empleador son: el derecho a la libre elección de sus trabajadores, el derecho de adquisición del producto de trabajo, la facultad de mando y sus manifestaciones, la autorización de modificar dentro de los límites legales las condiciones de trabajo y la organización de la empresa.



1.3. Ámbito constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala constituye fuente nacional de derechos humanos. Dichos derechos no emanan de ella como su propia creación, sino como una manera de expresar dentro de la norma fundamental, los derechos que son inherentes a las personas. En materia laboral, la constitución de cualquier país, es la que necesariamente tiene que invocar en sus estatutos los derechos de los trabajadores, para que pueda ser ejercidos posteriormente en la ley ordinaria, mediante el establecimiento de procedimientos específicos.

La constitucionalización de los derechos realza la necesidad de expresar los mismos, en el cuerpo normativo superior. Dicha ley superior, por su especial contenido, no puede, ni debe, expresar todos y cada uno de los procesos y las características de todas las normas que contiene, si fuera así, podrían existir constituciones de miles de páginas. La esencia de una carta magna es solo anotar lo más importante y fundamental con relación a los derechos humanos, la organización del Estado y las instituciones que lo componen, así como los medios de defensa contra la violación a cualquiera de sus normas, dejando expresado en su articulado los procesos que se deberán seguir, de acuerdo a cada situación que regule.

En Guatemala es el Código de Trabajo, decreto 1441, el cuerpo normativo que contiene los principios, conceptos, derechos y obligaciones, así como los procesos que se llevarán a cabo, en cada situación que surja producto de la relación laboral. La Constitución Política de la República de Guatemala regula la irrenunciabilidad de los

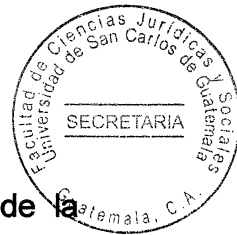


derechos laborales, siendo el Estado un garante de los trabajadores para evitar la renuncia, disminución o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

Entre los derechos del trabajador se encuentran: el derecho de asociación y sindicalización de los trabajadores que se regulan en los Artículos 206 al 215 del Código de Trabajo guatemalteco, los cuales son de observancia para el sector privado como público; la negociación colectiva y los pactos de condiciones de trabajo regulados en el Artículo 49 al 56 del mismo cuerpo legal.

Otro de los ámbitos regulados dentro del ordenamiento laboral guatemalteco, en concordancia con los derechos humanos de primera generación, es la protección jurídica preferencial de personas que, por sus condiciones, físicas o médicas, les es muy difícil encontrar un empleo.

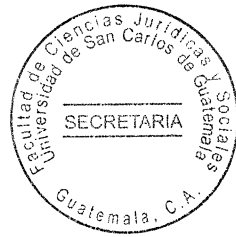
La norma jurídica surge cuando la sociedad lo requiere, por ejemplo: las enfermedades que hace cien años no existían, no representaban un problema para el derecho laboral, pero conforme fueron surgiendo patologías desconocidas y potencialmente mortales, se crearon mitos alrededor de ellas, afectando al individuo portador. Hoy en día se sabe que las personas que presentan enfermedades tales como el Virus de Inmunodeficiencia Humana, pueden realizar cualquier trabajo, esto se debe a que la manifestación de la enfermedad varía de persona a persona y la misma no es transmisible sino por contacto sexual. No obstante, aún con toda la información que



existe sobre el tema, sigue siendo un terreno desconocido para gran parte de la población.

Otro sector de la sociedad que merece especial atención lo conforman las personas con discapacidad, esto porque la sociedad los margina y la misma no está preparada para este grupo en particular, basta con plantearse usar una silla de ruedas para darse cuenta que la ciudad no está diseñada para que estas personas se trasladen libremente, así tenemos también a quienes padecen de ceguera, quienes, a pesar de no contar con este sentido primario, pueden desempeñar labores diversas.

Pero sin duda alguna uno de los sectores más afectados por la explotación laboral que se ha extendido a lo largo de los países, en respuesta a la crisis económica que atraviesan, es el sector infantil. Esta población de niños y adolescentes que se ven obligados a trabajar, muchas veces por su condición de inmadurez e inocencia son víctimas de los peores maltratos. Los mismos se encuentran en total indefensión ante el patrono, que haciendo uso excesivo de su autoridad puede incluso llegar al maltrato físico de los menores de edad. Por esta razón países como Guatemala tienen regulados los derechos de los menores, los límites a las jornadas de trabajo para los mismos, así como los límites de edad en que podrán o no desarrollar una actividad económica.



1.4. Convenios internacionales

Los convenios y tratados de derechos humanos son normas acatadas mediante el consenso entre naciones, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y en este caso, de trabajo del sector laboral, son productores de derecho y al ser ratificados por los diversos estados se convierten en normas de cumplimiento obligatorio.

“Se acepta, sin embargo, que las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países civilizados forman un derecho común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente. Las conferencias internacionales del trabajo han dado nacimiento a los tratados colectivos más notorios desde 1919 hasta la fecha. Los órganos creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del trabajo; papel preponderante tiene en la actualidad el Consejo Económico y social de las N U.”⁶(Sic)

Dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo, tienen la categoría de leyes de la república, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina. En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República de Guatemala, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

⁶ **Ibíd.** Pág. 37.



Es necesario resaltar que una de las organizaciones de mayor importancia para el ámbito del derecho laboral lo constituye la Organización Internacional del Trabajo, más conocida por sus siglas OIT. Esta entidad es la responsable de emitir convenios en materia de trabajo, que regirán como ley obligatoria para los países que los ratifiquen.

La OIT es importante pues de ella emanan reglas y garantías que reglamentaran y dotaran de seguridad jurídica la relación laboral. En cuanto al derecho a la desconexión laboral del trabajador, que es el irrespeto del derecho de descanso que tiene el trabajador, esta entidad ha creado numerosos convenios que determinan los límites a la jornada laboral, en sus distintas manifestaciones, siendo algunas de esas modalidades, los límites a la jornada nocturna, los límites al trabajo infantil, el derecho a la lactancia y descansos de la mujer en estado de gestación, entre otros.

Esto no resulta extraño, teniendo en cuenta que, desde su creación, uno de los temas de mayor interés para la Organización Internacional del Trabajo es el tiempo de trabajo. En el preámbulo de la parte XIII del sistema de tratados de paz de Versalles, por el que se estableció la OIT, se previó expresamente la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, como medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo.

1.5. Regulación ordinaria

El Código de Trabajo es una norma ordinaria que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de total fraternidad, tutelar del trabajador, garante de sus derechos irrenunciables,



necesariamente disipa toda idea de trabajo forzado u obligatorio en Guatemala. El mismo contiene principios y garantías propias del trabajo en Guatemala.

El Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo primero establece que el mismo constituye un conjunto de normas jurídicas que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, creando instituciones para resolver sus conflictos. El Artículo 15 de este mismo cuerpo legal establece que los casos no previstos por el mismo código o por sus reglamentos y por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver de acuerdo con los principios del derecho del trabajo, así como de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, y de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

En ese sentido los principios que rigen las normas en materia de derecho laboral en Guatemala son los siguientes: tutelaridad, constituyen un mínimo de garantías irrenunciables para el trabajador y tendientes a ser mejoradas, necesario e imperativo, realista y objetivo, de orden público, y hondamente democrático.

“Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy desiguales que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. De una parte, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario de la Cueva, Trueba Urbina). Frente a ellos, otro sector señala que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto,



entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clase, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción (Ernesto Krotoschin).⁷

Es por eso que toda legislación en materia laboral es protectora y tutelar, pero esta garantía no excluye al trabajador de realizar sus obligaciones con eficacia y eficiencia dentro de su centro de trabajo. El Código de Trabajo guatemalteco establece los casos en que el patrono puede despedir al trabajador, sin responsabilidad alguna. De esa cuenta por muy tutelares que sean las normas laborales, si se logra probar que una persona, por ejemplo, ha robado material de la empresa en que labora, o ha rebelado secretos profesionales, o realizado actos indecorosos dentro de la empresa que van en contra de la moral y las buenas costumbres, podrá ser despedido.

Además del Código de Trabajo, se mencionan a continuación algunas de las leyes que contienen normas de carácter laboral, como lo son: la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado, Ley De Servicio Civil , Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y privado, Ley de Clases Pasivas del Estado, Ley para la Maternidad Saludable, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, entre otros.

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

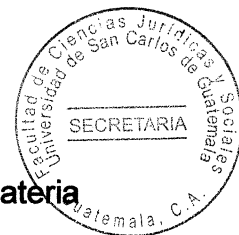


1.6. Derecho comparado

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se regula en el artículo 123, que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, la jornada de trabajo al igual que en la legislación guatemalteca, no podrá exceder de 8 horas y gozan de un día de descanso obligatorio. Los salarios mínimos son fijados por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno. Dichos salarios deberán de ser lo suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Mientras que en Estados Unidos de América el salario mínimo es fijado por horas. Cualquier persona o empresa que contrate personal, no podrá pagarle menos de siete dólares con veinticinco centavos. Las condiciones de trabajo en este país del norte del continente americano, son reconocidas mundialmente, la incesante inmigración que sufre cada año de personas provenientes de distintas partes del mundo dan fe de ello. Estas condiciones de trabajo son mucho más flexibles que en cualquier parte del mundo, dando libertad al patrono de gestionar las condiciones laborales de sus empleados.

En cuanto a la desconexión laboral del trabajador, en un país altamente capitalista, como lo es los Estados Unidos de América, este concepto presenta una dificultad, y es que las horas extras de trabajo se consideran como un beneficio para el trabajador, tanto así que se le denomina como el país sin vacaciones, esto porque las personas prefieren seguir en contacto con sus patronos, si la naturaleza del trabajo lo permite,

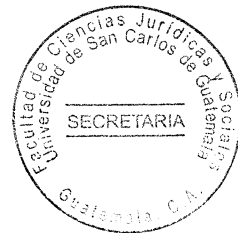


para poder cobrar horas extras. La única diferencia radica en que, las leyes en materia laboral en este país son muy duras, de esa cuenta la parte patronal prefiere pagar la totalidad de su salario al trabajador, antes que enfrentar un juicio que le podría costar miles o incluso millones de dólares.

En Canadá el Decreto de Normas para el Empleo, estipula que el salario mínimo deberá tomar en cuenta para su fijación, las necesidades vitales de salud del empleado, las jornadas de trabajo tienen un límite de ocho horas diarias y 40 semanales, así como un día de descanso obligatorio a la semana. Estos parámetros son bastante parecidos a los de Guatemala.

En México la ley estipula que los sindicatos legalmente reconocidos pueden tomar acción legal de huelga después de avisar al patrón a través de la autoridad competente. Si no se llega a un acuerdo, el sindicato puede convocar a huelga. Los sindicatos no están obligados a comprobar que representan a la mayoría de los trabajadores antes de declararse en huelga y si la misma se declara no válida, se establece un límite de 24 horas para que los trabajadores regresen a su trabajo, teniendo por entendido que, de no hacerlo, se dará por terminada la relación laboral sin obligación del patrón.

En América Latina y en Europa, el derecho de asociación está protegido por leyes que garantizan su ejercicio, estas leyes de mayor jerarquía también están respaldadas por los convenios internacionales que garantizan este derecho. Así mismo, los países que protegen y regulan la libre asociación y sindicalización de los trabajadores, también cuentan con sus propios lineamientos y parámetros para el caso de la huelga y el paro.





CAPÍTULO II

2. Derechos humanos y su importancia en el derecho laboral

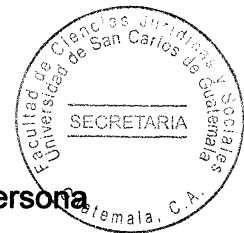
Cuando se habla de derechos humanos, inmediatamente puede relacionarse el concepto con los derechos del trabajador. El respeto a la persona supone una dignificación de las actividades lícitas y productivas que realiza para subsistir. La protección al trabajo se encuentra dentro de los derechos humanos de segunda generación, estos tienen como objetivo el desarrollo económico de la persona, quien, como parte de una familia y una sociedad, aporta e impulsa el crecimiento económico de un país.

“En un primer acercamiento, se puede manifestar que los Derechos Humanos consisten en todas aquellas facultades, derechos o prerrogativas que ostenta el hombre, por el mismo hecho de serlo.”⁸

De la anterior definición se desprende que el hombre por su sola condición de ser humano goza de ciertos derechos, esto obedece al carácter universal de los derechos humanos, sin importar el lugar de origen de la persona, su condición social, su idioma o género.

Se podría decir que todos los derechos del hombre, como el de optar a un empleo, el derecho a una familia, o el derecho a no ser discriminado, obedece al respeto de la

⁸ López Contreras, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. Pág. 3.



dignidad del ser humano. De esa cuenta los derechos humanos buscan que la persona se desarrolle en todos los ámbitos de su vida, tanto el laboral, como el económico, el familiar, entre otros. Cuando se estudia la relación laboral, necesariamente uno de sus principales objetivos es buscar la dignificación del trabajador, quien a cambio de un salario presta sus servicios intelectuales, físicos o ambos, y de esa forma obtener los recursos que le impulsaran en la búsqueda de su bienestar y de su familia.

2.1. Antecedentes históricos de los derechos humanos

Según la filosofía aristotélica, el hombre es un ser social por naturaleza, siendo esa misma coexistencia entre las personas que forman parte de una comunidad, lo que hace necesario el establecimiento de ciertas reglas que permitan la convivencia. Aunque la primera generación de derechos humanos surgió a finales del siglo XVIII, desde mucho antes las comunidades primitivas se regían bajo parámetros bien establecidos.

Sin embargo, en los pueblos antiguos no se respetaban los derechos humanos como tal, razón por la cual las primeras civilizaciones sufrieron los peores maltratos, las personas fueron menospreciadas y perseguidas simplemente por su origen, sus creencias o su color de piel, tal como sucedió con el indígena en América y en África con la exportación y tráfico de esclavos. Lastimosamente en la actualidad aún quedan vestigios de estos acontecimientos atroces, como el secreto a voces de la persecución a los cristianos en oriente medio, o los constantes abusos sobre el pueblo árabe por parte de países que buscan apoderarse de sus recursos naturales, como el gas y el



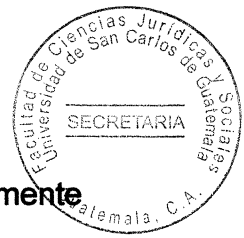
petróleo, generando guerras y matanzas de civiles inocentes, totalmente ajenos a los intereses políticos de quienes inician los conflictos, entre otros.

“Los derechos reconocidos y proclamados corresponden, según el pensamiento de entonces, sólo a los llamados hombres libres, paradójicamente la sociedad del mundo antiguo, a la vez que alcanzaba las cumbres del humanismo, como por ejemplo Atenas en la Grecia clásica, se organizaba sobre una forma de producción que supone el desprecio absoluto de los derechos humanos: la esclavitud.”⁹

Lo que ilustra la tendencia esclavista y el sometimiento a la servidumbre que una minoría imponía al resto de población, conductas que de ninguna manera son reprochables, pues fueron acontecimientos históricos necesarios para llegar a una sociedad más libre y una legislación garantista. En Guatemala ocurrió algo similar en tiempos de la colonia. Los herederos de la conquista (que lo eran no solo en los rasgos físicos característicos de los europeos que se conservaron sin mestizaje, sino también del repartimiento y de las tierras trabajadas por los nativos) creían firmemente que eran, en todo sentido, superiores a los indígenas, por lo que se aprovecharon de su fuerza de trabajo por más de tres siglos.

La búsqueda de los derechos de las personas, ha sido un fin que desde los inicios de las civilizaciones se ha buscado, sobre todo para evitar el menoscabo del ser humano como persona y para garantizar el respeto a la igualdad de justicia que siempre ha sido tema de controversia. No es secreto que el poder económico trae consigo el dominio de

⁹ Pineda Sandoval, Melvin. **Fundamento de derecho**. Pág. 223



las personas que no lo tienen, derivando en una impartición de justicia, paradójicamente injusta.

Un cambio muy significativo se produce bajo el impacto del cristianismo, ya que las enseñanzas de Jesucristo se dirigen a todos los hombres, cuya dignidad radica en haber sido creados por Dios a su imagen y semejanza. Sin lugar a dudas el cristianismo humanizó las costumbres y normas, mejorando la condición de las personas, inculcando amor y respeto a los semejantes. Claro que no debe olvidarse que los extremismos religiosos han propiciado muchas injusticias, ejemplo de ello es la Inquisición o Tribunal del Santo Oficio, que sometió al temor, la persecución, al tormento y la muerte a muchas personas en Europa y América, o bien las Cruzadas, también llamada Guerra Santa.

De esa cuenta los derechos humanos han tenido, aun sin buscarlo, carácter religioso, lo que no resulta sorprendente si se tiene en cuenta que uno de los primeros tratados sobre derechos humanos conocido y del cual se tiene registro, lo constituyen los diez mandamientos, los cuales no solo se enseñan y practican como un juicio o norma religiosa, sino también moral y de acuerdo a las buenas costumbres. Y aunque no hay norma perfecta, quien puede discutir la universalidad de normas tan puras y generales, como la que nos indica que no debemos cometer homicidio, el famoso, no mataras.

Es necesario señalar algunos acontecimientos y documentos históricos que con el tiempo dieron forma a lo que hoy se conoce como derechos humanos, donde se puede encontrar casos como el de Inglaterra y su Carta Magna, también conocida como la



Gran Carta, la cual surgió como una forma de limitación al poder absoluto del Rey a favor de comerciantes y artesanos. Este documento limita, en ese entonces, el poder del monarca inglés, lo que supuso en su momento, grandes beneficios en materia comercial, pues los impuestos ya no eran establecidos en forma antojadiza, sino que en favor del proletariado.

Otro documento importante es la Declaración del Buen Pueblo de Virginia, que data del año 1776, este a saber, incluía dos partes fundamentales, una de ellas constituye los derechos de las personas, para lo cual se destinaron ocho artículos de los dieciséis que contiene; y una parte, la otra mitad del articulado, destinados a la estructura política del Estado. En dicha declaración se incluyen garantías personales importantes, señalando que todos los seres humanos son libres e iguales, y haciendo alusión a una democracia representativa y directa, estableciendo que los funcionarios son mandatarios y servidores del pueblo.

Años más tarde surgiría al otro lado del océano, la Revolución Francesa y con ella la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano. Fue tanto el impacto que tuvo en su momento, que pronto más países vecinos se sumaron a sus preceptos, los cuales como es sabido, no se limitaron al continente europeo, sino que se proyectó a prácticamente todos los rincones del planeta, sentando las bases del Estado de Derecho y de los derechos sociales modernos. La misma consta de 17 Artículos, en donde como dato interesante y a propósito de la influencia religiosa de los derechos humanos, en su último Artículo señala que la propiedad es un derecho inviolable y sagrado. Cabe señalar que cuando se realiza una primera lectura del articulado,



rápidamente se puede vincular con los primeros Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues en ella se incluyen garantías tales como, la presunción de inocencia, el derecho de defensa, la libre emisión de pensamiento, entre otros.

“La discusión, muchas veces, se plasma derivado de la inquietud para determinar cuál fue el origen de los derechos fundamentales, pues si bien es cierto la Declaración del Buen Pueblo de Virginia surgió primero, también es cierto que los ideales y postulados primeros fueron emanados por los ilustres señores de la ilustración (Locke, Montesquieu, Voltaire, Rousseau, Beccaria -1690-1764-). Se afirma que con la participación directa del movimiento independentista americano del Marqués de La Fayette, el Conde de Mirabeau y el de Abad Sieyés, se obtuvo un conocimiento directo de la declaración de Virginia, y quienes posteriormente fueron baluartes en la redacción de la Declaración Francesa; además con el nombramiento de Ministro Plenipotenciario en Francia de Thomas Jefferson en los años de 1785 a 1789, bien se puede afirmar el toque de inspiración para forjar la declaración francesa trece años después a la de la de Virginia.”¹⁰

Estos datos amplían la comprensión del tema, pues se sitúan en los acontecimientos que marcaron la ruta de los derechos humanos. Los cuales no fueron producto, ni mucho menos, de la casualidad, sino de verdaderas luchas, derramamiento de sangre incluido, de aquellas personas que, cansadas de los abusos de los económicamente

¹⁰ López Contreras. *Op. Cit.* Pág. 84

poderosos, decidieron poner en riesgo su propia vida a cambio de obtener los derechos que hoy se dan por hecho.

Entre los principios que rigen en materia de derechos humanos se encuentran: la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Son universales, pues la dignidad de la persona es un valor inherente al ser humano; la interdependencia consiste en la vinculación de las personas y sus derechos entre sí, pues somos seres sociales, la persona necesariamente habita y convive dentro de una comunidad, y en ese supuesto, la transgresión de los derechos humanos a una sola persona transgrede, y agrede a todos, como en el caso del cuerpo humano, cuando una parte sufre, aunque sea un solo dedo, todo el cuerpo se reciente; son indivisibles pues forman un todo, los derechos humanos no se pueden concebir por separado, pues todos ellos tienen como fin la protección de la persona; y finalmente son progresivos, pues tienen que, forzosamente, avanzar conforme avanza la sociedad, eso les obliga a mantenerse en constante evolución.

Es en estos principios donde cobra sentido el derecho a la desconexión laboral del trabajador, pero sobre todo en el principio de progresión, ya que la sociedad ha llegado a un punto en donde los derechos y garantías que protegen al ser humano, y consecuentemente a la relación laboral, son cada vez más ineficaces, las formas para evadir el cumplimiento de los derechos y obligaciones por parte de patronos y trabajadores son sumamente accesibles, basta con que el patrono dote de un teléfono móvil corporativo al trabajador, para que tenga el control total de su tiempo. En ese



sentido los derechos humanos que no avanzan paralelamente a la sociedad, inevitablemente en retroceso.

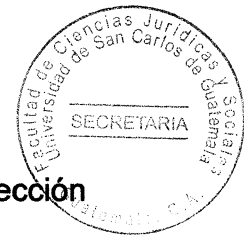
“Un hecho histórico de enorme trascendencia tuvo lugar el 10 de diciembre de 1948 cuando se promulgó en la ciudad de París la Declaración Universal de los Derechos Humanos, más conocida como Carta de los Derechos Humanos, suscribiendo tan importante documento los Estados signatarios de la Carta de las Naciones Unidas, entre los cuales está Guatemala.”¹¹

En donde se refleja el principio de universalidad de los derechos humanos, estableciendo la obligatoriedad de todos los Estados en promover y respetar los mismos, sin importar los rasgos culturales o religiosos de cada país. Esto con el fin de consensuar la efectiva aplicación de las garantías fundamentales.

Siendo el terrible acoso al pueblo israelita la principal motivación para La Organización de Naciones Unidas a Promover la Declaración de Derechos Humanos. La historia informa sobre la flagrancia y el descaro con que la clase política de ese entonces, violentaba cada uno de los derechos establecidos para las personas.

“Además de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, existe la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que fueron aprobadas en la XI Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, Colombia en 1949; asimismo, cabe citar la Carta

¹¹ Pineda Sandoval. *Op. Cit.* Pág. 226



Europea de la Libertad que es una adición a la Convención Europea para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, suscrita por 15 países europeos en Roma, el 4 de noviembre de 1950.”¹²

Los derechos laborales nacen juntamente con los derechos humanos debido a que el trabajo sirve como un medio de dignificación del ser humano, además de los citados en el párrafo anterior, en 1944 en los Estados Unidos de América, la conferencia internacional del trabajo adopta la denominada Declaración de Filadelfia, en donde se estableció que el trabajo no es una mercancía y que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen el derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad y seguridad económica, en igualdad de oportunidades, firmándose seis tratados de protección laboral, entre los que figuraban la protección al trabajo de mujeres, de menores de edad, de mujeres embarazadas, el trabajo nocturno, el desempleo, las horas laborales, entre otros.

Los derechos humanos según la legislación guatemalteca son el conjunto de facultades fundamentales de las que gozan las personas por el solo hecho de serlo, los cuales garantizan una vida digna, libre de discriminación, además de velar porque no se violenten sus derechos en la impartición de justicia. Los mismos se encuentran divididos en generaciones, las cuales serán objeto de tratamiento más adelante dentro del presente capítulo.

¹² **Ibíd.** Pág. 229

En Guatemala los derechos humanos son inherentes al ser humano desde su concepción, en concordancia con lo establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala. Afirmación que se toma como correcta, pues la ley solo respalda y protege dichos derechos, pero de ninguna manera, nacen de ella. De esa cuenta, se considera que la fuente primaria de derechos humanos, es el humano mismo. Por lo que, aunque la constitución de cualquier país, es fuente nacional de derechos humanos. No nacen de ella, sino del individuo como tal.

“Por el contrario, la escuela del derecho positivo, dice que los derechos humanos son producto de la actividad normativa de los órganos del Estado y no pueden ser reclamados antes de la existencia de ese reconocimiento, lo cual significa que todo depende de la letra misma de la ley, o de las fuentes auxiliares del derecho como la jurisprudencia, que resulta de la aplicación del ordenamiento jurídico. De lo anterior se concluye que para el iusnaturalismo los derechos humanos son valores, mientras que para el positivismo jurídico son normas o prescripciones legales.”¹³ Es interesante esta aseveración pues, si bien es cierto que la norma protege y regula, sin el sujeto individualmente considerado, nunca cobrarían sentido, pues no se puede legislar en el vacío.

2.2. Generaciones de derechos humanos

Una de las clasificaciones más aceptadas dentro del ámbito académico, sobre las generaciones de los derechos humanos, los divide en tres, los que son: de primera

¹³ Paredes Gerónimo, Marco Antonio. **El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral como condición indispensable para la protección del derecho a la vida.** Pág. 34.



generación o derechos civiles y políticos; de segunda generación o derechos económicos, sociales y culturales; y los de tercera generación o derechos de los pueblos o de solidaridad.

Los derechos humanos de primera generación contienen los derechos fundamentales de las personas, entre los que encontramos el derecho a la vida, a la libertad, y a la igualdad. Estos nacen con la Revolución Francesa. Los derechos humanos de segunda generación, son los que tienen como objetivo el desarrollo integral de la persona y garantizan el derecho a la seguridad social, al trabajo, a la educación, entre otros. Por último, los derechos humanos de tercera generación se plantearon en el ámbito mundial por la necesidad de cooperación entre naciones, así como el derecho a la autodeterminación de los pueblos, su independencia económica y política.

Los derechos humanos en sus distintas generaciones, velan por el desarrollo de la persona, buscando su dignificación, no solo para su propio desenvolvimiento, sino como parte de una sociedad. En base a estos preceptos, la legislación laboral se orienta siempre a la protección de los derechos que gozan tanto patronos como trabajadores.

Se encuentra que “Los derechos humanos no son (sólo) concesiones políticas, ni tienen como fundamento (único) la voluntad de los Estados, sino que tienen como principal razón de ser la “dignidad humana”. De ahí que los Ordenamientos Constitucionales dignos de recibir este nombre asuman la Declaración Universal de Derechos Humanos. Ésta, en su artículo 12 (reeditado en el art. 17 del Pacto Internacional de Derechos



Civiles y Políticos), no solo reconoce el derecho de toda persona “a ser respetado en su vida privada”, sino también a disponer de garantías de protección. Por lo tanto, es el Derecho y los derechos subjetivos los encargados de garantizar la “libertad de elección”, núcleo duro del valor de la dignidad humana y su poder de autodeterminación (*derecho a la libertad de elección personal*).¹⁴

Pero en la búsqueda de dicha dignificación, no se puede obviar el hecho de que el dinamismo social, condiciona la eficacia de las garantías que los derechos humanos han logrado a través de la historia, ya que, como toda creación jurídica, tiene que, forzosamente, adaptarse al contexto social del momento, para no sufrir una degradación que soslaye su eficacia, al ritmo de las luchas en defensa de nuevos y viejos derechos, contra viejos y nuevos abusos.

“No es necesario entrar aquí en las dificultades y relatividades para sostener, en la práctica, también en la teoría, una concepción generacional rígida de los derechos. En este momento sólo nos sirve para ilustrar al menos tres datos hoy adquiridos en la cultura jurídica de los derechos humanos:

- Hablar de generaciones de derechos, hace determinante el citado valor de la historia como instancia comprensiva de los derechos
- En nuestro tiempo, sería la “sociedad tecnológica” la principal fuente de renovación de los derechos humanos, dando cabida a una nueva dialéctica generacional superadora de la clásica (primera y segunda generación).

¹⁴ Molina Navarrete, Cristóbal. **El tiempo de los derechos en un mundo digital**. Pág. 892.

- Precisamente, una parte destacada de derechos, libertades y garantías de la nueva generación de derechos reflejaría la necesaria respuesta correctora a la degradación o “contaminación” de los derechos de primera generación (libertades) a causa de ciertos usos sistémicos de las “nuevas tecnologías”. Una constatación en la que coincidirán sea la teoría anglosajona de los derechos como la propia continental europea”¹⁵

Es esa interconexión que existe, entre la dinámica de la sociedad a través del tiempo y los acontecimientos que surgen paralelamente a ella, lo que propicia condiciones desconocidas y, por lo tanto, que no han sido objeto de estudio y tratamiento. Hablar de desconexión tecnológica hace cincuenta años no hubiera tenido ningún sentido, menos un siglo atrás. No obstante, a finales del siglo XIX comenzó una expansión de la tecnología, que cambio para siempre la dinámica social y las relaciones entre las personas. Como es obvio, también afecto la relación laboral.

2.2.1 Derechos sociales

Los derechos sociales tienen su fundamento en el desbalance entre las clases que conforman la sociedad, principalmente en el ámbito económico, con el propósito de reajustar dicho desequilibrio. Estos derechos vienen a defender el desarrollo de los grupos de personas menos favorecidos por distintas causas, ya sean estas culturales, económicas, biológicas o sociales.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 894.



Estos derechos, llamados sociales, persiguen el desarrollo de la persona, promoviendo la igualdad de oportunidades, así como ejerciendo protección del cumulo social económicamente débil. Son estos derechos los que permiten y viabilizan el surgimiento de nuevos medios de protección a la persona que sufre vejámenes, producto del mismo desequilibrio que pretenden evitar. Estos a su vez, confirman la necesidad de regulación del derecho a la desconexión laboral, pues a falta de la misma, el trabajador se encuentra en franca desventaja frente al patrono.

Los derechos sociales, es decir, los derechos humanos de segunda generación, se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, a partir del Artículo 47, en esta sección se hace referencia a la protección de la familia como base de la sociedad, así como del matrimonio, y la protección de niños, ancianos y minusválidos, entre otros. En ese sentido, el Estado garantiza el derecho de alimentación y educación, así como derecho a la seguridad social, la que, en Guatemala, está a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Se considera indispensable que la parte patronal reconozca los derechos humanos laborales del trabajador, en virtud de que al contratar personal, se debe tener el pleno conocimiento de que no se puede ni se debe abusar de ellos, que los salarios a pagar deben ser justos y acorde al trabajo prestado, que si por alguna razón el patrono se ve en la necesidad de utilizar los servicios de sus trabajadores fuera de horario y fuera incluso de la sede empresarial o del lugar en que habitualmente presta sus servicios el trabajador, que eso no sea una excusa para no reconocer ese tiempo extra en que



pasan nuevamente a su dependencia, esto para no vulnerar sus derechos y propiciar su desarrollo como persona.

Esto genera beneficios en doble vía, ya que en relación de la dignificación que el trabajador reciba, así aumentara la calidad de su trabajo. Está comprobado que en las empresas en que el trabajador es estimulado, rinde mucho más que un trabajador abusado. Esto obedece a las más pura y llana lógica, en el caso hipotético de que el patrono abuse de su trabajador, haciéndole trabajar jornadas extendidas que sobrepasan el tiempo legal establecido, no pagando ese tiempo de más, aunado a no pagar dentro del tiempo legal establecido su salario, propicia el ambiente ideal para que el trabajador pierda la motivación en el desempeño de sus labores.

Los derechos mínimos establecidos en el ordenamiento laboral guatemalteco son irrenunciables y susceptibles de ser mejorados, esto aunque el mismo trabajador consienta tacita o expresamente una disminución a los mismo, lo cual sería ilegal.

Se tiene conocimiento que la pobreza y la necesidad en que se encuentran muchas personas, los animan a aceptar cualquier tipo de condiciones al momento de optar a un empleo, afortunadamente la norma laboral a previsto, por una larga historia de aprendizaje, que el trabajador puede ser sometido, con total conocimiento o sin él, a condiciones menores a las establecidas. Aunque no es un problema exclusivo de Guatemala, ni mucho menos, sí que es cierto que otros países están haciendo mejores esfuerzos por dignificar al trabajador y buscar su desarrollo integral como persona, favoreciendo así a una sociedad herida con el grave problema del desempleo, haciendo



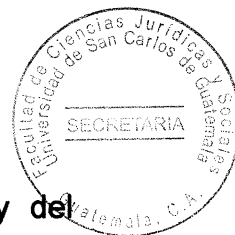
necesario realizar cambios estructurales en el ámbito laboral, lo que solo se consigue con una legislación vigente y moderna, que camine conjuntamente con los cambios que las era de las comunicaciones trae consigo.

2.2.2. Regulación nacional

En materia laboral los derechos humanos en Guatemala están contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en su cuarto artículo, donde prohíbe la discriminación, esto hace referencia a la igualdad jurídica sin discriminación alguna, lo que es aplicable al sector laboral. Los Artículos 101 y 102 del mismo cuerpo legal, establecen la protección constitucional de la igualdad de derechos laborales y cuáles son los derechos sociales mínimos.

El Código de Trabajo Guatemalteco al igual que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 14 bis hace referencia a la prohibición de discriminación raza, sexo condición económica; el Artículo 137 bis del mismo cuerpo legal también prohíbe la discriminación de cualquier índole para la obtención de un empleo, lo cual se relaciona con el convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

Así mismo está vigente la ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala; en el artículo tres hace referencias a las libertades para que una mujer pueda obtener un empleo, las igualdades en las condiciones de elección del empleo, la no discriminación por su estado civil y la promoción del trabajo en cuanto a las mujeres discapacitadas y de edad avanzada quienes no deberán ser discriminadas por su condición.



Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana VIH y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida SIDA y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA, Decreto número 27-2000 del Congreso de la República de Guatemala. El Artículo 37 de este decreto establece la seguridad y respeto a la integridad física y psicológica de las personas que hayan adquirido esta enfermedad, prohibiendo su discriminación y estableciendo que no es requisito una prueba serológica para la obtención de un empleo, respetando que el ser portador de este virus no será objeto para dar por terminada la relación laboral.

En el Código Penal guatemalteco en su Artículo 2012 bis, hace referencia a la prohibición de la discriminación entendiéndola de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, entre otros.

Esta estipulación también abarca en materia laboral, verbigracia: alguien que no sea ascendido por cualquier tipo de discriminación hacia su persona, ya sea esta racial, por sus creencias o sus preferencias sexuales. En cuanto a las personas que incurran en el delito de discriminación el Código Penal guatemalteco impone una sanción de prisión la cual establece que será de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales.

2.2.3 Regulación internacional de derechos humanos

Los derechos humanos fueron concebidos con carácter universal, los distintos tratados que dieron vida a los primeros cuerpos normativos en este sentido, dejaron plasmada

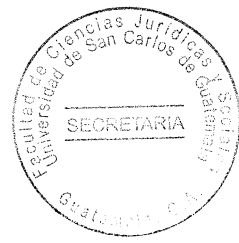


una inminente internacionalización de las garantías fundamentales de las personas. Es por es que se considera que la persona, sin importar su origen es susceptible de invocarlos y exigir su aplicación.

Algunos Tratados ratificados por Guatemala son los siguientes: Protocolo de Cartagena, Protocolo de Kioto, Convenio de Estocolmo, Acuerdo de Paris, entre otros. Como ya se mencionó anteriormente, son los derechos humanos de tercera generación los que reconocen la necesidad de interrelación entre naciones, como sujetos miembros de la comunidad internacional.

En materia laboral específicamente, el ente encargado de dictar los convenios y tratados es la Organización Internacional del Trabajo, entre los que Guatemala, por mencionar algunos ejemplos, ha ratificado los siguientes: convenio sobre la igualdad de remuneración, convenio sobre la abolición de trabajo forzoso, convenio sobre la discriminación, convenio sobre la edad mínima, convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, convenio sobre la política del empleo, entre otros.

Es un dato de interés, que el primer convenio dictado por este ente internacional, la Organización Internacional del Trabajo, fue precisamente en relación a las horas de trabajo, delimitando en el mismo la jornada diaria y semanal y su máximo de horas. Esto es un claro reflejo de la preocupación que hay sobre el tema del tiempo en que el trabajador pasa a disposición del patrono.



2.3. Análisis doctrinario

Los derechos humanos como creación jurídica, han sido objeto de tratamiento por diversos profesionales y docentes. La importancia de estos radica en que de ellos devienen ciertas circunstancias que afectan la vida de las personas, y siendo parte importante de la subsistencia humana, lo relativo al trabajo. Dichos derechos protegen la relación laboral, si bien con carácter preferencial hacia el trabajador, pero no tienden a afectar los derechos que el patrono tenga, como dueño del medio de producción.

Derechos que están consagrados en el Código de Trabajo guatemalteco y que se encuentran vigentes y pueden ser invocados, con el objeto de ejercitarlos o reclamar el cumplimiento de una obligación, situaciones que generalmente se dan de forma simultánea.

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. Fue en sus orígenes la semilla inspiradora y constituye hoy día la profunda raíz con que se sustenta. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc.”¹⁶

Lo anterior obedece a la tutelaridad de las normas laborales, cuyo fin principal es dotar de herramientas que permitan, hasta cierto punto, un equilibrio en las relaciones entre

¹⁶ Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 2.



patrono y trabajador. La protección al trabajador, es sin duda, el objetivo principal de dicho principio, el cual surge como consecuencia del maltrato a que era sometido el sector proletario en tiempos antiguos. Eso no quiere decir que, con la entrada en vigencia de estos principios, se acabarían los abusos contra este sector, pues si bien a lo largo del mundo existen mejores condiciones para el trabajador, así un grueso de la sociedad trabajadora, sigue siendo violentada en sus derechos.

En ese sentido no conviene generalizar, aunque tampoco corresponde ser demasiado optimistas. Es cierto que en la actualidad existen empresas que buscan mejorar las condiciones de sus trabajadores, no por mera imposición legal, sino como iniciativa propia. Pero no se puede universalizar, pues así como hay patronos con un alto sentido del valor humano, así los hay quienes no respetan en absoluto los derechos de sus trabajadores, quienes se ven forzados a aceptar tácitamente los abusos que sufren, para evitar tener confrontaciones y consecuentemente perder su empleo.

El panorama es complicado, el desempleo y la consecuente pobreza que impera en países como Guatemala, Honduras y El Salvador, propicia que el patrono imponga las reglas de la relación laboral, muchas veces desfavorables para el trabajador y beneficiosas para el patrono. El reconocimiento del derecho a la desconexión laboral pretende ponerle fin a una práctica muy común en las empresas, que consiste en tener bajo total control al trabajador aun fuera de su horario laboral legalmente establecido, esto resulta una tremenda ventaja para el patrono, quien puede disponer de su personal a la hora que guste, sin ninguna restricción; y grave desventaja para el trabajador, en varios sentidos, el primero y más importante, que dicho tiempo no le es retribuido, y no

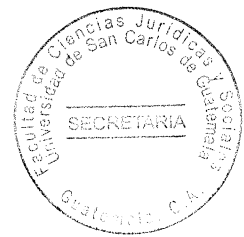


goza de un tiempo de descanso que le permita proyectarse como persona, y como parte de su familia y sociedad.

Es por eso que la protección del derecho del trabajo es indispensable, la igualdad de las partes es lo que se pretende, esta debe alcanzarse y manifestarse en el contrato de trabajo, el cual deberá cumplirse toda vez no contradiga las garantías y principios laborales y de derechos mínimos del trabajador, velando por el cumplimiento de los derechos humanos.

El trabajo es considerado como una obligación social y debe organizarse por los principios de justicia social, en la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que se tiene el derecho a la libre elección de trabajo, esto se relaciona a que ninguna persona deberá ser sometida a servidumbre, y que puede escoger el trabajo que más le convenga. Así mismo el patrono no puede obligar a su trabajador a realizar labores que no pueda desempeñar, por causas de incompatibilidad con sus fuerzas, su conocimiento y su experiencia.

Como bien es sabido, los preceptos legales señalados en el párrafo anterior son de cumplimiento obligatorio, pero que muchas veces son evadidos por la parte patronal, que por el solo hecho de tener el poder económico se encuentra en una posición de ventaja respecto de sus trabajadores.





CAPÍTULO III

3. Derecho a la desconexión laboral

Las nuevas tecnologías y el acceso a Internet desde cualquier parte del mundo facilitan en gran medida la vida, acortando distancias, lo que permite permanecer en constante contacto con prácticamente cualquier persona, en cualquier lugar del mundo, claro que el ámbito laboral no se ha quedado atrás, pero el conocimiento y las comunicaciones también suponen nuevos problemas y desafíos. Uno de ellos es la afectación a la vida personal, y la conciliación de la vida personal y familiar, con consecuencias cada vez más importantes sobre la salud de las personas, y en este caso específico, la de los trabajadores. En Guatemala aún no se ha planteado, ni a nivel empresarial ni estatal, el derecho de la desconexión laboral, ni existe ninguna normativa que lo prohíba o que lo admita.

Lo anterior no quiere decir que en otras naciones no se esté abordando el tema, en países que conforman la Unión Europea ya se hace referencia a la desconexión laboral, digital o tecnológica del trabajador. Esto siguiendo el ejemplo de Francia, país que, en más de una ocasión, ha sido pionero en materia de derechos y de modernización de sus leyes, en este caso las de índole laboral, pues son el único país en el mundo que ya cuenta con una regulación específica de dicha garantía, la desconexión laboral del trabajador.

El derecho a desconectar, es el derecho del trabajador a conocer su jornada de trabajo, su horario y el tiempo que permanecerá a disposición del empresario, ya que fuera de



dichos límites, la intromisión del patrono, verbigracia: llamando al trabajador a su teléfono móvil, mandándole un mensaje de texto, o enviándole un correo electrónico, entre otros. Lo que constituye una violación a su tiempo de descanso.

“Los problemas derivados de la falta de desconexión del trabajador con la empresa se pueden plantear tanto en los supuestos en los que la jornada de trabajo se realiza de forma presencial en la empresa, como en los supuestos de teletrabajo. Cuando el trabajo es presencial el problema de la desconexión tecnológica se plantea por la posibilidad que ofrecen las nuevas tecnologías de mantenerse en continuo contacto con la empresa. Por lo que se refiere al teletrabajo el problema se plantea por la ausencia de un control diario de la jornada laboral.”¹⁷

Esto genera que el tiempo de descanso ya sea diario o semanal sea utilizado para desempeñar tareas propias del horario laboral y sin remunerarse como horas extra. Lo que es una clara violación de los derechos mínimos, como lo son el derecho al descanso, a la salud y a la familia, de los que goza el trabajador. Todo deviene a que los trabajadores hacen uso de los medios digitales o tecnológicos, como pueden ser el teléfono móvil o la computadora, para uso personal, pero cada vez más, estos aparatos son corporativos, lo que supone una desventaja, pues el tiempo de trabajo y de descanso, no tiene un límite real cuando la parte patronal puede disponer del trabajador a cualquier hora.

¹⁷ Aguilera Izquierdo, Raquel. Cristóbal Roncero, Rosario. **Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica.** Pág. 4.



En el caso de teletrabajo no existe un límite de horas de trabajo, inclusive pueden laborar en horas de la noche, de descanso y días festivos. En Guatemala son muy pocos los establecimientos que utilizan el teletrabajo, siendo este más frecuente en el continente europeo.

“Pues bien, desde esta perspectiva, nadie duda de que, no ya sólo Internet, sino la entera digitalización, de la economía (empresas) y de la sociedad (relaciones sociales) en el mundo están marcando ese proceso desafiante para la consistencia social de los derechos humanos en nuestro tiempo. Entre los más afectados, está el derecho al respeto de la privacidad. Refleje realmente la intensificación de la “Tercera Revolución Industrial” (Industria 3.0) o constituya una “Cuarta Revolución Industrial” (Industria 4.0), lo que nadie puede negar es que estamos ante un proceso imparable y que se precipita a velocidades de vértigo, con sus beneficios (productividad, progreso social) y sus inconvenientes (perjuicios, riesgos).”¹⁸

Ese es el precio del progreso. En las últimas dos décadas la tecnología aumento grandemente, se dice que en muchos países hay más teléfonos celulares que personas, lo que ilustra la avalancha de aparatos tecnológicos y de comunicación que existen y que están disponibles para todos. Esto como ya se señaló, constituye y representa muchos beneficios, ahorro de tiempo y de recursos, dentro del ámbito laboral, pero a cambio de deshumanizar al trabajador, tratándole como una máquina, cuyo objetivo principal es generar capital y obviando sus necesidades más básicas.

¹⁸ Molina Navarrete, Cristóbal. **Op. Cit.** Pág. 894.



En ese contexto no se puede obviar el hecho de que existen instituciones donde la desconexión laboral es imposible, por ejemplo, en las empresas de seguros, donde las emergencias por accidentes de tránsito se pueden dar durante las 24 horas del día, y tanto el ajustador, como el corredor y el notario que en determinados casos participa redactando actas, no podrán desconectarse del todo de su trabajo. Otro ejemplo lo constituyen los trabajos desempeñados en hospitales, si bien es cierto en esta profesión existen turnos de trabajo, pueden darse situaciones de emergencia, en las que se necesite un médico con capacidades específicas, haciendo necesaria su presencia fuera del horario establecido, con motivos tan trascendentales, como lo pueden ser salvar una vida.

“Las nuevas tecnologías están provocando que se desdibuje, y en ocasiones casi desaparezca, la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador, de manera que la eliminación de la rígida frontera entre tiempo de trabajo y descanso puede terminar generando una situación en la que el trabajo lo invada todo y el trabajador ya no disponga de un tiempo de descanso genuino y propio. Esta situación implica importantes riesgos para la salud de los trabajadores, no sólo riesgos físicos por el uso continuado de un dispositivo tecnológico, sino, especialmente, riesgos psicosociales como el tecnoestrés.”¹⁹

El quebrantamiento de esa delgada línea entre trabajo y descanso provoca que no exista un límite real en el tiempo que debe durar el mismo, esto ha provocado nuevos problemas para el trabajador, como lo es el tecnoestrés. Este no es más que el estrés

¹⁹ Aguilera Izquierdo, Raquel. Cristóbal Roncero, Rosario. **Op. Cit.** Pág. 3



provocado por la constante comunicación a que la persona está sometida mediante aparatos electrónicos. Esa constante conexión y dependencia de un medio electrónico de comunicación, termina provocando una adicción tecnológica del mismo, con sus respectivas consecuencias, como podría ser, el trabajo continuo, sin un periodo de descanso genuino. Quien en estos tiempos no conoce a alguien, que no puede separarse ni un segundo de su teléfono móvil.

3.1. Definición del derecho a la desconexión laboral

La desconexión laboral o tecnológica, es el derecho que tiene el trabajador a no ser contactado por la parte patronal, por medio del uso de aparatos tecnológicos con el objeto de reactivar las actividades propias de su trabajo, fuera del horario legalmente establecido y fuera de la sede empresarial o del lugar en que habitualmente preste sus servicios.

Como resulta obvio, el ejercicio de este derecho no debe suponer que se tomen represalias o medidas de hecho contra el trabajador, o que de cualquier manera le afecte laboralmente. Siendo ese un punto clave del problema, el que el trabajador se siente obligado a contestar todas las comunicaciones que el patrono o sus representantes le hacen fuera del horario laboral, para evitar como ya se señaló, que le afecten en su trabajo.

Claro que es necesario matizar ciertos aspectos de la desconexión laboral para comprender su esencia, uno de ellos es el hecho de que con el reconocimiento de este



derecho no se pretende que el trabajador tenga herramientas legales para no hacer su trabajo adecuadamente, al contrario se pretende que se le respeten sus periodos de descanso para que su rendimiento sea optimo; tampoco se pretende que el trabajador ignore por completo las instrucciones del patrono, sino que busca el estricto cumplimiento del horario laboral, pero de ninguna manera le resta responsabilidad al trabajador que cometa errores o incurra en atrasos que le sean imputables a él, caso en el cual, tendrá que trabajar incluso fuera de horario, reparando el daño que por su propia culpa se hubiere causado.

Pero que sucedería si el derecho a la desconexión laboral se tomará como el hecho de ignorar al patrono, esto en vez de fortalecer la relación laboral, la debilitaría. Es por tal razón que la ley que regule este derecho, deberá de ser muy clara, sin terminología ambigua y que si bien es cierto el derecho laboral es tutelar, como ya se señaló, no puede dar lugar a tolerar irresponsabilidades por parte del trabajador.

Para una efectiva regulación se deberá tomar en cuenta en que trabajos o industrias podría ser aplicable; y en cuales, por su naturaleza, definitivamente no. Un caso interesante de señalar es el de los abogados litigantes, en donde sería prácticamente imposible aplicar este derecho, pues la mayoría trabajan por su cuenta y los riesgos físicos o psicológicos que puedan correr por trabajar jornadas excesivas correría exclusivamente bajo su responsabilidad.

El Código de Trabajo de Guatemala establece que los trabajadores deben tener, por lo menos, un día de descanso semanal, los cuales en la mayoría de casos son los días



domingos, pero puede ser cualquier otro. Siendo necesario regular el derecho a la desconexión laboral, la cual no se contempla ni en el mismo Código de Trabajo Guatemalteco ni en la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que no es raro tomando en cuenta que en el tiempo que entraron en vigencia estas normativas, no existía la tecnología actual, pues a veces, ese único día que el trabajador tiene libre, también permanece en actividades laborales, en la mayoría de casos, por las exigencias de los patronos.

En España algunas empresas han comenzado a dar los primeros pasos para el reconocimiento de ese derecho a sus trabajadores, tomando medidas tales como implementar horarios más flexibles, evitando acceder al trabajador fuera del horario laboral.

Un ejemplo de este caso es: “La productora de neumáticos francesa Michelin, ha establecido un proceso de “control de las conexiones a distancia”, para los empleados del cargo directivo que “trabajan con carácter itinerante entre las 9 de la noche y las 7 de la mañana los días laborales, y los fines de semana desde las 9 de la noche de los viernes a las 7 de la mañana de los lunes”. Esta misma empresa, en el 2016 incluyó el derecho a la desconexión en un acuerdo interno que incluye un sistema de alerta cuando un trabajador se conecta más de cinco veces por fuera de su jornada trabajo; es decir se aborda la aplicación del derecho desde el acuerdo convencional pero también desde el diseño de sistemas informáticos.”²⁰

²⁰ Naranjo Colorado, Luz Dary. **Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral.** Pág. 52.



Esto ya que, en ocasiones, la problemática de permanecer conectado al trabajo opera de manera diferente, empleados que, para sobresalir dentro de una empresa, superan el límite de la jornada laboral, sin que nadie les obligue, para continuar trabajando por más horas. O en forma opuesta, trabajadores que dentro de su jornada laboral se conectan en sus redes sociales, atendiendo asuntos personales y por lo tanto descuidando su trabajo.

Existen empresas que operan en este sentido, al momento que sus trabajadores gozan de vacaciones evitan el contacto con ellos, por ejemplo, mediante correos electrónicos, enviado los mismos a otros trabajadores que se encuentren activos y disponibles dentro de la misma empresa, con el objeto de evitar la sobrecarga de trabajo al momento de presentarse nuevamente a sus actividades laborales.

Entre los convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a las horas de trabajo y que guardan relación con la desconexión laboral, se encuentra el convenio sobre las horas de trabajo, estableciendo al igual que el Código de Trabajo guatemalteco, que la jornada diaria, no debe de exceder de más de 48 horas a la semana y ocho horas diarias.

La desconexión laboral permite la flexibilidad laboral, pues supone un cambio en las reglas de negociación colectiva, al dar primacía a los acuerdos dentro de la empresa sobre los convenios sectoriales, el derecho de desconexión ha sido considerado por algunos juristas como necesario y un avance en los procesos de flexibilización laboral, que fomentan la competitividad de las empresas.



“Algunos defensores y optimistas, prevén procesos para el éxito de implementación del derecho, el desarrollo de instrumentos previos como políticas y protocolos de trabajo, contratos laborales que prevean reglas con relación al derecho de desconexión, formación en competencias digitales, seguridad de la información, campañas de sensibilización internas. Cuando, la norma misma dice que las empresas deberán implantar sistemas tecnológicos que limiten o impidan el acceso de los trabajadores a sus dispositivos digitales fuera del horario de trabajo.”²¹

Como toda nueva medida, el éxito de su implementación estaría condicionado a su efectiva aplicación, orientándose a los sectores laborales susceptibles de adoptarla, buscando primordialmente la dignificación del trabajador. En dicha aplicación no se estaría pisando terreno totalmente desconocido pues Francia ya ha logrado implementar la desconexión laboral satisfactoriamente.

A pesar de que legalmente existe un límite a la jornada laboral, mismos que se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, y en el Código de Trabajo guatemalteco, el problema surge cuando primero: no se respetan dichos horarios, y segundo: cuando el patrono no paga al trabajador ese tiempo extra en que se encuentra trabajando.

El problema de la intromisión patronal en el descanso del trabajador, se da en gran parte por la constante conexión a internet. Con esta herramienta del mundo moderno es sumamente fácil tener acceso a una persona, de hecho, la mayor parte de la

²¹ <https://www.diariosur.es/sociedad/prohibido-llamar-al-trabajador-fuera-del-horario-laboral> (Consultado: 26 de Julio de 2018).

comunicación actual se encuentra gestionada por el acceso a internet. Hoy día existen diversos ejemplos de su uso en el ámbito laboral, como es el caso de los maestros que les son asignadas tareas o capacitaciones por medio del correo electrónico o personas que cuentan con un teléfono inteligente proporcionado por su empresa de trabajo, con lo cual se han modernizado en el mundo de la tecnología, pero no puede considerarse que el hecho de conectarse o tener acceso a dicha tecnología sea realmente beneficioso para todos los trabajadores.

Esta nueva era informática trajo consigo nuevas modalidades en la prestación de servicios, hoy el trabajo puede prestarse a distancia, si su naturaleza lo permite. Es así que nacen modalidades tales como el teletrabajo, que es una forma de trabajo a distancia, es decir, que se realiza desde un lugar que no es la sede empresarial.

Hay dos diferencias fundamentales entre el trabajo a distancia y el trabajo presencial, una de ellas es el hecho mismo de que el trabajador no asiste a una locación específica para prestar sus servicios y la otra, que el horario, a pesar de ser fijado acorde a la jornada ordinaria de trabajo, puede ser tiempo disperso a lo largo del día, no estando sujeto ni el trabajador, ni el patrono a unas horas efectivas continuas, sino que así como el trabajador puede optar por trabajar parte de mañana, parte en la noche o por la tarde, así el patrono puede contactarle a lo largo del día, sin ninguna restricción.

De esa cuenta resulta muy complicado marcar un límite de horario en el teletrabajo, pues por su propia naturaleza es flexible en cuanto a la organización del tiempo de labores y permite que el trabajador esté libre de un régimen de jornada laboral.



3.2. Clasificación

Entre la clasificación de la desconexión laboral se encuentra la desconexión parcial, cuya forma de trabajo consiste en realizar la prestación de servicios fuera de la sede empresarial, durante una parte del tiempo de trabajo; y la desconexión total, que se da cuando el trabajador tiene un horario establecido y fuera del cual el patrono, solo podría contactarlo para activar de nuevo la dependencia, en casos de emergencia o excepcionales.

3.3. Antecedentes

El mundo moderno es sumamente competitivo, y las personas tratan de colocarse a la altura de las demandas en el mercado laboral. Lo que es cada día más difícil, si se toma en cuenta la creciente tendencia de mecanización de procesos, lo que deja a la persona en clara desventaja, pues la mano de obra se abarata y la demanda del trabajo crece. Hoy en día, mientras más conocimientos, más títulos y más grados académicos posean una persona, mejor. Pero está claro que una buena parte de la sociedad no puede acceder a estos conocimientos, y en un país como Guatemala, son mayoría. Aunado a lo anterior, el gran nivel de pobreza a nivel nacional, así como una creciente economía informal, hace que un puesto dentro de una empresa, que garantice un sueldo, sea el sueño de muchas personas, quienes están dispuestas a renunciar a sus derechos, a cambio de ser contratados.



Pero si bien esta es la realidad, dista mucho de que sea la forma correcta en que funcione la relación laboral, pues tanto el trabajador tiene necesidad de su trabajo, como el patrono de sus servicios.

En ese sentido “Una historia análoga de progreso generacional de derechos, vinculada a la evolución tecnológica de nuestro tiempo, comienza a producirse en todo el mundo, respecto del referido “derecho a la desconexión digital” fuera de la jornada de trabajo. Cada vez más trabajadores se ven obligados a permanecer conectados digitalmente con su empresa, a fin de realizar algún tipo de actividad vinculada con ella, terminación de tareas, preparación para el día siguiente, cumplimiento de objetivos globales elevados para evitar demoras.”²²

Lo que confirma que la tendencia se orienta a la explotación laboral. No se trata aquí de demonizar a la parte patronal, pero rara vez la clase dominante a unificado sus intereses con su contraparte, la clase económicamente débil. Esto no quiere decir que no existan patronos, que, por simple sentido común, respeten el descanso de sus trabajadores. Pero como se apunta, generalmente si el patrono puede abusar de su trabajador, lo hace, esto es así pues el sistema capitalista, como su nombre lo indica, funciona entorno al capital y no entorno a la sociedad.

“Podría pensarse que estamos ante una problemática de privilegiados, típico de países desarrollados, en los que la sociedad digital está más avanzada y, además, para los trabajadores más protegidos, los indefinidos y con trabajos bien cualificados. Por eso,

²² Molina Navarrete. *Op. Cit.* Pág. 904.

como se anticipó, habría nacido en Francia, cuna de los derechos de libertad, pero también de un mayor esnobismo a la hora de reconocer derechos de “nuevo cuño”. De ahí que, un sector crítico, se pregunte si sería adecuado reconocer este “nuevo derecho” dentro del catálogo de derechos online, como una innovadora garantía del derecho a la vida privada o si, por el contrario, será sólo un “privilegio” más de unos pocos, mientras que para la mayoría será ilusorio, dándonos falsas esperanzas de control sin abordar los fundamentos de la economía mundial, cada vez más digital.”²³

Está claro que no todos los sectores laborales serían beneficiados con el reconocimiento de este derecho, pero si la mayoría. Esto pues “A medida que más empresas utilizan los medios de comunicación social o los mensajes móviles para enviar órdenes de trabajo, sin importar el tiempo, el estrés infligido a los trabajadores ha alcanzado un nivel serio.”²⁴

La mayoría de las personas muestran estrés por el acoso laboral que sufren, esto es uno de los mayores desafíos de la sociedad moderna, la libre disposición del tiempo. Dicho estrés es provocado por la incesante comunicación entre trabajador y empresa, o entre trabajador y cliente de la empresa. Esto genera frustración en la persona que se ve sometida a este acoso tecnológico, sentirse obligado a atender las comunicaciones que le entablen con relación a su trabajo a toda hora del día.

Francia lleva ventaja en cuanto al ámbito jurídico, pues ya han adoptado el sistema del derecho de desconexión con sus trabajadores con una reforma liberal. En España, el gobierno ha recomendado a las empresas que respeten el derecho al descanso del

²³ **Ibíd.** Pág. 905.

²⁴ **Ibíd.** Pág. 906.

trabajador, evitando contactarle sino en causas de emergencia, en horario que no sea el estrictamente comprendido en su jornada laboral. En Guatemala, así como en la mayoría de países del continente americano, con excepción de México y Colombia, no ha existido un debate real sobre el tema, más que algunos artículos de periódicos locales, pero no a nivel Estatal.

“La normativa francesa pretende poner límites a los horarios continuos y a la disponibilidad plena de los empleados fuera del horario laboral. Algunas grandes empresas como ORANGE, MICHELIN o VOLKSWAGEN han comenzado ya a adoptar iniciativas y políticas corporativas sobre el derecho a la desconexión y el uso de los dispositivos móviles fuera del horario laboral. Por ejemplo, VOLKSWAGEN ha implantado para algunos empleados una política de bloqueo al acceso a comunicaciones corporativas en su teléfono móvil entre 18.15 y 07.00 horas.”²⁵(Sic)

Es esa disponibilidad continua la que afecta el descanso del trabajador, pues terminar su jornada laboral, no siempre significa parar de realizar su trabajo, sino solamente cambiar de locación, del lugar en que normalmente presta sus servicios, como la sede empresarial a su residencia o casa de habitación. Se hace hincapié en el hecho de que el tiempo extra que el trabajador utilice para realizar el trabajo que por su propia responsabilidad no realizó en el horario establecido, claramente no riñe con el derecho a la desconexión laboral, siendo la diferencia principal que la persona se ve obligada a seguir trabajando aún fuera de su jornada, por exigencias del patrono o los representantes de este último, no por causas imputables al propio trabajador.

²⁵ Aguilera Izquierdo, Raquel. Cristóbal Roncero, Rosario. *Op. Cit.* Pág. 5.

Estas empresas, como lo son Volkswagen, Michelin, Orange, entre otras, cuyas sedes se encuentran en Francia han hecho uso de la desconexión laboral. Esto obedece a una tendencia europea muy garantista, y respetuosa de los derechos humanos del trabajador. No es extraño comprobar esto, pues Europa es uno de los continentes más ricos del planeta y que otorga mejores prestaciones a sus trabajadores, como ejemplo de ello, es en el caso de España, donde la persona que se encuentra sin empleo, acude al servicio de empleo de la comunidad autónoma en la que se encuentre empadronado, quedando en los listados de demandantes de empleos y así comienza el proceso de encontrarle uno y durante el periodo que dure ese proceso, el Estado español le ayuda económicamente, a esto se le conoce como el paro.

“Aunque con iniciativas menos concisas que las iniciadas por VOLKSWAGEN sobre el derecho a la desconexión, algunas empresas del sector automovilístico, BMW o DAIMLER BENZ, han adoptado criterios sobre la regulación del trabajo móvil conectado a una red. Así, en BMW bajo el lema "Trabajo flexible, desconexión consciente", se prevé que los trabajadores que opten voluntariamente por el desarrollo de su prestación de trabajo a través de esta modalidad tengan el "derecho a no estar disponibles" para la empresa, salvo que se trate del tiempo de disponibilidad pactado dentro de la jornada ordinaria de trabajo.”²⁶

Las empresas mencionadas anteriormente y otras del sector automovilístico han tomado especial interés en el tema de la desconexión laboral, aunque ya se anotó anteriormente que esto obedece a una cultura de garantías, también es cierto que la

²⁶ *Ibíd.* Pág. 6



empresa se beneficia del mejor servicio que proporciona un trabajador descansado. Aunque claramente pueden darse casos en que el trabajador tiene que permanecer disponible y mantener conectados sus dispositivos tecnológicos, aunque estén fuera de su horario de trabajo, pero estas condiciones deben ser pactadas previamente.

Claramente para llegar a una regulación del derecho a la desconexión laboral en un país como Guatemala, antes deben existir un establecimiento de dichos criterios empresariales, que van enfocados al respeto de del descanso del trabajador, así como a su privacidad. Esto es razonable desde el punto de vista laboral, al menos en Guatemala, pues los patronos están llamados a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

3.4. Regulación en derecho comparado

En Uruguay se crea la propuesta para que el trabajador se desconecte de la empresa fuera de su horario laboral, entre dicho planteamiento legal se citan cinco Artículos en los que se establece la desconexión tecnológica del trabajador a sus sistemas digitales y uso de tecnologías de la comunicación, para garantizarle su tiempo de descanso, siendo negociable por un protocolo que pueden llevar entidades públicas como privadas. Dicha propuesta fue realizada por el senador uruguayo Pedro Bordaberry mediante un proyecto de ley.



Mientras que en España se habla de jornadas extraordinarias de trabajo y el control de jornada, argumentando lo peligroso que puede tornarse la consulta del teléfono móvil en la calle o cuando se va conduciendo, lo cual puede provocar un accidente

En Italia el derecho a la desconexión laboral, no tiene un fundamento concreto ni una legislación que la regule, por lo que dicho derecho se ejercita de forma más bien voluntaria. Aunque es de esperar que se adopten las medidas que su vecino país Francia ya ha implementado, esto pues la Unión Europea trabaja en unificar posiciones en cuanto a derechos de los ciudadanos de sus países miembros.





CAPÍTULO IV

4. Solución Jurídico-social al problema de la desconexión laboral en Guatemala

La factible solución jurídico-social del problema que implica el no reconocimiento del derecho a la desconexión laboral, es precisamente la regulación de dicha garantía. Con lo que el trabajador sería dotado de una herramienta jurídica para defenderse en caso de que se den los abusos en la intromisión de la parte patronal en su tiempo de descanso, es decir, en el tiempo que el trabajador no se encuentra a disposición del patrono, por estar fuera de los límites en que se configura la dependencia. De esa cuenta es importante establecer la importancia de los derechos humanos en temas del derecho laboral, pues es en esos derechos que se fundamenta la necesidad de regulación.

Los mismos están respaldados principalmente por instrumentos internacionales. Por consiguiente, compuesto por un conjunto de normativas, entre las más importantes: la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Dichos convenios se desarrollan dentro del ámbito del derecho laboral, en relación a la importancia de la desconexión, como un derecho que debe poseer toda persona. No como un derecho innovador, pues el respeto a los límites de la jornada, es algo ya establecido como ley. Pero la misma resulta ineficaz y su quebrantamiento es el principal motivo de que el trabajador resulte prestando sus servicios mucho más tiempo.



Según la clasificación de las generaciones de derechos humanos ya señalados en su momento, la misma nos ayuda a establecer la importancia de los derechos laborales, principalmente, en materia de desconexión laboral. Como parte de la primera generación está el derecho a la vida, en este sentido la desconexión laboral es importante para que todo trabajador solo labore el tiempo legalmente y médicamente correcto. Es decir, que mientras más trabaje una persona, existen más probabilidades de que se sufran enfermedades físicas y mentales. No tomando ese exceso de trabajo como algo esporádico, sino como el constante acoso patronal que sufren muchas personas que trabajan para el sector privado, aunque a nivel de servicio público también se den este tipo de abusos de quien ostenta mayor jerarquía hacia los de menor rango.

Pero es en la segunda generación de derechos humanos, en donde se regula principalmente el derecho al trabajo, se establece que toda persona tiene el derecho a optar a un trabajo digno, en donde se perciba un sueldo justo, por medio del cual pueda vivir él y su familia. Pero algo importante son las jornadas laborales, estas se establecen para que el trabajador no trabaje más allá de ellas, para lo cual se deben respetar, no solo porque es ilegal que una persona aún después de haber laborado en su horario ordinario, tenga que seguir al tanto de lo que pasa en su centro de trabajo, sin que le sea remunerado como horas extras, sino porque su dignidad como ser humano se ve afectada.

El derecho a la desconexión laboral **“es evitar que el trabajador siga trabajando una vez terminada su jornada laboral, por ejemplo, a través del móvil de la empresa,**



contestando emails del trabajo.”²⁷ Es un derecho que tiene toda persona, el hecho de finalizar su jornada laboral y poder llegar a casa para descansar y pasar un tiempo con su familia. Pero por el contrario como parte de la explotación laboral que existe en muchos centros de trabajo, obligan a las personas a estar atentos de correos electrónicos, llamadas y cualquier tipo de comunicación en relación a su empleo, pudiendo poner en riesgo el mismo si no cumplen con dichas exigencias.

“La relación entre empleado y empleador, o entre responsable y trabajador, ha sido históricamente tirante. A la empresa le interesa la productividad y el beneficio, y es difícil alinear ese objetivo con los del trabajador.”²⁸ Esto debido a que la sociedad moderna basa sus intereses en la producción de capital, en ese sentido, el factor humano queda a veces descuidado. Por lo que debe funcionar una legislación que regule el derecho a una desconexión posteriormente al finalizar una jornada laboral. Pero no por el hecho de no estar regulado, no quiere decir que no exista el problema, ni mucho menos que no deba tratarse adecuadamente.

“Sin embargo, existe una herramienta llamada “fuerza mayor” que complica mucho el escenario. Que la oficina se haya mojado con el rociador de incendio puede ser causa mayor, pero ¿lo es la posibilidad de perder un cliente? Si no cojo el teléfono, ¿tendré problemas al volver? Esto hace que muchos trabajadores se vean presionados por contestar las llamadas fuera de su horario laboral. Es decir, tenemos el derecho de no ser molestados, pero la empresa tiene el derecho a llamarnos bajo ciertas situaciones

²⁷ [https://www.euroresidentes.com/empresa/la desconexión digital de los trabajadores](https://www.euroresidentes.com/empresa/la-desconexión-digital-de-los-trabajadores). (Consultado: 10 de Noviembre de 2018)

²⁸ [https://hablemosdeempresas.com/empresa/derecho desconexión laboral en España](https://hablemosdeempresas.com/empresa/derecho-desconexión-laboral-en-España) (Consulta: 10 de Noviembre de 2018)



nada concretas. Además, a esto se suma el miedo del trabajador a perder su puesto laboral. A posibles represalias. Una opción interesante es la negociación y regulación.”²⁹

Esa fuerza mayor solo debe existir en casos de suma urgencia, como son catástrofes naturales, entre otros. Pero tal y como se señala anteriormente, muchas veces, aunque no sea una causa de fuerza mayor, los patronos o superiores jerárquicos están continuamente hostigando a los empleados, aun terminada la jornada laboral; y que muchos utilizan la coacción para obligar a los empleados a establecer comunicación y realizar tareas propias de su trabajo, fuera del horario legalmente establecido.

“La existencia de la interconexión en red modifica nuestra relación con el tiempo social local y global, cambian las modalidades en que controlamos y sentimos el transcurrir, establecemos un nuevo contrato de uso con el reloj. Cada individuo es autónomo para elegir los espacios y modos temporales de interacción con otros, los cuales no tienen por qué ser coincidentes con su tiempo local, *real*.”³⁰

Esa vinculación tan cerrada con la red, resulta ser muchas veces dañina, ya que hace que las personas estén constantemente al pendiente de lo que sucede con otras personas, o que también esté muy al pendiente de sus correos electrónicos o mensajes de texto, y por lo cual se pueden volver adictos al trabajo, ya que se ven en la

²⁹ **Ibíd.**

³⁰ [http://letraurbana.com/articulos/derecho a la desconexión laboral: ¿cómo estamos en España?](http://letraurbana.com/articulos/derecho%20a%20la%20desconexi3n%20laboral:%20%20c3mo%20estamos%20en%20Espa3a?)
(Consultado el 10 de Noviembre de 2018)



necesidad de responder todo tipo de comunicación laboral, aunque ya se encuentren fuera de su horario de trabajo.

4.1. Propuesta de regulación

Es importante establecer una legislación en Guatemala, que regule ese tipo de derecho. Lo más recomendado es incorporarlo a través de una adición al Código de Trabajo, o bien creando una ley especial. Para lo cual se puede usar como referencia una ley ya creada en ese tema por otro país.

De esa cuenta se logra establecer que si se acuerda entre las partes, de que la jornada laboral sería estrictamente de ocho horas, o no de manera continua, sino que cabría la posibilidad de disponer del trabajador a cualquier hora, pero con ciertas libertades, esto solo se podría dar si ambas partes lo acuerdan. Eso le daría la posibilidad al patrono de que pueda llamar a sus empleados cuando lo necesite.

Es lo que se necesita, pues aunque existe esa disposición o derecho a favor del patrono para que pueda seguir llamando al trabajador, aún después de terminar la jornada laboral, también debe existir un límite a ese derecho, ya que de todas formas todo trabajador tiene derecho a un tiempo de descanso. La propuesta de regulación señalada, se puede dar por medio de una reforma al código de Trabajo Decreto 1441, realizando para tal efecto una adición de un artículo en donde se regula el derecho a la desconexión laboral. Ejemplo:



DECRETO NÚMERO

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que es obligación del Estado, mantener a los habitantes de la nación en el pleno goce de sus derechos, los cuales la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza.

CONSIDERANDO:

Que actualmente no se respetan los límites a la jornada laboral, pues los medios de comunicación actuales le permiten al patrono tener pleno control del trabajador, que aun después de finalizada la jornada de trabajo, continua en estado de dependencia, atendiendo llamadas de sus jefes, recibiendo y enviando correos electrónicos, o mensajes de texto, lo que violenta su derecho a gozar de un descanso genuino.

CONSIDERANDO:

Que es necesario resguardar la salud y la vida del trabajador que por temor a perder su empleo accede a las comunicaciones que el patrono le realice cuando la jornada laboral ha terminado, sin remunerarle aquel trabajo extra.



POR LO TANTO:

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

DECRETA:

Lo siguiente:

**ADICIÓN DEL ARTÍCULO 122 BIS Y 122 TER, DEL CÓDIGO DE TRABAJO
DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

Se adicionan al Título Tercero del Capítulo tercero los Artículos 122 BIS, y 122 TER del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los cuales quedan así:

ARTÍCULO 122 BIS. Desconexión laboral. La desconexión laboral es el derecho que tiene el trabajador a no ser contactado por el patrono fuera del horario legal establecido, con el objeto de colocarlo nuevamente en relación de dependencia, exigiéndole que realice labores propias de su trabajo, desde su casa o desde el lugar en que se encuentre. Por lo tanto, al terminar su jornada laboral, el trabajador no está obligado a contestar cualquier tipo de comunicación del centro de trabajo.

ARTÍCULO 122 TER. Los servicios prestados por el trabajador, fuera de su jornada ordinaria laboral, independientemente que se lleve a cabo en el lugar de trabajo o desde otro sitio, será parte de una jornada extemporánea la cuál debe ser remunerada



al trabajador. No están sujetos al derecho a la desconexión laboral, los trabajadores comprendidos en el artículo 124 de este mismo código.

ARTÍCULO 3. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Remítase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Emitido en el Palacio del Organismo Legislativo, en la Ciudad de Guatemala, el uno de enero de dos mil veinte.

PRESIDENTE

SECRETARIO

SECRETARIO

Con este decreto se buscaría una reforma el Código de Trabajo, para poder incorporar el derecho a la desconexión laboral, por medio del respeto de las horas laborales que debe cumplir el trabajador, y si en un caso exista una jornada extraordinaria esta debe ser acordada por ambas partes en el contrato de trabajo.

4.2. Argumentos jurídicos doctrinarios

“Las nuevas tecnologías posicionaron a la información como el principal activo del siglo XXI; permitieron la interconexión de seres humanos, superando las barreras de tiempo y espacio, y demostraron que el conocimiento y la inteligencia son las mayores riquezas



de la humanidad... En el escenario laboral, revolucionaron la forma como concebimos el trabajo. En ese orden, no solo incidieron en la creación de nuevas y mejores fuentes de empleo, sino que, además, modificaron la manera como prestamos personalmente un servicio, por ejemplo, en el teletrabajo o trabajo a distancia.”³¹ (Sic)

Son todos esos medios tecnológicos que permiten que las personas estén cada vez más lejos del contacto físico con otras personas, y que si bien no totalmente, la mayoría de la comunicación sea vía electrónica; pero lo que es realmente perjudicial es que lo hacen a cualquier hora, lo que constituye una amenaza a los derechos en materia laboral. Ya que muchas de los trabajadores se ven en la obligación de trabajar cada vez que sean requeridos, independientemente que se encuentren fuera de su jornada laboral.

Estas tecnologías de última generación han generado un cambio en la manera de interrelación personal, incluyendo las relacionadas al trabajo; ahora los trabajadores se mantienen en contacto directo y rápido por medio de los celulares y el correo electrónico. Como lo es el teletrabajo, una nueva modalidad en la cual una persona puede desempeñar su trabajo desde su hogar si tener que estar presente en la oficina.

“Desde el punto de vista de la jornada de trabajo, el uso de las nuevas tecnologías plantea diferentes problemas ya sea la jornada laboral a distancia o presencial. Cuando la jornada laboral es presencial el trabajador puede sentirse obligado, directa o indirectamente, a continuar en contacto con la empresa a través de los distintos

³¹<https://www.ambitojuridico.com/noticias/en-ejercicio/constitucional-y-derechos-humanos/ladesconexion-laboral-es-un-derecho>. (Consultado: 18 de julio de 2018)



dispositivos tecnológicos que existen, de manera que ese tiempo de disponibilidad durante el cual sigue vinculado a la empresa, puede plantear la duda de si no debería ser considerado como tiempo de trabajo, si bien, generalmente, no se considera como tal y, por tanto, es tiempo no retribuido y sin compensación alguna.³²

Con el trabajo presencial, como ya se ha indicado puede generar ese problema, de que la persona haya terminado con sus ocho horas de trabajo, pero por cuestiones de coacción se vea obligada a seguir en contacto con sus jefes por medio de redes cibernéticas o bien por el teléfono celular.

Los trabajos a distancia si dan esa facilidad de que el trabajador deba responder cuestiones a sus jefes en cualquier momento, ya que es difícil que se dé una jornada laboral establecida; sino que es más que todo por cumplimiento de objetivos. Es decir, el trabajador se compromete a realizar un trabajo en cierto tiempo determinado, y si no lo cumple en dicho término puede dar la opción a despido. Pero no hay un control de cumplimiento de un horario fijo.

“El empresario tiene el deber de proteger la salud de los trabajadores y, en consecuencia, debe respetar de manera efectiva su derecho al descanso. En este sentido, en relación con las nuevas tecnologías, se ha abierto en los últimos tiempos un interesante debate sobre lo que se ha venido a denominar el derecho del trabajador a la desconexión tecnológica, con el fin último de controlar los límites de la jornada laboral y garantizar un tiempo mínimo de descanso al trabajador. Se trata, así, de establecer

³² Aguilera Izquierdo, Raquel. Cristóbal Roncero, Rosario. **Op. Cit.** Pág. 3.



mecanismos legales para garantizar el derecho a la desconexión del trabajador con la empresa al concluir la jornada laboral.”³³

Es importante entender que la salud ya sea física o mental de la persona debe estar respaldada por derechos establecidos en normativas positivas, para que sean asegurados y por lo tanto sean cumplidos por el Estado y la población pueda optar a los mismos. Por lo cual, es necesario que se normalice el derecho a la desconexión laboral que todo trabajador debe tener, para hacer efectivo el respeto a la jornada de trabajo y consecuentemente del descanso, delimitándola efectivamente, estableciendo una regulación que garantice dicho derecho, y así mismo determine sanciones ya sean administrativas o judiciales para los patronos que no cumplan con garantizar ese derecho, que va de la mano con el derecho a la salud y el derecho a la vida de la población trabajadora.

Cabe aclarar que la delimitación de la jornada laboral propuesta, no pretende modificar los límites ya establecidos en el ordenamiento laboral guatemalteco, sino responder por el trabajo realizado fuera de horario, es decir, que le sea pagado al trabajador el tiempo de descanso que utilice para hacer actividades relacionadas a su trabajo, que sin que sea imputable a su persona, tenga que realizar por mera exigencia patronal.

Con todos esos avances tecnológicos es importante que las legislaciones laborales se vayan modificando, porque como se sabe, el derecho no es estático, sino que se va

³³ **Ibíd.** Pág. 4.



reformando de acuerdo a los cambios sociales, adecuándose cada vez más para el bienestar de la población en general y en consecuencia del trabajador.

“Las TICs imponen conductas obligacionales de autoexploración y heteroexploración, y en general suponen más trabajo empero fuera del trabajo... también proyecta un amplio plantel de problematizaciones paralelas. «Cibercansancio», «acoso institucional», «tecno-estrés», «tecno-estresores», «tecno-fobia», «tecno-filia», «tecno-adicción», «tecno-ansiedad», «habeas data», «esquirolaje tecnológico», «ciber-vigilancia», «autodeterminación informativa», «expectativas de confidencialidad», o el propio «derecho de desconexión», conforman un mapa deletéreo de categorías imbricadas fenomenológicamente en las TICs.”³⁴

La Tecnología de Información y Comunicación Tics, son los medios cibernéticos por medio de los cuales se puede tener conexión entre una persona y otra. En la actualidad son muy utilizadas en los centros laborales, y salvando los beneficios que tienen para un mejor resultado en el trabajo; también generan algunos problemas, sobre todo de salud, como es el estrés y las enfermedades que derivan del mismo, tales como la ansiedad y problemas de cansancio, además se pueden dar casos de acoso, ya que el estar presionando a un trabajador fuera de su horario, genera una costumbre compulsiva que además puede llegar a ser de coacción.

“Los derechos de desconexión representan, pues, una réplica frente a la dilución de los códigos de espacio y tiempo antes descrita. Y en este sentido, los ordenamientos dan

³⁴ **ibid.**



carta de naturaleza a un «nuevo derecho» para garantizar las condiciones de descanso y el aislamiento de los trabajadores, pero también para preservar los derechos de conciliación de la vida personal y familiar en planos paralelos de protección jurídica.³⁵

Con el avance de la tecnología y su incorporación a las relaciones laborales, es importante que también se dé una modificación en las normativas que regulan dicha relación. Incorporando el derecho a la desconexión laboral, se podrá asegurar el derecho a un descanso y vacaciones genuinas.

Para poder asegurar el desarrollo del ser humano de la manera más eficiente, además es importante que regulen todas esas actividades que se han ido modificando con los avances tecnológicos, como es el uso del correo electrónico, y del celular.

El derecho a la desconexión laboral, cada vez más extendido en el mundo, y con miras a ser regulado en muchos países, sobre todo europeos, es una verdadera nueva garantía contra los abusos que el trabajador pueda sufrir por parte del patrono, cuando este último utiliza los aparatos tecnológicos existentes y las diferentes formas modernas de comunicación, para tener bajo su control total al trabajador, impidiendo que goce de un descanso genuino, posterior a su jornada laboral.

Esto no solo genera un problema para la propia persona que sufre el abuso, sino también para quienes le rodean y en consecuencia para la sociedad. No es raro encontrar hoy en día niños que están siendo criados por computadoras, teléfonos

³⁵ **ibid**



móviles y programas de televisión, pues la era moderna caracterizada por la falta de oportunidades y la alta competitividad, hace que cada vez más padres de familia trabajen a tiempo completo, donde para colmo, al llegar a su hogar tienen que continuar en contacto con su jefe, con su empresa o atendiendo comunicaciones de clientes.

Es importante que se estén tratando estos temas en Guatemala, y que la legislación laboral guatemalteca se coloque a la altura de las nuevas necesidades de los trabajadores.

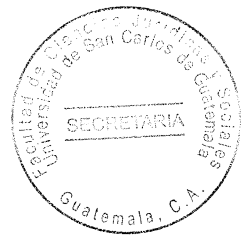


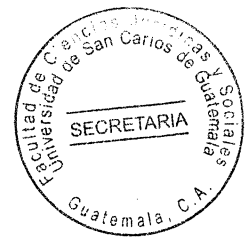
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La falta de información sobre la desconexión laboral crea un entorno favorable para que las empresas puedan disponer de sus empleados en un horario de descanso, de tal manera que el trabajador desconoce que una llamada, un mensaje de texto o un correo electrónico del patrono o sus representantes que active nuevamente su relación de dependencia fuera del horario laboral y sin una remuneración adicional, constituye una violación a sus derechos, principalmente al de descansar entre jornadas. Lo que no supone únicamente consecuencias legales sino también físicas para la salud del trabajador. De esa cuenta en este siglo han surgido nuevas patologías asociadas a un exceso de trabajo tecnológico como lo es el tecnoestrés o el síndrome de Burnout también conocido como síndrome del trabajador consumido.

También se da el caso del trabajador que si tiene conciencia de la violación a sus derechos, cuando al finalizar su jornada laboral es contactado nuevamente por la empresa para exigir alguna tarea propia de su jornada laboral, y que en ambos casos, no sea imputable al mismo trabajador por atrasos ocasionados por su culpa, pero no se atreve a cuestionar dicha práctica por temor a perder su empleo.

Por esa razón se considera necesario que el Congreso de la República de Guatemala regule el derecho a la desconexión laboral del trabajador, con sus respectivas delimitaciones en cuanto a que sectores de la industria son susceptibles de aplicarla. Dotando así de una herramienta legal al trabajador que sufre de estos abusos patronales, y de un medio de persuasión para las empresas de respetar la jornada de descanso de sus trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. **El derecho a la desconexión tecnológica.**
(Consultado el 21 de Septiembre de 2018).

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Relaciones colectivas de trabajo.** Primera Edición.
Guatemala: Ed. IUS ediciones, 2010.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco,** cuarta edición.
Guatemala: Ed. IUS Ediciones. 2011.

[https://www.diariosur.es/sociedad/prohibido llamar al trabajador fuera del horario laboral](https://www.diariosur.es/sociedad/prohibido-llamar-al-trabajador-fuera-del-horario-laboral) (Consultado: 26 de Julio de 2018).

[https://www.euroresidentes.com/empresa/ la desconexión digital de los trabajadores.](https://www.euroresidentes.com/empresa/la-desconexión-digital-de-los-trabajadores)
(Consultado: 10 de Noviembre de 2018)

[https://hablemosdeempresas.com/empresa/derecho desconexión laboral en España](https://hablemosdeempresas.com/empresa/derecho-desconexión-laboral-en-España)
(Consulta: 10 de Noviembre de 2018).

[https://www.ambitojuridico.com/noticias/enejercicio/constitucionalyderechoshumanos/la desconexion laboral es un derecho.](https://www.ambitojuridico.com/noticias/enejercicio/constitucionalyderechoshumanos/la-desconexion-laboral-es-un-derecho) (Consultado el 18 de julio de 2018).

[http://letraurbana.com/articulos/derecho a la desconexión laboral: ¿cómo estamos en España?](http://letraurbana.com/articulos/derecho-a-la-desconexión-laboral-¿cómo-estamos-en-España?) (Consultado el 10 de Noviembre de 2018)



LÓPEZ CONTRERAS, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. Guatemala: Editorial SERVITAG. 2008.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. **El tiempo de los derechos en un mundo digital**. Revista jurídica de la facultad de derecho de la universidad autónoma de México. Vol. 67, No.269.

NARANJO COLORADO, Luz Dary. **Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral**. Obtenido de:file:///C:/Users/HP/Downloads/DialnetVicisitudesDelNuevoDerechoALaDesconexionDigital-6556861.pdf

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 28ª. Edición. Argentina. Editorial Heliasta. 2001.

PAREDES GERÓNIMO, Marco Antonio. **El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral como condición indispensable para la protección del derecho a la vida**. Tesis de la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la Universidad San Carlos de Guatemala, de fecha, mayo de 2006.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamento de derecho**. 2da. Edición. Guatemala. Ed. Serviprensa Centroamericana, 1988.

SANDOVAL CARDONA, Mario Rene. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala del año 1976.

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los**



trabajadores extranjeros con relacion a la indemnizacion en los accidentes de trabajo. Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala de fecha Junio de 2006.

Legislación:

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

Codigo de trabajo de Guatemala. Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.