UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

MODALIDAD DE TRABAJO HÍBRIDO Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA

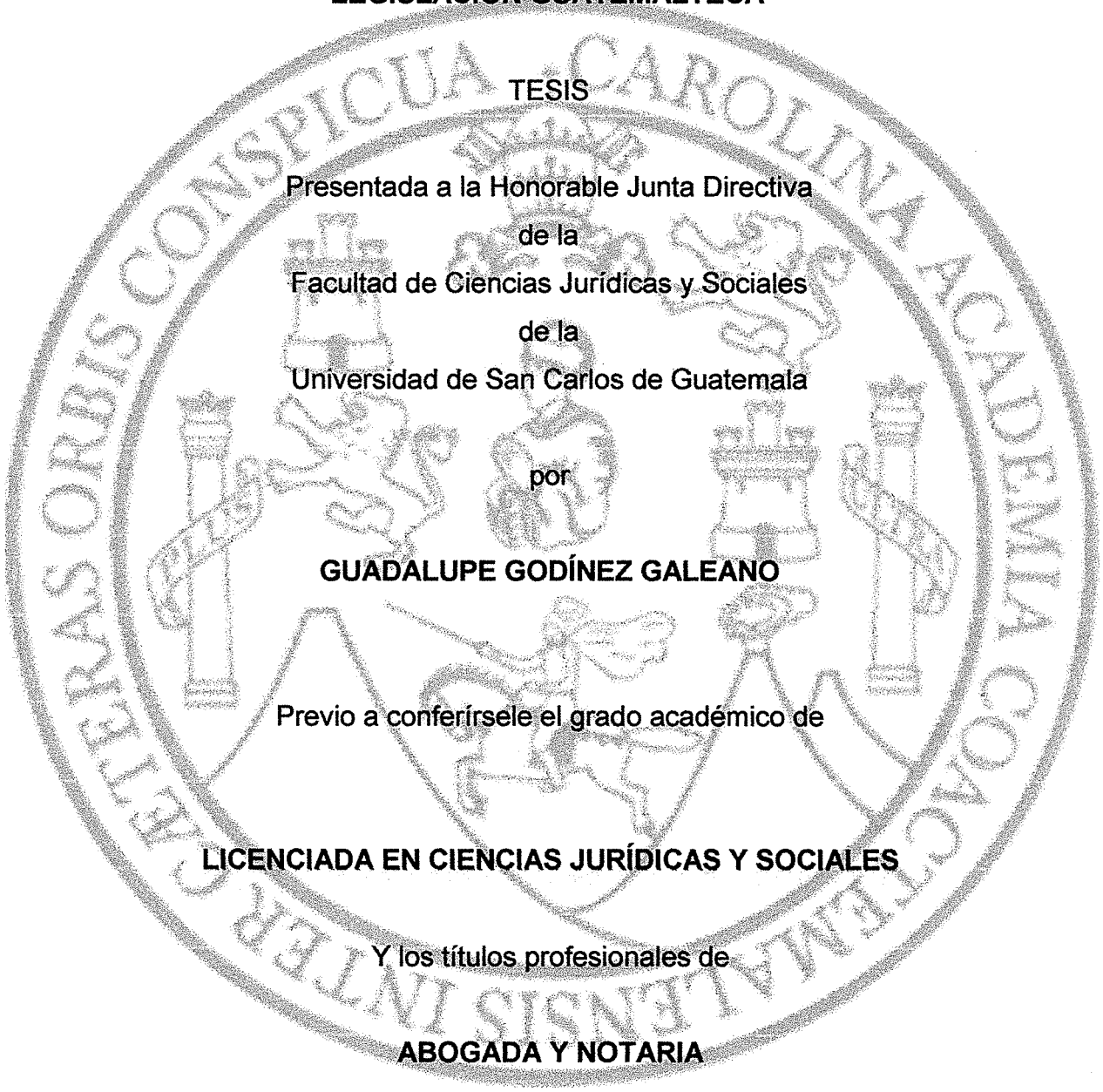
GUADALUPE GODÍNEZ GALEANO

GUATEMALA, ABRIL 2024

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

MODALIDAD DE TRABAJO HÍBRIDO Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

GUADALUPE GODÍNEZ GALEANO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril 2024

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

DE LA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DE LA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Lcda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ

EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lcda.	Brenda Lisseth Ortiz Rodas
Secretaria:	Lcda.	Delia Verónica Loarca Cabrera
Vocal:	Lic.	Roberto Fredy Orellana

Segunda Fase:

Presidente:	Lcda.	Ashly Denis Hernández Espina
Secretario:	Lic.	Héctor Daniel Morales
Vocal:	Lic.	Milton Roberto Riveiro González

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

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 06 de octubre de 2021.

Atentamente pase al (a) Profesional, **MARÍA JOSÉ ORTIZ SAMAYOA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **GUADALUPE GODÍNEZ GALEANO**, con carné **201502531**, intitulado **MODALIDAD DE TRABAJO HIBRIDO Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.**

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.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 10 / 11 / 2023 f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)

MARIA JOSE ORTIZ SAMAYOA
ABOGADA Y NOTARIA

MARÍA JOSÉ ORTIZ SAMAYOA
ABOGADA Y NOTARIA
Lote 38 Kanajuyú I, zona 16
Teléfono 55236743

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Guatemala 6 de enero 2024

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

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
15 ENE. 2024
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora:
Firma:

Estimado Doctor Herrera Recinos:

En cumplimiento de la resolución de la jefatura de esta unidad procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller, GUADALUPE GODÍNEZ GALEANO, con número de carné 201502531, titulado "MODALIDAD DE TRABAJO HÍBRIDO Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA" me dirijo a usted, con el objeto de informar mi labor expongo lo siguiente:

He realizado la asesoría de la investigación, se procedió a orientar a la Bachiller Godínez Galeano sobre el mejor enfoque que se le podía brindar a esta clase de trabajos, a través de una serie de sesiones de trabajo y, en su oportunidad, sugerí a la sustentante algunas correcciones que consideré eran necesarias para una mejor comprensión del tema que se desarrolla, por lo cual se establece que:

a) El contenido científico y técnico es oportuno. La metodología y técnicas de investigación utilizadas fueron aplicados de la manera correcta, apoyándose en métodos estadísticos y trabajo de campo. La redacción es clara y concisa, buen sistema de citas bibliográficas. La investigación se basó en obras de otros autores, encuestas de opinión y legislación comparada.

b) El trabajo de tesis contiene cuatro capítulos en los que se aportan diferentes doctrinas, teorías, conceptos y opiniones, tanto personales como de autores nacionales y extranjeros, utilizando los métodos deductivo, inductivo y analítico y las técnicas de información, encuestas y observación, por lo que considero que el trabajo satisface los objetivos

MARÍA JOSÉ ORTIZ SAMAYOA
ABOGADA Y NOTARIA
Lote 38 Kanajuyú I, zona 16
Teléfono 55236743

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

propuestos en la investigación y estos llenan los requisitos que requiere el grado académico de la licenciatura.

c) La bibliografía utilizada en el trabajo de tesis es la adecuada, ya que tiene relación con el fondo de la investigación y comprueba que se efectuó una recopilación bibliográfica actualizada.

d) La conclusión discursiva emitida es el resultado del estudio e investigación realizado, además se origina del desarrollo del mismo, por lo que es acertada e indudablemente debe tomarse en cuenta.

En síntesis, el trabajo asesorado, reúne los requisitos necesarios para ser aprobado, de conformidad con el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley. Por lo considerado, como asesora, apruebo y emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto que el presente trabajo de Tesis de la bachiller Guadalupe Godínez Galeano, sea aceptado para su discusión en el Examen Público de graduación.

Respetuosamente:

MARIA JOSE ORTIZ SAMAYOA
ABOGADA Y NOTARIA

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

D.ORD. 192-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, siete de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **GUADALUPE GODÍNEZ GALEANO**, titulado **MODALIDAD DE TRABAJO HÍBRIDO Y SU FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser guía en cada paso de mi vida y concederme alcanzar esta meta.

A MI MADRE: María de Jesús Galeano Montecinos, por apoyarme siempre, te amo mamá.

A MIS HIJOS: Julio Alberto y Jessica Gabriela, por ser mi inspiración para superarme y ser mejor persona, por brindarme su amor y apoyo incondicional, los amo mis chiquirrines.

A MI ESPOSO: Edgar Arriola, por tu apoyo y paciencia en este largo camino, gracias amore mío.

A MI HERMANA Y SOBRINOS: Naty, gracias por tu ayuda en las buenas y en las malas, te quiero hermanita.
Luis, Alex y Sintia, los quiero hijos, sí se puede.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ESPECIALMENTE A: María José, por tu linda amistad, apoyo y cariño, eres mi modelo de superación, te quiero mucho; Tere Lara, por su cariño y consejos, la quiero mucho.

A MIS AMIGOS DE LA FACULTAD: Daniel, Merelin, Kevin, Bryan, Becky y Rosario, por su apoyo a lo largo de la carrera, los llevo en el corazón.

A: La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de derecho, por brindarme el privilegio de pertenecer y poder llamarme San Carlista

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de tesis, se enfoca en la rama del derecho Laboral, para su redacción se utilizó el método de investigación cuantitativo mediante la realización de una encuesta virtual dirigida a trabajadores y patronos que implementaron el teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido desde la emergencia que generó la pandemia provocada por el COVID-19, además de la comparación de leyes de países que ya han regulado estas modalidades.

Teniendo por objeto dar a conocer la necesidad de regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido, el trabajo de campo de la investigación se realizó en la ciudad capital de Guatemala, entre los meses de octubre a noviembre de 2023, encuestando a un porcentaje de trabajadores y patronos que han implementado esta modalidad.

Con esta investigación se dan a conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido, además de los criterios y parámetros que se deben de tomar en cuenta para la regulación de estas, con la creación de una ley específica en la república de Guatemala para que se evite la vulneración de los derechos tanto de trabajadores como de patronos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

HIPÓTESIS

La falta de regulación en la legislación guatemalteca de la modalidad de trabajo híbrido, representa un problema ya que no existe una normativa específica aplicable que regule los derechos, obligaciones y prohibiciones tanto de trabajadores como de patronos que la han implementado esta modalidad, dejándolos vulnerables a la violación de sus derechos.

Esta normativa podría establecer que la modalidad debe ser adoptada previo convenio entre patrono y trabajador, considerando que patronos otorguen a los empleados el mobiliario y equipo para la realización de sus labores cuando se encuentren en teletrabajo, además de establecer que días el trabajador se encontrará en teletrabajo y los días en los que deberá presentarse en el establecimiento de la empresa, asimismo que el patrono pueda verificar que el trabajador cumpla con el horario de la jornada de trabajo cuando este en teletrabajo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada fue parcialmente comprobada, esto debido a que si se comprobó que existe una necesidad de decretar una nueva normativa por la falta de regulación del trabajo hibrido, sin embargo, realizando una investigación con encuestas de opinión y legislación comparada se logró concretar que primero debe de existir una ley que regule el teletrabajo y que de esta se desprenda la modalidad de trabajo híbrido.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral 1
   1.1. Principios del derecho laboral guatemalteco 5
      1.1.1. Principios ideológicos políticos 6
         1.1.1.1. Principio de tutelaridad 6
         1.1.1.2. Principio de garantías mínimas 7
         1.1.1.3. Principio de irrenunciabilidad 8
         1.1.1.4. Principio de necesidad e imperatividad 9
         1.1.1.5. Principio de realidad y objetividad 9
         1.1.1.6. Principio de derecho hondamente democrático 10
         1.1.1.7. Otros principios del derecho laboral 10
      1.1.2. Principios sociales 12
   1.2. Contratación laboral en Guatemala 12
      1.2.1. Contrato de trabajo 13
      1.2.2. Contrato individual de trabajo 13
      1.2.3. Perfección del contrato de trabajo 14
      1.2.4. Obligaciones contenidas en el contrato de trabajo 15
      1.2.5. Plazo en los contratos de trabajo 17
      1.2.6. Jornada de trabajo 17
      1.2.7. Jornada ordinaria 18
      1.2.8. Jornada extraordinaria 19
      1.2.9. Disminución de la jornada de trabajo 19
      1.2.10. Descanso de trabajo 20
   1.3. Patrono 21
      1.3.1. Obligaciones de los patronos 21

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
Pág.
GUATEMALA, C. A.

1.3.2. Prohibiciones de los patronos..... 23
1.4. Trabajador..... 23
1.4.1. Obligaciones de los trabajadores..... 24
1.4.2. Prohibiciones de los trabajadores..... 25

CAPÍTULO II

2. Tecnología en el área laboral..... 27
2.1. Teletrabajo..... 30
2.1.1. Impacto del teletrabajo en Guatemala durante la pandemia de COVID-19..... 31
2.1.2. Ventajas de la implementación del teletrabajo..... 32
2.1.3. Desventajas de la implementación del teletrabajo..... 33
2.1.4. Derecho a la desconexión..... 34
2.2. Trabajo híbrido..... 35
2.2.1. Evolución del trabajo híbrido en Guatemala a partir de la pandemia de COVID- 19..... 36
2.2.2. Ventajas de la implementación del trabajo híbrido..... 37
2.2.3. Desventajas de la implementación del trabajo híbrido..... 38

CAPÍTULO III

3. Regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en países de América.. 41
3.1. Regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en Colombia..... 42
3.2. Regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en Perú..... 46
3.3. Regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en Costa Rica..... 51
3.4. Regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en Chile..... 55

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO IV

Pág.

4. Estudio para la regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en Guatemala..... 57
4.1. Percepción de las herramientas de control..... 60
4.1.1. Percepción de acuerdo al empleado..... 61
4.1.2. Percepción de acuerdo al empleador..... 62
4.2. Criterios para la implementación del teletrabajo y la modalidad de trabajo Híbrido..... 64
4.3. Elementos a considerar para su regulación..... 66
4.4. Regulación del control de acceso..... 69
4.5. Regulación del control de jornadas..... 69
4.6. Legalización de herramientas de trabajo..... 70
4.7. Falta de regulación en Guatemala..... 71

CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... 73
ANEXOS..... 75
BIBLIOGRAFÍA..... 83

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación está basada sobre la necesidad de la regulación del teletrabajo y trabajo híbrido en la legislación guatemalteca vigente para el año 2023, ya que no existe una normativa que regule estas modalidades, siendo esta una nueva realidad en el ámbito laboral, y que por el momento no se establece ninguna directriz de cómo se debe implementar.

El objetivo principal de esta investigación es proponer ciertas directrices de cómo se podría regular basándonos en Artículos actualmente vigentes y los elementos específicos a considerar tanto para los patronos como los trabajadores, ya que estas modalidades presentan ventajas y desventajas para ambos, considerando la percepción de las dos partes en cuanto que es necesario regular.

Es por ello que en el capítulo uno se realiza una investigación sobre el derecho laboral junto con sus principios ideológicos, políticos y sociales, para continuar sobre los puntos bases de la contratación laboral en Guatemala, como son los tipos de contrato, las jornadas existentes, la importancia de los horarios, descansos y las obligaciones y prohibiciones que tienen tanto los patronos como los trabajadores.

En el capítulo dos se busca dar a conocer como es utilizada la tecnología en el área laboral, específicamente para el teletrabajo y el trabajo híbrido. De cada uno de estos se expone como fue que la pandemia provocada por el coronavirus definida como COVID-19 impacto la forma de trabajar y evolucionó con estas modalidades y sus respectivas ventajas y desventajas.

En el capítulo tres se investiga sobre qué países de América han regulado el teletrabajo o la modalidad de trabajo híbrido, considerando para su análisis las leyes de Colombia, Perú, Costa Rica y Chile, algunos de estos países tienen vigentes estas leyes desde hace años, incluso antes de la pandemia, por lo que son buenas fuentes de partida al momento de realizar una propuesta de regulación en Guatemala para estas modalidades.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Para finalizar, en el capítulo cuatro se inicia con una encuesta para conocer las percepciones que tienen los patronos y trabajadores sobre la necesidad de regular las modalidades de teletrabajo y trabajo híbrido para continuar con la propuesta de cómo se puede regular estas modalidades, exponiendo los elementos a considerar, la regulación de control de acceso que pueden ser necesarias para la seguridad de la información, la regulación del control de jornadas para los debidos descansos de los trabajadores, la legislación de herramientas de trabajo y los criterios para conocer que trabajos son viables a estas modalidades.

Por lo que esta investigación recopila todos los datos necesarios para dar a conocer como las necesidades del mercado laboral han ido evolucionando con la tecnología quedando un vacío que no está regulado y que por tanto existe la necesidad de regular estas modalidades de trabajo tanto para patronos como trabajadores para que los derechos de estos no sean vulnerados.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO I

1.1. Derecho laboral

Es el conjunto de principios, normas jurídicas e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos nacidos por la relación laboral entre ellos. La naturaleza jurídica de este es ser una rama del derecho público cuyo objeto principal es regular las relaciones que se derivan del trabajo por cuenta ajena.

Derecho del trabajo, "preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".[1] Independientemente de la denominación que se adopte, esta rama del derecho es la encargada de regular derechos, obligaciones y prohibiciones tanto para trabajadores y patronos desde la perspectiva individual y colectiva, manteniendo desde sus inicios la tutela al trabajador.

[1] Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, primera edición electrónica. Pág. 304.

"La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. En otras palabras, para eso fue creado. El concepto de protección presupone la existencia de una parte fuerte y una débil, esta última será siempre el asalariado. Sin ese balance de fuerzas el derecho laboral no tendría sentido ya que, para la contratación en igualdad de partes para eso está el derecho civil".[2] Las leyes de derecho laboral brindan la protección al trabajador para compensar las diferencias económicas existentes entre estos y patronos.

Siendo el patrono la parte con más recursos, con el pasar del tiempo ha evolucionado la forma en que presta sus servicios o manufactura las mercancías que pone en el mercado, desde tener maquinaria de última generación, hasta la utilización de tecnologías digitales, que han revolucionado el mercado, todo esto para ser más competitivos, esto ha forzado que la forma de prestación del trabajo también cambie, los trabajadores se debieron de acoplar al cambio y prepararse técnica e intelectualmente para la utilización de estas nuevas tecnologías.

"Desde sus primeros pasos el derecho laboral tuvo claro por donde se debía encaminar; se orientó hacia la protección del trabajador y hoy día, mucho tiempo y bastantes avatares después, la disposición es la misma: se sigue protegiendo al trabajador. Sin embargo, las motivaciones de esa vocación protectora han variado. Los escenarios han evolucionado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace dos siglos, no es la misma que la actual. Por lo mismo el derecho en general ha ido adaptándose y ha adquirido otras

[2] Fernández, Molina Luis, **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 7

visiones".[3] El derecho laboral ha tenido que ir cambiando como también lo ha venido haciendo la forma de prestar el trabajo mismo, ha evolucionado desde la forma en que se realizaba en la antigüedad, han nacido muchas profesiones u oficios que se dedican a actividades diversas.

Por lo mismo el derecho laboral ha tenido que evolucionar a la par del nacimiento de nuevas tecnologías y profesiones, para mantener la tutela hacia el trabajador a creado leyes que abarquen y protejan a quienes se dedican a ellas, como lo encontramos regulado en el Decreto Número 1441 Código de Trabajo de Guatemala, en el título cuarto, que establece el trabajo sujeto a regímenes especiales, abarcando el trabajo agrícola y ganadero, trabajo de mujeres y menores de edad, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables regulados desde el capítulo primero al séptimo respectivamente. Estas leyes han reformado el Código de Trabajo de Guatemala. Las modalidades de teletrabajo y trabajo híbrido no han sido reguladas.

"Al decir que el derecho laboral es evolutivo, estamos reconociendo que es un organismo vivo e inquieto, esto es, que se encuentra en constante movimiento. Ciertamente toda rama jurídica debe de mantenerse "viva" y acomodarse a diferentes circunstancias del inevitable devenir de las sociedades humanas. Toda disciplina se adapta, el derecho laboral avanza. Sin embargo, el derecho que nos ocupa esta imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente evocación de proteger

[3] Ibíd. Pág.10

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

al trabajador".[4] Sic. La evolución del derecho laboral se ha reflejado en la creación de nuevas leyes que han protegido al trabajador cada vez que es necesario, cuando nace una forma nueva de prestar el trabajo, para que sus derechos no sean vulnerados, determinando los parámetros para que se pueda prestar esta nueva modalidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece las obligaciones del Estado guatemalteco, la forma de organización del país, así como los principios y derechos que tenemos todos como ciudadanos, específicamente en el Artículo 101 establece que "el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, estableciendo que el régimen laboral de nuestro país debe organizarse conforme a principios de justicia social", asimismo otorga a los trabajadores la tutelaridad de las leyes de trabajo las cuales deben de atender todos los factores económicos y sociales pertinentes, los derechos que otorga esta son irrenunciables para los trabajadores.

El derecho laboral guatemalteco se encuentra regulado específicamente en el Código de Trabajo, leyes, reglamentos y acuerdos ministeriales, los que establecen los derechos, obligaciones y prohibiciones que deben de cumplir los trabajadores y patronos, estas leyes se han adecuado a los principios del derecho de trabajo, la doctrina y la técnica jurídica, así mismo está regulado en los convenios internacionales en materia de trabajo, que han sido ratificados por nuestro país, todos siendo tutelares al trabajador, para compensar las diferencias económicas que existen entre estos e patronos.

[4] Ibíd. Pág. 27

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

1.1. Principios del derecho laboral guatemalteco

Principio es el "Comienzo de un ser, de la vida. Fundamento de algo. Máxima, aforismo".[5] son las normas fundamentales que fueron utilizadas en su momento para inspirar la creación del derecho laboral y siguen siendo fuente para interpretarlo, estos también son utilizados para resolver controversias que no hayan sido previstas en el Código de Trabajo de Guatemala.

"Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y, por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común". Artículo 15 Código de Trabajo de Guatemala. Aquí se determina la jerarquización de las leyes laborales, siendo los principios del derecho de trabajo una fuente exclusiva de estas.

"Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".[6] Siendo los principios una fuente de solución ante algunas controversias entre las mismas leyes de trabajo, como por ejemplo: el principio

[5] Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, primera edición electrónica. Pág. 770.
[6] Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

indubio pro operario, el cual establece que en caso de duda, entre dos normas, debe de aplicarse la norma más favorable al trabajador, en cumplimiento de la tutela hacia el trabajador.

1.1.1. Principios ideológicos o políticos

Los principios ideológicos o políticos fueron considerados por los legisladores como las características ideológicas que deben de inspirar la creación de las leyes del Derecho de Trabajo, las cuales fueron adaptadas a la realidad social de Guatemala al momento de crear el Decreto Número 1441 del Congreso de la República Guatemala, Código de Trabajo de Guatemala.

1.1.1.1. Principio de tutelaridad

"En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que la finalidad esencial del derecho laboral es consolidar la concordia en el marco de una sociedad; por lo mismo su cometido último no es en si la tutelaridad, que esta es un mero vehículo para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía".[7] Este principio representa el objeto principal del derecho laboral, siendo el trabajo un derecho de toda persona, el cual presta para poder atender sus necesidades y las de su familia, la tutelaridad representa el equilibrio entre las dos partes compensando la desigualdad económica entre estas.

[7] Fernández Molina, Luis, **Derecho Laboral Guatemalteco**, IUS Ediciones, Séptima edición 2015. Pág. 10

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 103 "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes". En este orden de ideas se debe de considerar que las leyes de trabajo deben de mantener la protección hacia los trabajadores amparándoles siempre y, para evitar la discrecionalidad del patrono, lo recomendable es que exista una ley que así lo establezca, leyes que consideren los factores económicos y sociales pertinentes, como lo es el nacimiento de nuevas modalidades de prestación del trabajo.

"El derecho de trabajo es un derecho tutelar a los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente" establecido así en el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo de Guatemala. Este principio, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, siendo esta, el trabajador.

1.1.1.2. Principio de garantías mínimas

El fundamento legal de este principio es el Artículo 22 del Código de Trabajo de Guatemala el cual establece que debe de considerarse la "Inclusión de garantías y derechos mínimos. En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social". Este principio explica lo relacionado a los derechos que se derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores que constituyen parámetros o puntos de partida que solo

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

pueden aumentarse o mejorarse a favor del trabajador, no permitiendo que estas puedan reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley.

Por otro lado, el derecho del trabajo se constituye en un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: mínimas, ya que constituye en lo menos lo que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades; protectoras al trabajador, en virtud de ser éste la parte débil de la relación laboral, es irrenunciable únicamente para el trabajador.

1.1.1.3. Principio de irrenunciabilidad

El fundamento legal de este principio es el Artículo 12 del Código de Trabajo de Guatemala el cual lo determina así "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera" Sic. Todos los derechos otorgados por leyes que regulan el derecho laboral son de carácter irrenunciables a los trabajadores, entre estos derechos se encuentran las vacaciones y prestaciones laborales.

Los derechos otorgados en estas normas son irrenunciables únicamente para el trabajador, por ser el titular del derecho, por lo tanto, los trabajadores no pueden renunciar

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir de forzoso cumplimiento aún en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos. Los patronos pueden desarrollar nuevos derechos para el trabajador, en virtud de la progresividad del derecho del trabajo, sin disminuir los ya existentes.

1.1.1.4. Principio de necesidad e imperatividad

El cuarto considerando, literal C, del Código de trabajo de Guatemala determina que "el derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social". las leyes de trabajo son necesarias y obligatorias ya que estas definen los parámetros a cumplir dentro de la relación laboral, siendo estos los derechos, obligaciones y prohibiciones de trabajadores y patronos.

1.1.1.5. Principio de realidad y objetividad

Establecido en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo de Guatemala, "porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes y es objetivo porque su tendencia es la de resolver

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles". Este principio es de mayor importancia ya que indica que la realidad y objetividad son las que deben de guiar ante cualquier cambio que se de en la sociedad, que pueda resultar en problema para la aplicación del derecho del trabajo, considerando que el teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido, son una realidad, estas deben de regularse objetivamente.

1.1.1.6. Principio de derecho hondamente democrático

Contenido en el cuarto considerando, literal F del Código de Trabajo de Guatemala, "democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos". Este principio considera al derecho de trabajo como una disciplina hondamente democrática, democracia que se desarrolla en la dignificación económica, la que está relacionada a la equitativa retribución que deben de tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse los patronos a los trabajadores.

1.1.1.7. Otros principios del derecho laboral

La Corte de Constitucionalidad de Guatemala nos da a conocer otros principios del derecho laboral siendo estos: el principio de realidad, el cual que da valor a los hechos,

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

aunque haya discordancia con lo establecido en documentos; y los principios de progresividad y no regresividad que indican que una vez obtenido un derecho este no puede retirar, estos principios son contemplados en una sentencia en la que expresa que adquirido un derecho este no puede ser disminuido.

"Una vez que el Estado alcanza cierto nivel de protección respecto a un derecho, amplía el ámbito de protección del mismo y está obligado a abstenerse de desarrollar actividades que disminuyan ese nivel. En consecuencia, determinada medida resulta regresiva y no progresiva: cuando recorta o limita el ámbito sustantivo de protección del respectivo derecho; cuando aumenta sustancialmente los requisitos exigidos para acceder al derecho del que se trata y cuando disminuye o desvía de manera efectiva e importante los recursos públicos destinados a la satisfacción de un derecho, antes que se haya verificado el cumplimiento de la respectiva prestación". Corte de Constitucionalidad, Expediente 2885-2015. Sentencia del 27 de enero de 2016. Una vez alcanzado un derecho este debe de ser protegido ante cualquier medida de regresión.

En este sentido La jurisprudencia prohíbe adoptar políticas y medidas que empeoren la situación de los derechos sociales o de las prestaciones ya brindadas. De acuerdo con el principio de progresividad, una vez reconocido un derecho y efectivizado su goce por medio de un servicio prestado por el Estado, se constituye un estatus básico de inclusión social, por lo que su existencia no puede eliminarse posteriormente sin alternativas razonables.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.1.2. Principios sociales

Estos son los principios contenidos en la Constitución Política de Guatemala, la que establece el derecho de trabajo como: un derecho de la persona, indicando que toda persona tiene derecho de optar a un trabajo sin que se haga distinción o discriminación alguna por sexo, edad, raza o ideología religiosa y una obligación social, en base a que para lograr el desarrollo como persona y para poder obtener lo necesario para sí y para su familia lo debe de realizar de manera honrada y digna mediante el trabajo.

El derecho laboral ha evolucionado junto con la tecnología, se ha puesto a la par de la misma, originando así nuevas modalidades de trabajo, por lo que hace unos años surgió la modalidad de teletrabajo y más tarde de esta nació la modalidad de trabajo híbrido, cabe resaltar que estas no forman parte aún de la legislación guatemalteca, dejando así un vació legal que puede resultar en la vulneración de derechos de las personas.

1.2. Contratación laboral en Guatemala

Para conocer de antemano la importancia de la contratación laboral en Guatemala es necesario tener definido ciertos conceptos como lo es el contrato, el cual se puede dar a conocer como "En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos".[8] En la contratación laboral, las partes, trabajador y patrono, se pone

[8] Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, primera edición electrónica. Pág. 217.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

de acuerdo en cuanto las forma de prestación de servicios y la debida remuneración por esta.

1.2.1. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede ser considerada "como una institución que ha sido definida por Cabanellas como el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".[9] las principales disposiciones legales relacionadas con la contratación laboral se encuentran en el Código de Trabajo de Guatemala. A continuación, algunos de los aspectos relevantes y los Artículos correspondientes:

1.2.2. Contrato Individual de trabajo

El Artículo 18 Código de trabajo de Guatemala establece que el, "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". Sic. Al mencionar que una persona queda obligada a prestar a otra sus servicios personales o a ejecutar una obra, se refiere a las condiciones de trabajo o

[9] Ibíd. Pág. 222

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

elementos de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra, siendo estos elementos el contenido general del contrato de trabajo, cabe mencionar que estos se considera que han sido convenidos por las partes, aunque no exista un contrato escrito.

De acuerdo al segundo párrafo del Artículo 20 del Código de Trabajo de Guatemala, el contenido general del contrato de trabajo "Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono". En cuanto a la materia debe de ser de acuerdo al objeto del negocio al que se dedique la empresa, el objeto, este debe ser licito; la forma o modo de su desempeño debe ser razonable a las fuerzas o aptitudes del trabajador.

La prestación de servicios o ejecución de una obra, debe tener tres elementos: dependencia continuada, el trabajador está al servicio del patrono de manera continua, es decir, no se trata de un servicio fortuito o accidental, sino de un servicio que se requiere de forma permanente; dirección inmediata o delegada: el trabajador debe de ejecutar y cumplir con las tareas cumpliendo las instrucciones del patrono o de su representante y la retribución periódica como contraprestación por los servicios prestados, que se refiere al pago del salario.

1.2.3. Perfección del contrato de trabajo

El Artículo 19 del Código de Trabajo de Guatemala establece que "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo,

que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra". Al referirse que existe el contrato de trabajo y que se perfecciona al inicio de la relación laboral, indica que el solo hecho de la prestación de servicios o de la ejecución de la obra da lugar al contrato de trabajo, sin que exista desde ese momento un contrato escrito. Todo conflicto que se derive del contrato de trabajo debe de resolverse en la jurisdicción privativa de trabajo.

1.2.4. Obligaciones contenidas en el contrato de trabajo

El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino tambien a la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo de Guatemala o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, las obligaciones contenidas en los convenios internacionales son obligatorias una vez consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que el Código de Trabajo de Guatemala regula.

El Artículo 20 Código de Trabajo de Guatemala establece que "Son tambien obligatorias las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley, las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimum de protección que este

Código otorga a los trabajadores". Las condiciones que se derivan del contenido dentro de contrato de trabajo solo pueden alterarse en beneficio del trabajador.

El Artículo 21 del Código de Trabajo de Guatemala determina que "Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono". Las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra que son obligatorias dentro del contrato de trabajo son: materia u objeto, cabe resaltar que este debe de ser licito, permitido por la ley; forma o modo de desempeño, esta debe de ser compatible con la fuerza, aptitud, condición física y conocimientos intelectuales del trabajador.

Así mismo es obligatorio que se establezca en el contrato de trabajo el tiempo de su realización, esto comprende dentro de que jornada de trabajo se efectuara el servicio o la ejecución de la obra. Indicando tambien si el contrato es a plazo indefinido o excepcionalmente de plazo fijo o de obra determinada y el lugar de su ejecución, este debe de indicar el domicilio de la empresa donde se prestará el servicio o el lugar donde se ejecutará la obra. desde el surgimiento de la tecnología esto ha cambiado ya que se han implementado nuevas modalidades en las que no es necesario que el trabajador se presente al domicilio de la empresa, el trabajo lo pueden realizar desde el hogar del trabajador o desde el lugar donde se encuentre, lo importante es que cumpla con sus labores y jornada de trabajo.

1.2.5. Plazo de los contratos de trabajo

El Artículo 26 del Código de Trabajo de Guatemala establece que "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. deben tenerse como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una misma empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen". En estos párrafos se materializa el principio ideológico de estabilidad laboral ya que el contrato de trabajo no debe de especificar fecha de su terminación.

El tercer párrafo del Artículo 26 del Código de Trabajo de Guatemala determina que "En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que va a prestar o de la obra que se va a ejecutar." Excepcionalmente el contrato de trabajo puede ser celebrado a plazo definido solo si la naturaleza de la obra así lo requiere.

1.2.6. Jornada de trabajo

"Por JORNADA DE TRABAJO se entiende el lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice la

fuerza de trabajo intelectual o material".[10] Sic. Es el tiempo que el trabajador pasa a las órdenes del patrono, desempeñando el servicio o ejecutando la obra para la que fue contratado. Realizando las tareas bajo la instrucción del patrono o del representante de este, la cantidad de horas en las que desempeña su trabajo no puede ser mayor a la establecida en la ley.

1.2.7. Jornada Ordinaria

Considerada "Como el lapso de tiempo contratado, o sea el tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va".[11] Es el periodo de tiempo en el que se ejecuta el trabajo, puede estar dentro del horario diurno o nocturno, debe de estar definida expresamente en el contrato de trabajo, forma parte de las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de obra.

El Artículo 116 del Código de Trabajo de Guatemala establece que "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono". La jornada diurna es la que se ejecuta entre las

[10] Fernández Molina, Luis, **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 299
[11] Ibíd. Pág. 301

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

seis y las dieciocho horas de un mismo día, y la jornada nocturna es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

1.2.8. Jornada extraordinaria

La jornada extraordinaria es usualmente considerada como el periodo de tiempo "En el que el trabajador, fuera de las jornadas pactadas, se encuentra a disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales. Es decir, que, en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida".[12] Es el trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de tiempo que determinado para la jornada ordinaria, la que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, esta debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes dentro del contrato de trabajo.

1.2.9. Disminución de la jornada de trabajo

El Artículo 120 del Código de Trabajo de Guatemala establece que "Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna". La disminución de la jornada de trabajo no afecta la remuneración pactada en los contratos de trabajo, una vez definido el

[12] Ibíd. Pág. 310

servicio personal o la ejecución de la obra que se realizara dentro del contrato de trabajo y dadas las instrucciones del patrono, ambas partes pueden definir de mutuo acuerdo si se disminuye la jornada laboral por considerar que no es necesario el cumplimento de la jornada ordinaria en su totalidad para poder realizar las tareas establecidas, siempre que no se descuide la calidad de trabajo por la que se contrató.

1.2.10. Descanso de trabajo

Este es el periodo de tiempo que tiene derecho el trabajador después de concluir con la jornada de trabajo, al terminar una semana laboral o que este establecido previamente en una ley, entre estos podemos mencionar: descanso diario es el que disfruta el trabajador entre jornadas de trabajo; descanso semanal, el trabajador tiene derecho a un descanso semanal, con el objeto de recuperar sus fuerzas físicas y mentales, este descanso debe de ser remunerado; asueto, es el descanso para conmemorar eventos importantes de la sociedad, estos han sido otorgados previamente por el Estado.

Además, se encuentran: el feriado, es el descanso otorgado para celebrar el día de festividad de la localidad, la conmemoración del día de la creación del municipio y el descanso anual o vacaciones, es el derecho que tiene todo trabajador de descansar quince días hábiles después de haber cumplido un año de trabajo continuo. Estas no pueden ser compensadas en dinero, el trabajador tiene derecho a gozarlas sin interrupciones, estas no son acumulables deben de gozarse al término de cada año trabajado.

1.3. Patrono

Definido tambien como "Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario".[13] Sic. Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo.

1.3.1. Obligaciones de los patronos

Toda lo concerniente a la relación laboral dentro de los contratos de trabajo están reguladas dentro del Código de Trabajo y demás leyes de la materia dentro de las obligaciones de los patronos establecidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo de Guatemala, se encuentran: preferir en igualdad de circunstancias a los guatemaltecos sobre quienes no lo son, en la empresa, si hay personal extranjero, la cantidad de personal guatemalteco debe de comprender el noventa y cinco por ciento de la totalidad de empleados; abstenerse de maltratos de palabra o de obra hacia los trabajadores; dar oportunamente a los empleados los útiles, instrumentos y materiales necesarios para que ejecutar el trabajo convenido.

[13] Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, primera edición electrónica. Pág. 705.

"En sentido de tomar todas las medidas necesarias para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo) o las causas que lentamente producen efectos negativos como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos y enfermedades comunes)".[14] Sic. Además, deben de proporcionar de un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador; permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo; deber de tomar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

Dentro del Acuerdo Gubernativo 229-2014 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional tambien se encuentran otras obligaciones específicas, para proporcionar protección al trabajador en materia de salud y en la realización de su trabajo, entre ellas se pueden mencionar: todo patrono o su representante, intermediario, proveedor, contratista o subcontratista, y empresas terceras están obligados a adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas de salud y seguridad ocupacional para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores.

Son también obligaciones de los patronos: mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles; proporcionar al trabajador las herramientas, vestuario y enseres inherentes y necesarios para el desarrollo de su trabajo, el patrono debe adoptar las medidas necesarias para que la utilización de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para la seguridad y salud del trabajador, o si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

---

[14] Fernández Molina, Luis, **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 196

El patrono debe evaluar los riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos. La evaluación debe realizarse tomando en consideración las características propias del puesto de trabajo y las exigencias de la tarea a realizar.

1.3.2. Prohibiciones de los patronos

Estas están reguladas en el Artículo 62 del Código de trabajo de Guatemala, dentro de ellas se pueden encontrar las siguientes: inducir o exigir a sus trabajadores compren sus artículos de consumo determinados establecimientos o personas; obligar a sus trabajadores a que ingresen o dejen de pertenecer a un sindicato u otro grupo legal; influir en sus decisiones políticas; dirigir o permitir que se dirijan en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier otra sustancia nociva.

1.4. Trabajador

Definido como "Trabajador Según el Diccionario de la Academia se llama así la persona que trabaja. También, sinónimo de obrero y de jornalero. En el Derecho del Trabajo es uno de sus sujetos."[15] Sic. Es la persona que presta aun patrono sus servicios materiales o intelectuales o la combinación de ambos, a cambio de una remuneración, en virtud de un contrato de trabajo.

---

[15] Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, primera edición electrónica. Pág. 951.

1.4.1. Obligaciones de los trabajadores

"La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en las condiciones pactadas, lo que significa una erogación de tipo económico. Si bien a la luz de las nuevas tendencias no se considera al trabajo como una mercancía, no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se está pagando y se está percibiendo por parte del trabajador."[16] Las obligaciones que tienen los trabajadores en virtud de un contrato de trabajo son desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o su representante.

Así mismo ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le faciliten para el trabajo; guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente y observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para la seguridad y protección de ellos y sus compañeros de labores, o de los lugares que trabajen.

Tambien se pueden encontrar otras obligaciones a los trabajadores en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Entre estas se pueden mencionar que: todo trabajador está obligado a cumplir con las normas sobre

[16] Fernández Molina, Luis, **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 202.

salud y seguridad ocupacional, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal y psicológica. Asimismo, está obligado a cumplir con las recomendaciones técnicas que se le dan, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo indicados para el uso y mantenimiento de la maquinaria.

1.4.2. Prohibiciones de los trabajadores

Estas prohibiciones se encuentran reguladas en el Artículo 64 del código de trabajo de Guatemala, entre ellas se pueden mencionar: abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono; hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política; trabajar en estado de embriaguez; usar los útiles y herramientas suministradas por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

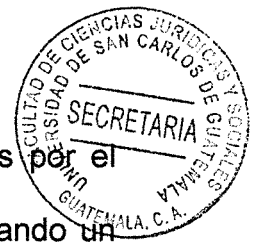
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

CAPÍTULO II

2. Tecnología en el área laboral

Con el desarrollo de la tecnología el mundo no tiene fronteras. Hablando de la comunicación, con el internet hemos alcanzado la globalización pues podemos comunicarnos de un lugar a otro en cuestión de segundos, no hay necesidad de estar en un mismo lugar para poder tener una reunión y lograr acuerdos de la manera en que se debe de realizar una actividad, poder hacer informes, ventas, compras, sin la necesidad que todo el equipo de trabajo esté presente en un mismo lugar. Así como ha evolucionado la forma de prestar el trabajo, también lo ha hecho el derecho laboral, regulando cada modalidad que ha resultado por los cambios de la sociedad y el desarrollo tecnológico.

El derecho laboral es cambiante al pasar de los tiempos, siempre ha evolucionado junto con la realidad social que afronte, el trabajo no se detiene porque es la herramienta que tiene todo país para alcanzar el desarrollo. Con la llegada de la pandemia producida por el virus COVID-19 en marzo de dos mil veinte, se hizo necesario implementar nuevas modalidades de prestación del trabajo, entre ellas el teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido. Actualmente ninguna de las dos se encuentra regulada en la legislación guatemalteca. En Guatemala el derecho del trabajo tiene categoría de derecho constitucional, del cual goza toda persona, protegiéndole así de cualquier arbitrariedad que pudiera suscitarse por la prestación del mismo.



La legislación guatemalteca aún no regula las modalidades laborales nacidas por el avance tecnológico, pero sí existen empresas que las han implementado, dejando un vacío legal en esas relaciones laborales ya que el Estado no conoce el modo en que se implementaron y tampoco tiene los parámetros para efectuar una oportuna inspección, para establecer si se están cumpliendo con las obligaciones que tienen los patronos para que no se estén violando los derechos de los trabajadores. Los empleadores están implementando herramientas para poder medir los resultados del trabajo de los empleados que están operando bajo esas modalidades, las cuales al no estar reguladas pueden vulnerar la intimidad de los trabajadores.

"AVANCES TECNOLÓGICOS: Es claro que toda disciplina jurídica acompaña el devenir de la sociedad. De esta cuenta debe irse adaptando, no solo a los intereses generales y valores, sino que también a los logros tecnológicos, la tecnología digital no existía cuando se emitió el Código de Trabajo ni ninguna de sus reformas. No se contemplaba al correo electrónico como tampoco el uso de computadoras en los centros de trabajo. Por ello puede y debe integrarse al nuevo orden. La misma adaptación tecnológica se debe implementar en los cambios que se deriven en actividades cotidianas. y como acomodarse a los nuevos escenarios: la mecanización de la producción, la implementación de robots, el uso de la red, el trabajo en casa, etc." [17] Sic. El derecho laboral ha evolucionado, existen nuevas modalidades por medio de las cuales los trabajadores cumplen con sus labores diarias.

[17] Ibíd. Pág. 34

Una de estas nuevas modalidades es el teletrabajo, en la que el trabajador cumple con sus tareas desde cualquier lugar en donde pueda tener las condiciones para realizarlas, hasta lo que hoy se conoce como modalidad de trabajo híbrido, o en otros países como trabajo a distancia, este nacido o implementado por la mayoría de empresas a raíz de la expansión de la pandemia ocasionada por el coronavirus, evitando con la implementación de esta nueva modalidad el contagio del COVID-19.

"Se ha producido una proliferación de prácticas como el teletrabajo/trabajo móvil basado en las tecnologías de la información y comunicación y el trabajo con horario flexible. Estas prácticas pueden brindar nuevas oportunidades para las personas y las empresas, inclusive en relación con la seguridad y la salud. Así, por ejemplo, el teletrabajo reduce el tiempo y el estrés de los traslados, así como el riesgo de sufrir accidentes del trabajo, y puede contribuir a un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal".[18] Sic. La utilización de estas nuevas tecnologías a revolucionado la forma en que se realiza el trabajo brindando equilibrio entre la salud y el bienestar del trabajador.

El Código de Trabajo de Guatemala regula que los patronos deben proporcionar todas las herramientas de trabajo, incluyendo las herramientas tecnológicas a sus empleados; sin embargo, también en el contrato se debe de determinar el lugar donde el trabajador desempeñará su labor, que tradicionalmente ha sido el domicilio de la empresa o sede del patrono.

[18] **El estatuto de los trabajadores, 40 años después**. Pág. 657

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

"El mundo del trabajo no escapa a estas nuevas realidades que se imponen ante nosotros, y el Estado, como máximo garante y protector de los ciudadanos, debe participar activamente de este proceso de transformación y adaptación. En primer lugar, conociendo cuál es la realidad fáctica y las nuevas formas de trabajo, y en segundo lugar, asumiendo el rol regulador de las relaciones laborales a través del aparato administrativo y normativo, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, a la vez que les brinda las herramientas para alcanzar el máximo desarrollo, individual y colectivo".[19] El Estado conociendo que la utilización de estas nuevas modalidades son un hecho en nuestro país, debe de garantizar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, mediante la creación de una ley que las regule.

La modalidad de trabajo híbrido nació de la implementación del teletrabajo buscando un equilibrio entre el trabajo de oficina y el trabajo remoto, por lo tanto, de igual forma lo debe de hacer su regulación, debe de existir una ley que desarrolle y dé parámetros para la implementación de la modalidad de teletrabajo dando lugar también a que este se pueda ejecutar de forma híbrida.

2.1. Teletrabajo

El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto o a distancia, se refiere a una modalidad laboral en la cual los empleados realizan sus tareas fuera de las instalaciones físicas de la empresa, utilizando tecnologías de la información y comunicación para

[19] Coppa, Carlos Rafael, **El Futuro del Trabajo y el Trabajo del Futuro**, Facultad de Ciencias Económicas del Rosario Universidad Católica Argentina. Pág. 103

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

cumplir con sus responsabilidades laborales sin que se vea afectado el hecho de que no se encuentran en las mismas.

2.1.1. Impacto del teletrabajo en Guatemala durante la pandemia de COVID-19

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la adopción del teletrabajo en todo el mundo y, Guatemala no ha sido una excepción. Durante la emergencia sanitaria, muchas empresas se vieron obligadas a implementar el teletrabajo como medida preventiva para reducir la propagación del virus. Esto llevó a cambios rápidos en las dinámicas laborales y a una mayor dependencia de la tecnología para mantener la continuidad de las operaciones. Algunos aspectos a considerar sobre el impacto del teletrabajo en Guatemala podrían incluir.

La adaptación tecnológica, el teletrabajo obliga a que las empresas y los trabajadores se ajusten rápidamente a herramientas tecnológicas para la comunicación, colaboración y gestión del trabajo a distancia. Tambien debe incluir la flexibilidad laboral ya que el teletrabajo ha proporcionado una mayor flexibilidad en términos de horarios y ubicación para muchos trabajadores, permitiéndoles conciliar mejor la vida laboral y personal.

Se deben considerar también los desafíos logísticos, de los cuales puede haber obstáculos relacionados con la conectividad a internet, disponibilidad de equipos adecuados y la creación de entornos de trabajo seguros y ergonómicos en el hogar. Dando lugar también a cambios en la cultura organizacional, esto debido a que la implementación del teletrabajo puede haber llevado a cambios en la formación

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

institucional, en la forma en que se gestionan los equipos y en la percepción de la productividad y el rendimiento laboral.

2.1.2. Ventajas de la implementación del teletrabajo

El teletrabajo, en el contexto de Guatemala y de manera global, ha experimentado un aumento significativo después de la pandemia de COVID-19. Sus ventajas pueden ser variadas y han influido en varios aspectos de la vida laboral. Algunas de las ventajas más destacadas incluyen: flexibilidad, el teletrabajo ha brindado a los trabajadores guatemaltecos una mayor flexibilidad en términos de horarios laborales y la posibilidad de conciliar de manera más efectiva sus responsabilidades laborales y personales.

Considerando la reducción de desplazamientos ya que, al trabajar desde casa, los empleados han experimentado una disminución en los tiempos y costos asociados con los desplazamientos diarios. Esto puede contribuir a una mejora en la calidad de vida y a una reducción de la congestión vehicular brindando mayor productividad y eficiencia, para algunos empleados, el entorno de trabajo en casa puede proporcionar un ambiente más tranquilo y libre de distracciones, lo que podría resultar en un aumento de la productividad y eficiencia laboral.

Ahorro de costos empresariales, las empresas pueden beneficiarse del teletrabajo al reducir costos asociados con la gestión de oficinas, servicios públicos y otros gastos operativos relacionados con la infraestructura física. Acceso a un talento global, el teletrabajo amplía las posibilidades de contratar talento más allá de las ubicaciones

geográficas tradicionales, permitiendo a las empresas acceder a un grupo más diverso de profesionales.

2.1.3. Desventajas de la implementación del teletrabajo

A pesar de sus beneficios, el teletrabajo también presenta desafíos que pueden afectar a los trabajadores y a las empresas en Guatemala. Algunas de las desventajas más comunes incluyen: aislamiento y estrés, el trabajo remoto puede llevar a un sentimiento de aislamiento social y puede aumentar los niveles de estrés debido a la falta de interacción cara a cara con colegas; dificultades en la comunicación dado a que la comunicación puede volverse más complicada en un entorno virtual, lo que podría dar lugar a malentendidos y a una menor eficiencia en la colaboración.

Desafíos tecnológicos, no todos los empleados tienen competencias tecnológicas ni pueden tener acceso a tecnología o conexión a Internet de alta velocidad de manera consistente, lo que podría limitar su capacidad para realizar eficazmente el trabajo remoto. Dificultades en la supervisión, los empleadores pueden encontrar desafíos en la supervisión y gestión de los empleados a distancia, lo que podría afectar la evaluación del rendimiento y la calidad del trabajo.

También es necesario considerar la falta de separación entre vida laboral y personal, trabajar desde casa puede dificultar la separación clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, ya que los trabajadores se mantienen laborando en sus hogares y al

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

tener dicha comodidad existe la posibilidad que trabajen horas extras sin que estas sean remuneradas.

Otro problema común que sufren los empleados al trabajar vía remota son los problemas ergonómicos, los trabajadores pueden enfrentar problemas de salud debido a una configuración de trabajo inadecuada en el hogar, como sillas y escritorios no ergonómicos ya que los hogares no se encuentran preparados como lo estarían las instalaciones físicas de una empresa. Desigualdad en el acceso al teletrabajo, no todos los empleados tienen la posibilidad de trabajar remotamente, lo que puede crear desigualdades en el acceso a oportunidades laborales y en la capacidad para adaptarse a esta modalidad.

2.1.4. Derecho a la desconexión

Realizar el trabajo desde el domicilio del trabajador puede provocar que se diluyan los límites de la jornada de trabajo, que de acuerdo a la legislación laboral debe ser de ocho horas diarias para la jornada ordinaria. Cuando las jornadas de teletrabajo son excesivamente largas y no se permite una adecuada desconexión, pueden surgir diversas consecuencias negativas como:

Agotamiento y fatiga, las jornadas prolongadas pueden llevar a la fatiga física y mental, aumentando el riesgo de agotamiento y afectando la capacidad para realizar tareas de manera efectiva. Problemas de salud mental, la falta de desconexión puede contribuir al estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental, ya que los trabajadores pueden tener dificultades para separar su vida laboral de la personal.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Reducción de la productividad a pesar de la aparente paradoja, jornadas laborales extremadamente largas pueden llevar a una reducción de la productividad, ya que la calidad del trabajo y la toma de decisiones pueden verse afectadas negativamente por no tener definido un horario a cumplir y una herramienta que determine el cumplimiento de sus tareas diarias.

Impacto en las relaciones personales, la dedicación excesiva al trabajo puede afectar las relaciones familiares y sociales, ya que el trabajador puede tener menos tiempo y energía para pasar con seres queridos. Pudiendo presentar problemas de sueño las largas jornadas laborales pueden interferir en los patrones de sueño, contribuyendo a problemas de insomnio y falta de descanso reparador.

Desgaste profesional denominado *Burnout*: el *burnout* es un riesgo real cuando las jornadas de trabajo son excesivas y no hay un límite claro entre el tiempo laboral y el personal. Este agotamiento extremo puede afectar la satisfacción laboral y la retención de talento. Al no poder desconectarse impide la recuperación necesaria para afrontar eficazmente las demandas laborales, lo que puede dar lugar a una disminución del rendimiento a largo plazo.

2.2. Trabajo híbrido

El trabajo híbrido implica un modelo laboral que combina tanto el trabajo presencial como el teletrabajo. En este enfoque, los empleados tienen la flexibilidad de realizar sus tareas desde la oficina, desde casa u otro lugar fuera de las instalaciones de la empresa. Este

modelo busca aprovechar los beneficios del trabajo remoto, como la flexibilidad y la mejora del equilibrio entre la vida laboral y personal, al tiempo que mantiene la colaboración y la conexión social que brinda el trabajo presencial.

2.2.1. Evolución del trabajo híbrido en Guatemala a partir de la pandemia de COVID-19

Después de la pandemia de COVID-19, el trabajo híbrido ha experimentado un aumento significativo en todo el mundo, incluyendo Guatemala. algunos impactos y evoluciones notables pueden incluir: adopción acelerada, la pandemia aceleró la adopción del trabajo híbrido en Guatemala, ya que las empresas tuvieron que adaptarse rápidamente para garantizar la continuidad de las operaciones durante el distanciamiento social.

Esta implementación permitió mayor flexibilidad, los empleadores y empleados han experimentado una mayor flexibilidad en términos de ubicación y horarios de trabajo, permitiendo una mejor adaptación a las necesidades individuales dando así una transformación digital, la implementación del trabajo híbrido ha llevado a una mayor inversión en tecnologías digitales y herramientas de colaboración para facilitar la comunicación y la coordinación entre equipos distribuidos.

Desencadenando una revaluación del espacio de oficina, las empresas han comenzado a reevaluar la necesidad y el tamaño de sus espacios de oficina, considerando modelos más flexibles y centrados en actividades específicas, la dinámica entre empleadores y empleados ha evolucionado, enfocándose más en resultados y desempeño que en la

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

presencia física en la oficina. El trabajo híbrido ha llevado a una reconsideración de la cultura organizacional, con un énfasis en la comunicación efectiva, la confianza y la promoción del bienestar de los empleados.

2.2.2. Ventajas de la implementación del trabajo híbrido

El trabajo híbrido en Guatemala es un modelo laboral que combina tanto la presencia física en la oficina como el teletrabajo. En este enfoque, los empleados tienen la flexibilidad de realizar sus tareas desde la oficina, desde casa u otro lugar remoto, permitiendo un equilibrio entre la colaboración presencial y la autonomía del trabajo a distancia. Las ventajas del trabajo híbrido pueden incluir:

Flexibilidad para los empleados, los trabajadores tienen la capacidad de elegir dónde y cuándo realizar sus tareas, lo que les brinda mayor flexibilidad para adaptarse a sus necesidades personales y profesionales, representando una mejora del equilibrio entre la vida laboral y personal. El trabajo híbrido puede contribuir a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal al ofrecer a los empleados la oportunidad de evitar desplazamientos diarios y gestionar su tiempo de manera más eficiente.

Aumento de la productividad, al permitir que los empleados elijan el entorno de trabajo que mejor se adapte a sus necesidades, se puede observar un aumento en la productividad y la concentración en tareas específicas. Ya que esto representa una reducción de costos para empleados, estos pueden experimentar una disminución en los

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

costos asociados con desplazamientos, como gastos de transporte y tiempo perdido en el tráfico.

Atracción y retención de talento, las empresas que adoptan el trabajo híbrido pueden volverse más atractivas para el talento humano, ya que ofrecen un enfoque más flexible y adaptado a las preferencias de los empleados, ya que estos consideran un beneficio que no afecta su rendimiento laboral. Las empresas pueden captar talento humano sin importar la distancia que los separe.

Adaptación a situaciones de emergencia, el trabajo híbrido proporciona una mayor resiliencia y capacidad de adaptación, ya que las empresas pueden ajustarse más fácilmente a situaciones de emergencia, como la pandemia de COVID-19 o cualquier otra que resulte en un futuro, ya que se tiene experiencia obtenida trabajando vía remota o de forma híbrida.

2.2.3. Desventajas de la implementación del trabajo híbrido

El trabajo híbrido, que combina períodos de trabajo presencial y teletrabajo, presenta desafíos y desventajas que pueden afectar tanto a patronos como a los trabajadores en el contexto laboral guatemalteco. Algunas de las desventajas del trabajo híbrido pueden incluir: dificultades en la comunicación la combinación de equipos que trabajan en la oficina y de manera remota puede generar desafíos en la comunicación, llevando a malentendidos y una menor cohesión del equipo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Asimismo, desigualdad de acceso, no todos los empleados pueden tener acceso equitativo a las mismas oportunidades de trabajo remoto, lo que puede crear desigualdades en la experiencia laboral; aislamiento y pérdida de conexión social, los empleados que trabajan de forma remota de manera constante pueden experimentar sentimientos de aislamiento y una pérdida de la conexión social que se encuentra en un entorno de oficina.

En la misma línea, dificultades en la supervisión y evaluación del rendimiento, los supervisores pueden enfrentar desafíos al efectuar su trabajo y en la evaluación del rendimiento de los empleados que trabajan en modalidad híbrida, lo que puede afectar la gestión efectiva de equipos; la falta de interacción constante en la oficina puede influir en la cultura organizacional, especialmente si no se implementan estrategias para mantener una cultura cohesionada en un entorno híbrido, los empleados que trabajan de forma remota pueden sentir una desconexión con la organización, lo que puede afectar su compromiso y sentido de pertenencia.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

CAPÍTULO III

3. Regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en países de América

"Actualmente, la regulación del teletrabajo en América latina es diversa. Así, tenemos casos como el peruano y el costarricense, donde el teletrabajo fue regulado antes de la pandemia, lo que permitió realizar las modificaciones legales necesarias con tiempo. En el extremo opuesto, en Guatemala el tema continúa sin regulación alguna pero, de acuerdo con los hallazgos de esta investigación, "ha permitido al sector empleador generar esquemas flexibles y creativos que, en común acuerdo con los trabajadores, han permitido el desarrollo de esta modalidad de manera exitosa, ya sea en esquemas definitivos, temporales o mixtos".[20] Las leyes que regulan el teletrabajo en América latina pueden servir de inspiración para la creación de una ley de la misma naturaleza en nuestro país,

Otra forma de analizar la importancia de la regulación del teletrabajo y su modalidad híbrida, es estudiando cómo otros países han regulado estas modalidades desde sus respectivas legislaciones. Dentro de estas, tenemos las leyes de países como Colombia, Perú, Costa Rica y Chile, algunos de estos países tienen leyes que regulaban el teletrabajo desde antes que la pandemia provocada por el coronavirus afectara el

[20] **Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina**, informe regional 2022, OIT. Pág. 4.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

continente, con esto, alcanzaron un mejor desempeño en la implementación del teletrabajo durante la pandemia, ya que tenían los parámetros para ello.

3.1. Regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en Colombia

En el año 2008, entra en vigencia en Colombia la Ley 1221, en su contenido se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones al respecto, la Ley 1221 establece el reconocimiento del teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Adicionalmente a la promulgación de la ley creó instituciones que incentivan la formación académica de sus ciudadanos para aplicar a esta modalidad, siendo esta la red nacional de fomento al teletrabajo.

La Ley 1221 consta de nueve Artículos los cuales definen de forma específica y puntual la modalidad de teletrabajo, dentro de los cuales se pueden mencionar: el objeto de la ley, dicha ley tiene por objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

La ley analizada incluye las siguientes definiciones: teletrabajo, es la forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin

requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo; teletrabajador: es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

También considera que el teletrabajador se puede revestir con una de las siguientes formas: autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones; móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Tienen tambien los teletrabajadores llamados suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. Esta forma de prestación da lugar a la implementación de la modalidad de trabajo híbrida, ya que los trabajadores no asisten a la oficina de trabajo todos los días, pero rigen su relación laboral mediante la ley de teletrabajo y demás disposiciones de ese país.

Con el surgimiento de la regulación del teletrabajo en Colombia fue creado el Ministerio de Tecnologías de la Información, al que le corresponde promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

impulsar la cultura del teletrabajo en el país. Esta entidad gubernamental determina el teletrabajo como: una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio especifico de trabajo.

Se refiere al teletrabajo como una modalidad laboral a distancia, para la cual se promueve a través de Internet su regulación, además de lo relativo al acceso y uso de las tecnologías de información; la cultura del teletrabajo; y de la generación de alianzas público privadas en la materia. Poniendo tambien a disposición de los ciudadanos cursos y becas para convertirlos en ciudadanos digitales y que así puedan optar a esta modalidad de trabajo.

En el portal de este ministerio destaca los beneficios generales de esta modalidad laboral dentro de los que se pueden mencionar los siguientes: mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio; reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros; control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas y procesos descentralizados pero interconectados.

Asimismo, destaca otros beneficios como: el mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización; equilibrio entre los

espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

Destacando tambien la inclusión socio laboral de la población vulnerable, gracias a las tecnologías de la información y comunicación, situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia; el aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo; ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina obteniendo tambien ahorro en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.

Finalmente destaca los ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares, ayudando la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico y la mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.

Esta ley es un ejemplo a tomar al regular el teletrabajo en Guatemala, ya que regula de forma específica cada parámetro del teletrabajo, dando lugar a poder ejecutarse de forma híbrida, creando instituciones que promueven esta modalidad, dando también inclusión a

la población vulnerable para que se capaciten y pueden laborar desde sus hogares sin tener la necesidad de desplazarse.

3.2. Regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en Perú

Este país regula el teletrabajo con la Ley 30036 de fecha 15 de mayo de 2013, la que contiene 5 Artículos y cuatro disposiciones complementarias, los aspectos más importantes son: el objeto de la Ley es regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Dando la definición de teletrabajo así: el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Regula tambien las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos, cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral. Determina tambien que el teletrabajador puede aportar sus propios equipos o elementos de trabajo, debiendo el empleador compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación.

Asimismo, establece que el teletrabajo tiene carácter voluntario y reversible por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador. el cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. Tambien establece que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Respecto de las disposiciones complementarias finales, cabe señalar que su contenido refiere principalmente lo relativo al plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo, el financiamiento de las acciones a cargo de las entidades del Estado de los diferentes niveles de gobierno, que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, y el plazo para que Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Decreto Supremo, reglamente la Ley.

El reglamento de la ley que regula el teletrabajo en Perú, es el Decreto Supremo número 017-2015-TR el cual es de mucha importancia, ya que desarrolla la ley mencionada, da mayor comprensión ya que indica la forma en la que se debe de aplicar la misma, brinda

los parámetros específicos de cada tema, definiendo la forma del contrato laboral en esta modalidad, los derechos, beneficios y obligaciones de los trabajadores. Dentro de sus principales Artículos se encuentra regulado:

Los requisitos formales del teletrabajo, los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, según el régimen al que pertenezca cada teletrabajador.

El contrato de teletrabajo debe de tener como mínimo la información de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos. Determinado que en caso los medios sean proporcionados por el empleador o entidad pública, debe indicarse las condiciones de utilización, las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos y el procedimiento de devolución al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, de corresponder.

En caso los medios sean proporcionados por el teletrabajador, debe indicarse el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador; en caso de entidades públicas, dicho pago se realizará conforme al marco legal vigente en ese país. Las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios con que se preste el servicio bajo la modalidad de teletrabajo.

Tambien indica que debe de determinarse la jornada que se asigne al teletrabajador de acuerdo con los límites previstos en las normas que resulten aplicables; el mecanismo de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores, de ser el caso. Cuando se trate de un cambio de la modalidad convencional a la modalidad de teletrabajo, el empleador o entidad pública debe indicar la justificación del cambio, así como los objetivos que persigue con aquella variación.

De la misma forma determina que la entrega al teletrabajador de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, adicionales a los inicialmente proporcionados por el empleador o entidad pública, deberá constar por escrito, detallándose los bienes entregados. Durante el desarrollo del teletrabajo, las partes pueden acordar la modificación de los términos inicialmente pactados, de conformidad con las normas vigentes de ese país.

Determina tambien las formas en que puede desarrollarse el teletrabajo siendo estas: forma completa: el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias; forma mixta: el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad. Esta última es con la que se le da vía libre a la implementación de la modalidad de trabajo híbrido, y esta queda debidamente regulada con la ley y reglamento de la ley que regula el teletrabajo.
De la misma forma indica que la variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo es voluntaria y no puede significar en sí misma la afectación de la naturaleza del vínculo entre el teletrabajador y la entidad pública o el

empleador, de los derechos, beneficios, categoría y demás condiciones del trabajador o servidor civil.

Establece tambien que los derechos y beneficios del teletrabajador son los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que se les son garantizados se encuentran:

La capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información. La capacitación se realiza antes de iniciarse la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos con los que el teletrabajador presta sus servicios.

Además del respeto a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo. El teletrabajador tiene las mismas obligaciones que los trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad convencional para el empleador o entidad pública, entre estas obligaciones, se encuentran reguladas las siguientes: cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo; durante la jornada de trabajo o servicio, el

teletrabajador deberá estar disponible para las coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario.

Además de guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación de servicios; cuando al teletrabajador le sean suministrados por parte del empleador o la entidad pública los elementos y medios para la realización de las labores, estos no pueden ser usados por persona distinta al teletrabajador.

Por último, esta ley tambien regula la importancia que tiene el teletrabajo en la inclusión de la población vulnerable, ya que norma que las empresas en la medida de lo posible deberán de dar preferencia a esta población siempre que cuente con los requisitos para la ejecución del trabajo. Promoviendo así los deseos de superación y de capacitación de esta importante parte de la población.

3.3. Regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en Costa Rica

Este país regula el teletrabajo con el Decreto Legislativo Número 9738, integrado por 10 Artículos, promulgado en el año 2019 que contienen las normas relativas al objeto de la ley, su ámbito de aplicación y acceso voluntario, definiciones, fomento del teletrabajo, reconocimientos gubernamentales para el fomento del trabajo, reglas generales, contrato o adenda de teletrabajo, obligaciones de las personas empleadoras, obligaciones de las personas teletrabajadoras, riesgos de trabajo y otros. Dentro del contenido de los Artículos se pueden mencionar:

El objeto de la ley es promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes.

Regula las siguientes definiciones: teletrabajo, es la modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. La modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo; persona teletrabajadora, es la persona protegida por esta regulación, que teletrabaja en relación de dependencia o subordinación.

Así mismo define las instalaciones para realizar el teletrabajo como: telecentro, siendo este el espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilita el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño.

Finalmente define la forma de realizar el teletrabajo como: teletrabajo domiciliario, este se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio y teletrabajo móvil, dándose este cuando las personas trabajadoras realizan sus

funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables. Esta última forma de realización da lugar a la implementación de la modalidad híbrida en ese país, quedando regulada dentro de la ley del teletrabajo.

El Ministerio de Trabajo de este país tiene a cargo el fomento al teletrabajo teniendo como prioridad los siguientes objetivos: promover desarrollo social en los territorios, por medio de la práctica del teletrabajo; desarrollar acciones formativas para el fomento del teletrabajo; incentivar, a través del diálogo tripartito, la creación de alianzas entre el sector público, el sector sindical y el sector empresarial, nacionales e internacionales, para el fomento del teletrabajo; impulsar el teletrabajo en los grupos socioeconómicamente vulnerables y en las personas con responsabilidades de cuido y proveer las condiciones necesarias para que las diferentes regiones del país puedan ser atractivas e idóneas para la implementación del teletrabajo.

Establece que el teletrabajo modifica única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora.

Regula la forma en que puede implementarse el teletrabajo cuando el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial de las funciones del puesto, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir conjuntamente un acuerdo voluntario, en el

que se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo; definiendo que ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en Código de Trabajo de ese país, en lo que respecta a la jornada laboral.

Respecto al horario de la persona teletrabajadora establece que este podrá ser flexible dentro de los límites establecidos dentro de las leyes de la materia de ese país, siempre y cuando sea previamente acordado y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo. De igual forma los criterios de medición, evaluación y control de la persona teletrabajadora serán previamente determinados en el acuerdo o adenda a suscribir, y deberán ser proporcionales a los aplicados en su centro de trabajo.

La incorporación a la modalidad del teletrabajo es voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora. La persona empleadora tiene la potestad de otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente, con fundamento en las políticas y los lineamientos emitidos al efecto; dicha revocatoria deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral.

Así mismo determina que no podrá utilizarse el teletrabajo como medio para propiciar tratos discriminatorios en perjuicio de las personas trabajadoras. Las personas teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de

desarrollo de la carrera administrativa y profesional que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de la persona empleadora.

La ley analizada contempla que, para establecer una relación de teletrabajo, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que norman el empleo en Costa Rica. En este deberán especificarse, de forma clara, las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes. En caso de que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda a este con las condiciones previstas en la ley especifica.

Por último, se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

3.4. Regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en Chile

En Chile existe la Ley 21220, la cual regula el trabajo a distancia, reformando la legislación laboral que tenían antes de su implementación. Con esta ley se establecen los parámetros con los que se debe de cumplir para poder adoptar esta modalidad, como por ejemplo los siguientes: en caso de que la modalidad de trabajo a distancia o

teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. Si la relación laboral se inició conforme a las normas de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Regula que en aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación. Este parámetro es el que da lugar a la implementación de la modalidad de trabajo híbrido, quedando este regulada con la ley que regula el teletrabajo.

Estas leyes pueden servir de inspiración para la creación de una ley que regule el teletrabajo y la implementación de la modalidad híbrida en Guatemala, los legisladores de estos países no se detuvieron solo en reglamentar el teletrabajo, si no que vieron en este una herramienta de desarrollo para sus ciudadanos y por tanto de sus países, crearon dependencias gubernamentales que impulsan la cultura del teletrabajo, promoviendo la capacitación para que puedan optar a este, haciendo inclusión de la población vulnerable que le es difícil la movilización.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO IV

4. Estudio para la regulación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido en Guatemala

Con la implementación del teletrabajo por las necesidades del COVID-19 muchos trabajadores y empresarios lograron conocer más sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo híbrido, sin embargo, mientras algunos continuaron con sus labores diarias sin ningún inconveniente, hubo una porción de trabajadores que no lograron realizar su trabajo correctamente, con las limitaciones que esta modalidad presenta, es por ello que se realizó una encuesta a trabajadores y jefes, que laboran en un trabajo de oficina para conocer sus distintas percepciones, ver anexo A.

Como primer paso, esta encuesta se limitó únicamente a personas que se encuentran laborando en trabajo de oficina, ya que es el sector que puede aplicar a teletrabajo, por lo que la primera pregunta de la encuesta fue: ¿Usted actualmente se encuentra laborando en un trabajo de oficina?, obteniendo 104 respuestas positivas y nueve negativas, ver anexo B, por lo que las demás preguntas de la encuesta se realizaron únicamente a las personas que contestaron que sí y es la muestra con la que se realizaron los siguientes análisis.

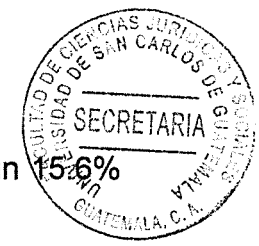
Para iniciar con el análisis de la necesidad de regular el teletrabajo en Guatemala, se realizó la pregunta: ¿Qué impacto tiene en su trabajo el poder realizarlo vía remota?, para conocer la percepción de los trabajadores en cuanto a su eficiencia laboral, de esta

pregunta se consiguieron mejores resultados para la opción de, Trabajo mejor vía remota, con un 55.8% de respuestas, lo que equivale a 58 personas, en segundo lugar se obtuvo la opción de, Trabajo de igual manera en oficina o vía remota, con un 40.4%, lo que equivale a 42 personas y solamente el 3.8% de los encuestados contestaron, Trabajo mejor desde la oficina, lo que equivale a cuatro personas, estos resultados nos demuestran que, para los trabajos de oficina, el teletrabajo casi no impacta de manera negativa a los trabajadores, ya que pueden realizar las mismas actividades desde la oficina o vía remota, ver anexo C.

Tambien se buscó evaluar la importancia que tienen los trabajadores con que la empresa le proporcione las diversas herramientas para poder realizar su trabajo vía remota, para ello se realizó la pregunta: ¿Considera que la empresa le debe proporcionar todas las herramientas, computadora, internet, etc. para poder trabajar vía remota?, de esta pregunta se colocaron dos opciones de respuesta y la opción de que puedan colocar, Otra opción, y poder escribirla, ver anexo A, pregunta 3. Es por ello que se obtuvieron diversas respuestas, pero analizando cada una de ellas se puede resumir con las siguientes opciones y resultados:

Para la opción, Si, ya que es necesario para cumplir mi trabajo adecuadamente: se obtuvo un 33% de respuesta, con un total de 34 votos; para la opción No, ya que los beneficios que contrae el teletrabajo son suficientes para solventar los gastos: se obtuvo un 37% de respuesta, con un total de 38 votos; para la opción únicamente equipo de cómputo: se obtuvo un 11.7% de respuesta, con un total de 12 votos y para la opción

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA SECRETARIA GUATEMALA, C.A.

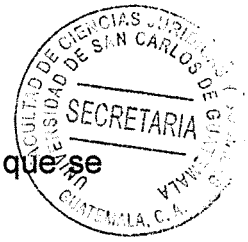


Debe ser un acuerdo con la empresa que beneficie ambas partes: se obtuvo un 15.6% de respuestas, con un total de 16 votos.

Adicionalmente, se tuvo una encuesta donde la persona se abstuvo de contestar esta pregunta. Con los resultados obtenidos se puede apreciar que muchas personas están de acuerdo en que la empresa debe dar una parte del equipo con que se trabaja, sin embargo, al estar pendientes que el teletrabajo provee varios beneficios, están dispuestos a llegar a ciertos acuerdos para que ambas partes se apoyen y solventen los gastos juntos, como proveyendo solamente el equipo de cómputo o llegar a un acuerdo desde el momento del contrato, ver anexo D.

Para continuar con la encuesta, tambien se procuró conocer su percepción con las herramientas de control, para poder regular de mejor manera el correcto uso del teletrabajo. Para ello se realizó la pregunta: ¿Qué herramientas considera necesarias para la regulación del trabajo híbrido o teletrabajo en Guatemala?, dándoles la opción de seleccionar una o varias, siendo esta una pregunta de opción múltiple para conocer cuáles son las herramientas con mayor factor de aceptabilidad y cuáles no. Obteniendo los siguientes resultados:

Herramienta de marcaje: la segunda herramienta con mayor aceptabilidad, reflejando un 82.5% de votos y que las personas están dispuestas a marcar su hora de entrada y salida para reflejar que si cumplen con el horario establecido por la empresa; en cuanto a una Herramienta de control de accesos en equipo de cómputo obteniendo esta mayor aceptabilidad, reflejando un 85.4% de votos y que las personas conocen la importancia



de la ciberseguridad y, por ende, se deben limitar los accesos y la información que se maneja.

Reflejando que la herramienta de monitoreo de trabajo en equipo de cómputo es La segunda herramienta con menos aceptabilidad, teniendo solamente un 35% de los votos, reflejando que las personas no se sienten cómodas con el hecho de que se les esté monitoreando, durante toda su jornada laboral, como están realizando su trabajo, ya que esto genera inseguridad.

La aplicación de la herramienta de geolocalización es la herramienta con menos aceptabilidad, teniendo solamente un 15.5% de los votos, reflejando que las personas no se sienten cómodas con que conozcan todo el tiempo donde están realizando el teletrabajo, pues se pierde el beneficio de flexibilidad al lugar donde se trabaja. Adicionalmente, existieron votos que fueron agregados por los encuestados desde la opción de agregar, Otra opción, teniendo las opciones de, Con que me provean la computadora suficiente, y la opción de, herramientas para video llamadas, chats, manejo de equipos. Ejemplo, *Teams* las cuales no están siendo consideradas en este análisis ya que solamente cuentan con 1 voto cada una, ver anexo E.

4.1. Percepción de las herramientas de control

Parte importante para la regulación de la modalidad del teletrabajo y del trabajo híbrido es poder regular también las jornadas laborales y el control de accesos para la seguridad de la información, para ello se realiza una sección para los patronos y una para los

trabajadores para conocer su percepción sobre la instalación y uso de herramientas tecnológicas para estas regulaciones.

4.1.1. Percepción de acuerdo al trabajador

Como parte de la encuesta anteriormente mencionada, también se trató de conocer la percepción del trabajador con las regulaciones del teletrabajo y trabajo híbrido, es por ello que, se dividió en 2 la muestra de los 104 encuestados dependiendo si tienen trabajadores a su cargo o no, haciendo la pregunta: ¿Usted actualmente tiene trabajadores a su cargo?, de la cual 65 contestaron que, No, a ellos se les realizaron preguntas de acuerdo a su percepción como trabajador, ver anexo F.

La primera pregunta es para conocer su percepción en cuanto al control de acceso y monitoreo fuera de la oficina, siendo esta: ¿Qué tan de acuerdo estaría de instalar herramientas de control de acceso y monitoreo en la computadora cuando se encuentra laborando fuera de oficina?, proveyéndoles una escala lineal del 1 al 5 para conocer su nivel de conformidad, siendo 1, Nada de acuerdo, y 5 como, Indispensable, ver anexo A, pregunta 6.

De esta pregunta contestaron 65 personas y se mostraron bastante anuentes con la opción de controlar los accesos y el monitoreo en las computadoras del trabajo, para así poder fortalecer la ciberseguridad de las empresas. Teniendo un 40% en la escala lineal de 4 sobre 5 y teniendo también un 29.2% en la escala lineal 5 sobre 5, teniendo casi un

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

70% de conformidad para estas herramientas sean instaladas en las computadoras como parte de la regulación del teletrabajo y trabajo híbrido, ver anexo G.

La siguiente pregunta es para conocer su percepción en cuanto a las herramientas de marcaje y geolocalización para garantizar los horarios de trabajo fuera de la oficina, siendo esta: ¿Qué tan de acuerdo estaría de utilizar una herramienta de marcaje para que la empresa sea capaz de garantizar sus horarios laborales cuando se encuentra laborando fuera de oficina?, manejando de igual manera una escala lineal de del 1 al 5 para conocer su nivel de conformidad, siendo 1, Nada de acuerdo y 5 como Indispensable, ver anexo A, pregunta 7.

De esta pregunta contestaron las mismas 65 personas y mostraron una aceptación media alta a estas herramientas. Teniendo un 20% de votos en la escala lineal de 3 sobre 5, un 21.5% en la escala lineal de 4 sobre 5 y un 43.1% la escala lineal de 5 sobre 5, si bien muchas personas si lo ven indispensable para sus horarios, si existe una porción de trabajadores que no se sienten del todo cómodas con estas herramientas, ver anexo H.

4.1.2. Percepción de acuerdo al patrono

También como parte de la encuesta anteriormente mencionada, se trató de conocer la percepción de los patronos llamándoles dentro de la encuesta, jefe o empleador, con las regulaciones del teletrabajo y trabajo híbrido, de la pregunta realizada anteriormente: ¿Usted actualmente tiene trabajadores a su cargo?, contestaron 39 que, Si, y a ellos se

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

les realizaron preguntas de acuerdo a su percepción como jefe o empleador, ver anexo F.

La primera pregunta para los jefes o empleador consistía en conocer su percepción sobre qué tan necesaria consideran que son las herramientas de control de acceso y monitoreo para sus trabajadores, siendo esta: ¿Qué tan necesarias considera que son las herramientas de control de acceso y monitoreo en las computadoras de sus empleados cuando estos se encuentran laborando fuera de oficina?, proveyendo de igual manera una escala lineal del 1 al 5 para conocer su nivel de conformidad, siendo 1, Nada necesarias y 5 como, Indispensable, ver anexo A, pregunta 8.

De esta pregunta contestaron los 39 encuestados que tenían trabajadores a su cargo, presentando una necesidad media alta de instalarles estas herramientas a sus empleados. Teniendo un 30.8% de los votos en una escala lineal de 3 sobre 5, un 38.5% de 4 sobre 5 y un 25.6% de 5 sobre 5, reflejando que los jefes si ven una necesidad en limitar los accesos por ciberseguridad y protección de datos cuando sus trabajadores se encuentran fuera de la oficina, ver anexo I.

La siguiente pregunta para esta muestra consistía en conocer su percepción sobre qué tan necesaria consideraban las herramientas de marcaje y geolocalización para garantizar que sus trabajadores si están laborando en sus horarios, siendo esta: ¿Qué tan necesarias considera utilizar una herramienta de marcaje para que sea capaz de verificar los horarios laborales de sus trabajadores cuando se encuentren laborando fuera de oficina?, presentando la misma escala lineal del 1 al 5 para conocer su nivel de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

conformidad, siendo 1, Nada necesarias y 5 como, Indispensable, ver anexo A, pregunta 9.

De esta pregunta contestaron los mismos 39 encuestados que tenían empleados a su cargo, presentando una necesidad alta para estas herramientas y conocer que sus trabajadores cumplen con sus horarios laborales. Teniendo un 33.33% de los votos en la escala lineal de 4 sobre 5 y un 38.5% en la escala de 5 sobre 5, reflejando más del 70% de los votos en estas 2 escalas más altas.

4.2. Criterios para la implementación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido

El Código de Trabajo de Guatemala no regula el teletrabajo y en particular la modalidad de trabajo híbrido, y estas se han implementado en muchas empresas sin que existan parámetros que regulen estas relaciones laborales, su puesta en marcha se ha basado en los criterios generales basados en los principios de flexibilidad y adaptabilidad, estos pueden considerarse para la creación de la ley. Dentro de estos criterios se encuentran los siguientes:

La naturaleza del trabajo, la adaptación al teletrabajo, evaluando si esta permite realizar las tareas de manera remota y no requiere una presencia física constante en la oficina, si es así, se podría incluir una cláusula, dentro del contrato de trabajo, que establezca que el trabajo puede ser realizado de forma remota, especificando las tareas y responsabilidades que se llevarán a cabo en el hogar del empleado.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Requisitos tecnológicos, equipamiento y conectividad, determinar si el empleado cuenta con los recursos tecnológicos necesarios, como una computadora y una conexión a internet estable, de no ser así se debe de establecer la obligación del empleador de proporcionar el equipamiento necesario para el trabajo remoto y detallar los estándares mínimos de conectividad y tecnología requeridos.

Flexibilidad en horarios, determinado que el trabajo puede realizarse con cierta flexibilidad en los horarios, permitiendo que el empleado organice su jornada de trabajo de manera eficiente esta podría estar definida en una cláusula, dentro del contrato de trabajo, que establezca la flexibilidad en los horarios de trabajo, especificando la necesidad de cumplir con las horas laborales acordadas y detallando cualquier requisito adicional.

Evaluación de resultados, enfoque en productividad, la evaluación del desempeño se basa en resultados y productividad, más que en la supervisión constante, para esto se debe de determinar que la evaluación de desempeño se centrará en los resultados y metas cumplidas, definiendo las métricas a cumplir, en lugar de la presencia física en la oficina, y detallar los indicadores clave de rendimiento.

Confidencialidad y protección de datos, el empleado debe cumplir con normas estrictas de confidencialidad y protección de datos, incluso en un entorno remoto, para el efecto se debe de incluir cláusulas de confidencialidad y seguridad de datos en el contrato de trabajo, especificando las medidas que el empleado debe tomar para proteger la información confidencial.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Comunicación y colaboración. medios Virtuales, la comunicación y colaboración se pueden realizar eficientemente mediante herramientas virtuales, debiendo especificar previamente las herramientas y plataformas virtuales que se utilizarán para la comunicación y colaboración, así como la frecuencia de las reuniones virtuales. Estos criterios reflejan las mejores prácticas internacionales y podrían ser considerados en acuerdos contractuales para facilitar la implementación de la modalidad de teletrabajo y la modalidad híbrida. Es esencial adaptar estos elementos a la legislación y las necesidades específicas del país.

4.3. Elementos a considerar para su regulación

Aunque el Código de Trabajo de Guatemala no tiene disposiciones específicas para regular el teletrabajo, se pueden extraer principios y elementos de los Artículos que regulan la relación laboral para orientar la creación de una ley específica sobre el teletrabajo que sea aplicable a la modalidad del trabajo híbrido. A continuación, se proporcionan parámetros a considerar:

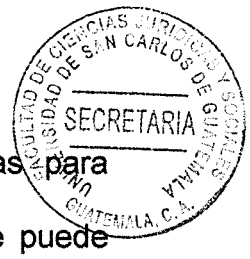
Definición y ámbito de aplicación: establecer una definición clara de teletrabajo, especificando las modalidades aceptadas y el alcance de la ley; acuerdo de teletrabajo: establecer requisitos y contenido para el acuerdo de teletrabajo. Podría incluirse una disposición que regule la forma de celebrar el contrato, dando la opción de que este se pueda implementar mediante acuerdo mutuo de las partes.

Derechos y obligaciones de las partes: definir los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador en el contexto de la implementación de la modalidad de teletrabajo o su forma híbrida; horario y jornada de trabajo: establecer disposiciones sobre el horario y la jornada de trabajo, incluyendo la flexibilidad. Determinando que se pueden utilizar herramientas de software para tener el control de que se esté cumpliendo con tales jornadas.

Salud y seguridad en el teletrabajo: establecer requisitos de salud y seguridad que deberán cumplirse en la realización del trabajo a distancia, ampliándose el catálogo ya contenido en la ley que regula las condiciones de seguridad en el trabajo, adecuándolos para tal efecto, protegiendo de esta manera al teletrabajador de enfermedades profesionales o lesiones laborales.

Compensación y beneficios: definir cómo se manejará la compensación y los beneficios en el contexto del teletrabajo, en caso los medios para desarrollar el trabajo sean proporcionados por el trabajador, como ejemplo, si el trabajador proporciona su equipo de cómputo se le compensaría con un bono por depreciación de equipo. O si el costo beneficio sería suficiente.

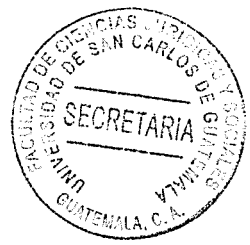
Derecho a desconexión: garantizar el derecho a la desconexión y establecer limitaciones en cuanto a la disponibilidad del trabajador fuera del horario laboral. Este principio podría derivarse de los Artículos 116 y 126 del Código de Trabajo de Guatemala de Guatemala, que regulan la jornada de trabajo y los días de descanso, respectivamente, con esto se estaría protegiendo al trabajador de la vulneración de este importante derecho.



Protección de datos y confidencialidad: establecer disposiciones específicas para proteger datos personales y garantizar la confidencialidad. Regulando que se puede disponerse de herramientas de *software* creadas para este propósito, al tenor de lo establecido en el Artículo 63, inciso g, del Código de Trabajo de Guatemala, que trata sobre la protección de información sensible.

Evaluación de desempeño: definir métodos o herramientas claros para evaluar el desempeño de los trabajadores en modalidad de teletrabajo o su forma híbrida, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 21 del Código de Trabajo de Guatemala, que aborda el desempeño para el que fue contratado, otorgando así al patrono una eficiente prestación de las tareas contratadas.

Educación, capacitación e inclusión: establecer la necesidad de proporcionar formación y capacitación adecuada para que los ciudadanos puedan optar a un trabajo a distancia, creando entidades gubernamentales que incentiven y promulguen la importancia de esta modalidad de trabajo, dando a conocer que se puede optar a talento humano sin importar la distancia; inspecciones y supervisión: crear mecanismos para la supervisión y cumplimiento de las disposiciones de la ley que regule la modalidad de teletrabajo, ampliando los procedimientos de inspección descritos en el capítulo IX del Código de Trabajo de Guatemala. dándole de esta manera carácter imperativo al cumplimiento de los parámetros que normen esta modalidad y su forma híbrido.



4.4. Regulación del control de acceso

En el contexto del control de acceso a redes, internet y otras aplicaciones, así como el monitoreo del trabajo remoto, es fundamental tener en cuenta las regulaciones legales, la privacidad de los empleados y la ética empresarial. Algunas herramientas que podrían ser útiles, pero es crucial utilizarlas de manera responsable y transparente, respetando los derechos y la privacidad de los trabajadores, entre estas se pueden mencionar: *ActivTrak*, monitoreo de productividad: esta proporciona herramientas para el monitoreo de la productividad, seguimiento del tiempo y análisis de uso de aplicaciones, esta puede ayudar a evaluar la eficiencia de los empleados en un entorno remoto y *Cisco Umbrella* , seguridad de la red: enfocado en la seguridad de la red, esta herramienta puede ayudar a bloquear sitios web maliciosos y controlar el acceso a la red desde ubicaciones remotas.

4.5. Regulación del control de jornadas

Existen aplicaciones y plataformas que permiten el seguimiento de la ubicación de los empleados mediante la geolocalización para gestionar el registro de entrada y salida, así como para supervisar la jornada laboral. Es importante destacar que el uso de estas herramientas debe realizarse con respeto a la privacidad de los empleados y cumpliendo con las leyes. Entre las opciones que sirven para tal efecto se encuentran las siguientes:

TSheets: ahora parte de *QuickBooks*, ofrece funciones de seguimiento de tiempo con geolocalización. Los empleados pueden marcar su entrada y salida desde dispositivos móviles, y la aplicación registra la ubicación, tambien podría ser utilizada *Woven*: es una

plataforma de gestión de asistencia que utiliza la geolocalización para registrar la entrada y salida de los empleados. También ofrece funciones de informes y análisis.

4.6. Legalización de herramientas de trabajo

En la creación de una ley que establezca la obligación de las empresas de proporcionar las herramientas de trabajo para realizar sus labore en modo de teletrabajo, en Guatemala, se deben considerar elementos basados en los principios generales del Código de Trabajo de Guatemala. Aunque el este no aborda específicamente el teletrabajo, se pueden extraer principios relevantes para orientar la legislación. A continuación, se presentan algunos ejemplos basados en los Artículos del Código de Trabajo de Guatemala relacionados con la obligación del empleador de proporcionar herramientas de trabajo:

Equiparación de condiciones, establecer disposiciones que equiparen las condiciones de trabajo en el hogar con las de la oficina. El empleador debería proporcionar las herramientas necesarias para que el empleado pueda realizar sus funciones de manera eficiente y segura en el entorno de teletrabajo. Agregar este contenido a lo regulado en el Artículo 61, inciso d, del Código de Trabajo de Guatemala.

Obligación de proveer herramientas, recursos necesarios y condiciones adecuadas de trabajo: establecer que el empleador tiene la responsabilidad de garantizar condiciones adecuadas de trabajo, en el hogar del empleado. Esto puede incluir la provisión de equipos, *software* y conexiones a internet que cumplan con los estándares necesarios.

incluirlas a las que se encuentran contenidas en los Artículos 73 y 79 del Acuerdo Gubernativo 229-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.

Prevención de riesgos laborales, establecer normas que aseguren la prevención de riesgos laborales en el trabajo remoto. El empleador debería proporcionar herramientas y equipos que cumplan con los estándares de seguridad para evitar lesiones o daños a la salud del trabajador. Que se establezca tal situación en el Artículo 197 del Código de Trabajo de Guatemala y en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.

Reembolso de gastos relacionados: establecer disposiciones que permitan al empleado solicitar el reembolso de gastos relacionados con el trabajo remoto, como el costo de conexión a internet o el mantenimiento de equipos proporcionados por el empleador. Además de establecer un acuerdo escrito sobre equipos entre el empleador y el empleado que detalle las responsabilidades en relación con la provisión y mantenimiento de equipos para el trabajo remoto.

4.7. Falta de regulación en Guatemala

Guatemala carece de regulación del teletrabajo, el cual es el punto de partida para la regulación de la modalidad de trabajo híbrido, con esa finalidad se presentaron ante la Dirección Legislativa del Congreso de la República dos iniciativas de ley que pretenden reformar el Código de Trabajo: la Iniciativa 5764 que dispone aprobar Ley del Teletrabajo

SECRETARIA

y la Iniciativa 5781, que dispone aprobar reformas al Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo de Guatemala, que establece la categoría de teletrabajo.

"La primera Iniciativa de Ley fue recibida en la Dirección Legislativa el 20 de abril de 2020. Con fecha 07 de octubre 2020 se recibió dictamen favorable de la Comisión de Trabajo; la segunda Iniciativa de Ley fue recibida en la Dirección Legislativa el 25 de mayo 2020 y con fecha 07 de octubre 2020 se recibió dictamen favorable de la Comisión de Trabajo. Las dos iniciativas de ley buscan regular la modalidad del teletrabajo y debido a su contenido y naturaleza fueron unificadas por medio de dictamen favorable, con modificaciones".[21] Cabe mencionar que solo se ha discutido en primer debate el cual fue efectuado el 24 de noviembre 2021, manteniendo el teletrabajo y por lo mismo la modalidad híbrida sin ninguna regulación dentro de la legislación guatemalteca.

Ya que estas iniciativas no han avanzado en su proceso de aprobación, debe de nacer otra que contemple con mayor énfasis los alcances y beneficios que aportaría una política de gobierno que promueva la implementación del teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrida, los países desarrollados de América ya cuentan con una ley que regula el teletrabajo y de esta se desprende la modalidad de trabajo híbrido, estas leyes pueden servir de inspiración a los legisladores del Congreso de la República de Guatemala.

[21] Congreso de la Republica (s.f.)

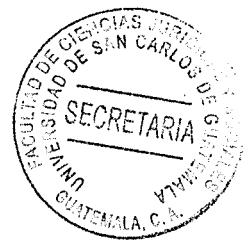
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

En la legislación guatemalteca no existe una ley que regule el teletrabajo ni su modalidad de trabajo híbrido. Al no haber una ley que determine la forma de implementación de estas modalidades de trabajo, se da lugar a que se vulneren los derechos de los trabajadores, ya que no existen parámetros a cumplir tanto para empleadores como para trabajadores.

El Congreso de la República siendo el encargado de la creación de las leyes en el país, debe elaborar una Ley que regule el teletrabajo y la modalidad de trabajo híbrido, debiendo de considerar todos los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, regulando las herramientas para su inspección y cumplimento, pudiéndose utilizar como normas orientadoras las leyes que regulan el teletrabajo en América.

El Ministerio de Trabajo y Previsión social, como ente rector, debe promover una política que incluya estas modalidades, que dé a conocer los beneficios que se obtienen al implementar estas, creando herramientas con las que se pueda capacitar a los ciudadanos, incluyendo y dando prioridad a la población vulnerable, para poder optar a ellas y así pueda encaminarse al desarrollo del país.


FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ANEXOS

Anexo A

Regulación del trabajo hibrido en Guatemala

¿Usted actualmente se encuentra laborando en un trabajo de oficina?

- ◯ Sí
- ◯ No

¿Qué impacto tiene en su trabajo el poder realizarlo vía remota?

- ◯ Trabajo mejor desde la oficina
- ◯ Trabajo de igual manera en oficina o vía remota
- ◯ Trabajo mejor vía remota
- ◯ Otro: _____

¿Considera que la empresa le debe proporcionar todas las herramientas (Computadora, internet, etc.) para poder trabajar vía remota?

- ◯ Si, ya que es necesario para cumplir mi trabajo adecuadamente
- ◯ No, ya que los beneficios que contrae el teletrabajo son suficientes para solventar los gastos
- ◯ Otro: _____

Continuación Anexo A

¿Qué herramientas considera necesarias para la regulación del trabajo hibrido o teletrabajo en Guatemala? (Puede seleccionar una o varias)

- ☐ Herramienta de marcaje
- ☐ Herramienta de control de accesos en equipo de computo
- ☐ Herramienta de monitoreo de trabajo en equipo de computo
- ☐ Herramienta de geolocalización
- ☐ Otro: _____

¿Usted actualmente tiene trabajadores a su cargo?

- ○ Sí
- ○ No

Percepción de acuerdo al trabajador

¿Qué tan de acuerdo estaría de instalar herramientas de control de acceso y monitoreo en la computadora cuando se encuentra laborando fuera de oficina?

	1	2	3	4	5	
Nada de acuerdo	○	○	○	○	○	Muy de acuerdo

Continuación Anexo A

¿Qué tan de acuerdo estaría de utilizar una herramienta de marcaje para que la empresa sea capaz de garantizar sus horarios laborales cuando se encuentra laborando fuera de oficina?

	1	2	3	4	5	
Nada de acuerdo	○	○	○	○	○	Muy de acuerdo

Percepción de acuerdo al Jefe o empleador

¿Qué tan necesarias considera que son las herramientas de control de acceso y monitoreo en las computadoras de sus empleados cuando estos se encuentran laborando fuera de oficina?

	1	2	3	4	5	
Nada necesarias	○	○	○	○	○	Indispensables

¿Qué tan necesarias considera utilizar una herramienta de marcaje para que sea capaz de verificar los horarios laborales de sus trabajadores cuando se encuentren laborando fuera de oficina?

	1	2	3	4	5	
Nada necesarias	○	○	○	○	○	Indispensables

Obtener enlace

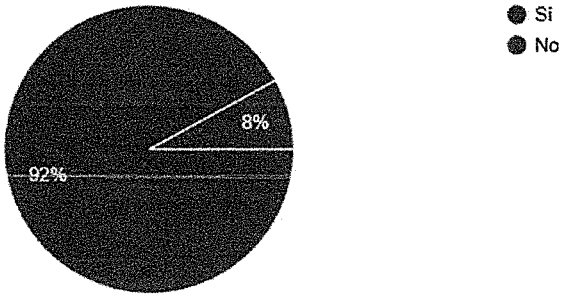
Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Notificar uso inadecuado - Términos del Servicio - Política de Privacidad

Anexo B

¿Usted actualmente se encuentra laborando en un trabajo de oficina? Copiar

113 respuestas



Anexo C

¿Qué impacto tiene en su trabajo el poder realizarlo vía remota? Copiar

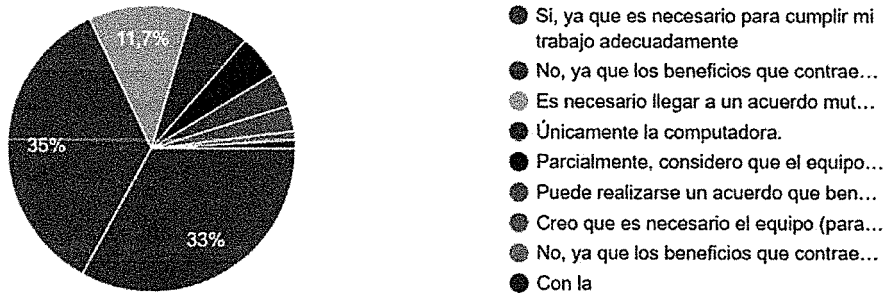
104 respuestas

Anexo D

¿Considera que la empresa le debe proporcionar todas las herramientas (Computadora, internet, etc.) para poder trabajar vía remota?

Copiar

103 respuestas

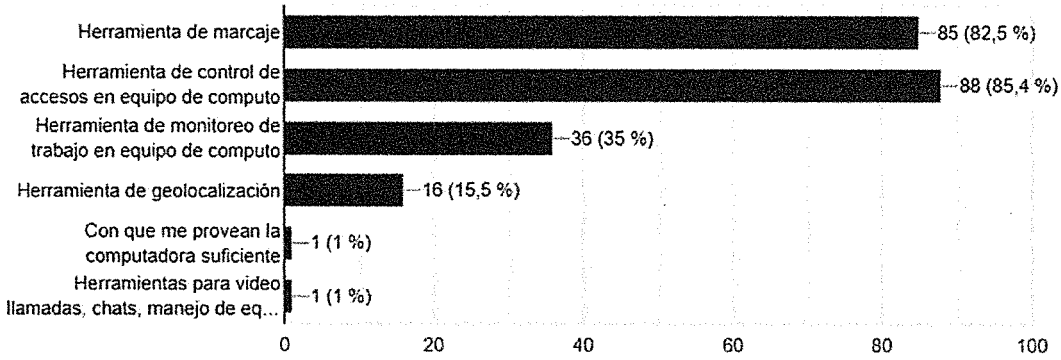


Anexo E

¿Qué herramientas considera necesarias para la regulación del trabajo hibrido o teletrabajo en Guatemala? (Puede seleccionar una o varias)

Copiar

103 respuestas

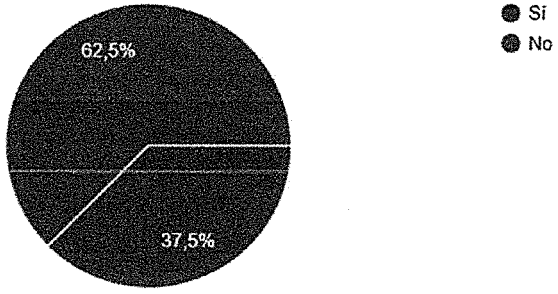


Anexo F

¿Usted actualmente tiene trabajadores a su cargo?

Copiar

104 respuestas



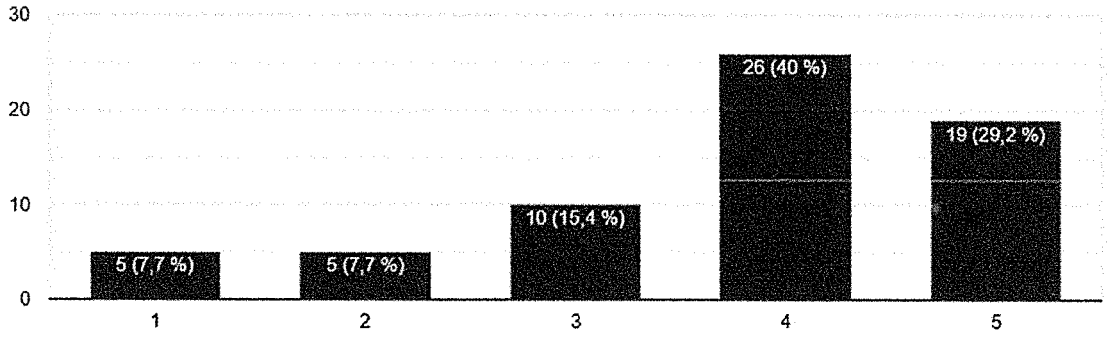
Anexo G

Percepción de acuerdo al trabajador

¿Qué tan de acuerdo estaría de instalar herramientas de control de acceso y monitoreo en la computadora cuando se encuentra laborando fuera de oficina?

Copiar

65 respuestas

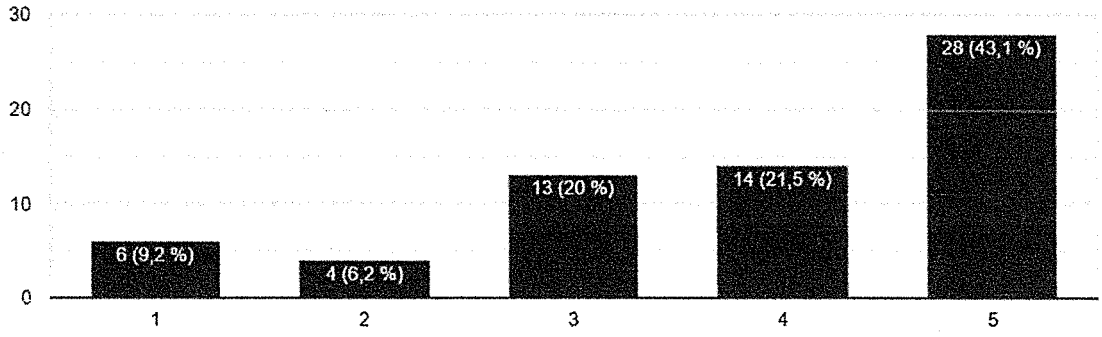


Anexo H

¿Qué tan de acuerdo estaría de utilizar una herramienta de marcaje para que la empresa sea capaz de garantizar sus horarios laborales cuando se encuentra laborando fuera de oficina?

Copiar

65 respuestas



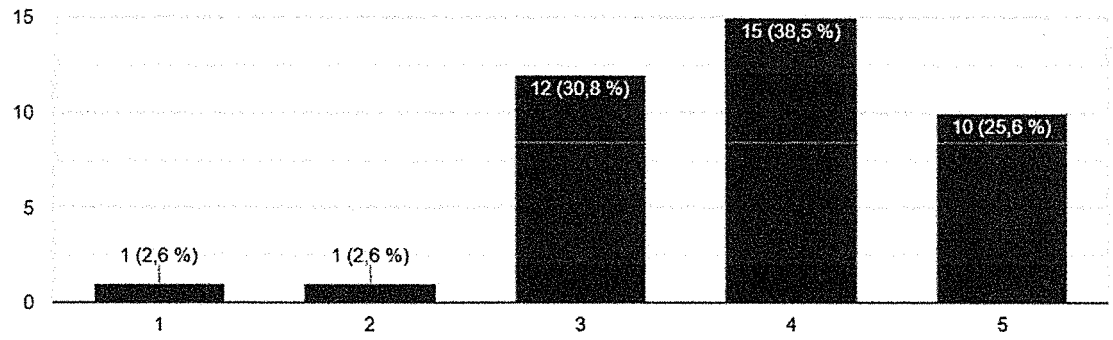
Anexo I

Percepción de acuerdo al Jefe o empleador

¿Qué tan necesarias considera que son las herramientas de control de acceso y monitoreo en las computadoras de sus empleados cuando estos se encuentran laborando fuera de oficina?

Copiar

39 respuestas

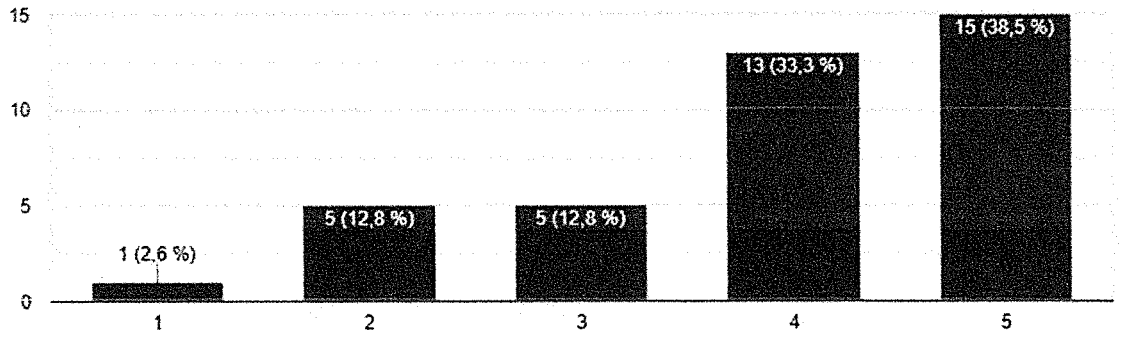


Anexo J

¿Qué tan necesarias considera utilizar una herramienta de marcaje para que sea capaz de verificar los horarios laborales de sus trabajadores cuando se encuentren laborando fuera de oficina?

Copiar

39 respuestas



FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

BIBLIOGRAFÍA

COPPA, Carlos Rafael, **El Futuro del Trabajo y el Trabajo del Futuro**, Facultad de Ciencias Económicas del Rosario, Universidad Católica Argentina, año 2020.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, ***Derecho Laboral Guatemalteco,*** IUS Ediciones, Séptima edición 2015

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, primera edición electrónica. (s.f.)

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Ediciones Depalma, 3era Edición, Buenos Aires, 1998.

Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, **El estatuto de los trabajadores 40 años después**, Colección de informes y estudios, 2020

Organización Internacional del Trabajo, **Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina**, informe regional 2022

Congreso de la Republica (s.f.) Recuperado en enero 2024. https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/5709#gsc.tab=0

Corte de Constitucionalidad, Expediente 2885-2015. Sentencia del 27 de enero de 2016.

Legislación:

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

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

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Acuerdo Gubernativo 229-2014 Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, 2015.

Ley Promueve y Regula el Teletrabajo, Ley 1221, Senado de la Republica, Colombia, 2008.

Ley para Regular el Teletrabajo, Decreto 9738 de la Asamblea Legislativa de la República, Costa Rica, 2019.

Ley que Modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia, Ley N° 21 220, Congreso Nacional, Chile, 2020

Ley que Regula el Teletrabajo, Ley N° 30036 del Congreso de la Republica, Perú, 2013

Reglamento de la Ley n° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo, Decreto Supremo Nº 017-2015-TR, Presidencia de la Republica, Perú, 2015

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.