

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



GUATEMALA, JUNIO DE 2024

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

**VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN MODALIDAD DE TELETRABAJO
RESPECTO A LA JORNADA DE TRABAJO EFECTIVO DIURNO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BYRON DAVID SALVATIERRA BARAHONA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 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: Vacante
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL IV: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Luis Adolfo Chávez Pérez
Vocal: Lic. Erick Rolando Melini López
Secretario: Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Danilo Renato Roldan Aguiar
Vocal: Lic. Jorge Vidal Díaz Alvarado
Secretario: Licda. María de los Ángeles Castillo

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 07 de octubre de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, MAGDA CORINA MARTINEZ CABRERA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
BYRON DAVID SALVATIERRA BARAHONA, con carné 201018933,
 intitulado VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN MODALIDAD DE TELETRABAJO RESPECTO A LA
JORNADA DE TRABAJO EFECTIVO DIURNO.

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.

[Handwritten signature]
GUSTAVO BOMILLA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

[Circular stamp: UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, FAC. DE C.C. J.J. Y S.S., UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS]

Fecha de recepción 20 / 03 / 2021

[Handwritten signature]
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Magda Corina Martínez Cabrera
 ABOGADA Y NOTARIA



Licda. Magda Corina Martínez Cabrera
Abogada y Notaria
2ª calle 1-51 zona 2 Boulevard el Sauce
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 12 de mayo de 2022

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



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objeto de manifestarle que en el cumplimiento a la resolución de la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha 07 de AGOSTO de 2020, asesoré el trabajo de tesis presentado por el bachiller: **BYRON DAVID SALVATIERRA BARAHONA** quien se identifica con el carné estudiantil 201018933 y que elaboró el trabajo de tesis intitulado:

VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN MODALIDAD DE TELETRABAJO RESPECTO A LA JORNADA DE TRABAJO EFECTIVO DIURNO.

Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me complace hacer de su conocimiento que:

1. La tesis determina un contenido científico y técnico, además el sustentante empleó la legislación y doctrina relacionada, redactando la misma de forma acorde, utilizando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso de investigación.
2. De los métodos y técnicas utilizados: se utilizó adecuadamente los métodos siguientes: deductivo analítico y sintético. En cuanto a las técnicas de investigación, se utilizaron: la investigación bibliográfica, jurídica y documental. Tanto los métodos y técnicas señalados permiten darle un soporte estable a la investigación y desarrollarla de manera adecuada.
3. La relación empleada en el desarrollo de la tesis cumple con los requisitos necesarios, al mismo tiempo de que la misma contribuye científicamente al estudio del contrato individual de trabajo y de las consecuencias jurídicas que devienen por el incumplimiento del patrono al no hacer llegar al trabajador el ejemplar del contrato de



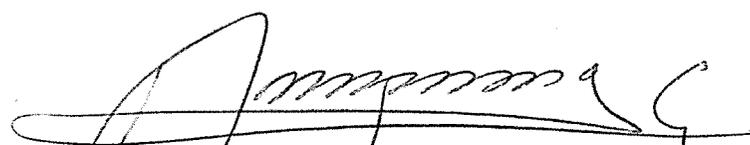
Licda. Magda Corina Martínez Cabrera
Abogada y Notaria
2ª calle 1-51 zona 2 Boulevard el Sauce
Ciudad de Guatemala

trabajo que le corresponde, recolectando información actualizada y suficiente: apoyándose en bibliografía y derecho comparado afín con el tema investigado.

4. La bibliografía de la cual se hizo uso es la adecuada, siendo la conclusión discursiva relacionada con el contenido de los capítulos de la tesis. Al desarrollar el trabajo de investigación, le indiqué al bachiller Byron David Salvatierra Barahona diversas modificaciones a la introducción, índice, capítulos y citas bibliográficas acorde al tema, al considerar que eran necesarias y el sustentante estuvo conforme con su elaboración.
5. Personalmente me encargué de orientar al bachiller Byron David Salvatierra Barahona durante las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, haciendo uso de la metodología correcta la cual comprueba la hipótesis relacionada con la realidad que se da al momento de la contratación laboral.

La tesis indudablemente reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, haciendo saber que con el bachiller Byron David Salvatierra Barahona no nos une ningún parentesco dentro de los grados de ley, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el tribunal examinador en el examen público de tesis; previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Licda. Magda Corina Martínez Cabrera
Abogada y Notaria
Asesora de Tesis
Colegiado 5526

Magda Corina Martínez Cabrera
ABOGADA Y NOTARIA

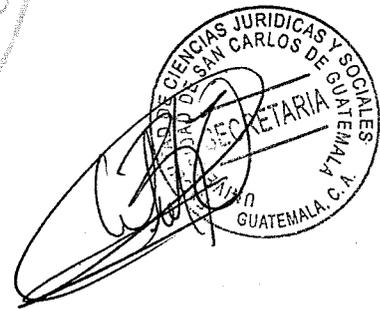
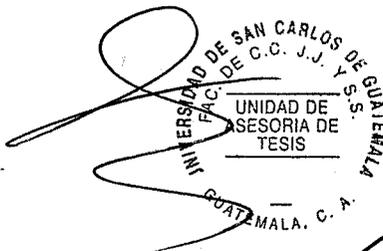


D.ORD. 215-2024

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, **BYRON DAVID SALVATIERRA BARAHONA**, titulado **VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN MODALIDAD DE TELETRABAJO RESPECTO A LA JORNADA DE TRABAJO EFECTIVO DIURNO**. 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





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme el entendimiento y sabiduría para poder lograr cumplir un sueño.
- A MIS PADRES:** Eduardo Ramiro Salvatierra de León y Dora Mercedes Barahona reyes por ser ese ejemplo de vida y su apoyo incondicional en todo momento, muchas gracias por todo su amor.
- A MIS TIAS:** Con mucho cariño y estimación en especial a Miriam Lily Salvatierra de León y María Teresa Salvatierra Morales.
- A MIS AMIGOS:** Romeo García, Alejandro Sáenz, Israel Cabrera y David Pappa por su ayuda, los momentos compartidos y por estar siempre que los necesite, así como a Diana Toledo.
- A LOS LICENCIADOS:** Edward Soto Borrayo (+), María de Lourdes García y Milvia Sandoval, por compartir todos sus conocimientos y ser pieza fundamental en mi formación profesional.
- A MI ASESORA:** Magda Corina Martínez Cabrera por su ayuda y orientación para poder culminar el trabajo de tesis
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



PRESENTACIÓN

La importancia de la presente investigación es determinar que en realidad existe una vulneración a los derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno, el cual se enfocara en la Republica de Guatemala y se involucraran a patronos, trabajadores, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con los cuales se pretende examinar expedientes, archivos, estadísticas, denuncias laborales y entrevistas, se hace análisis correspondiente a los artículos 101 y 102 literal "g" de la Constitución Política de la Republica de Guatemala así como los artículos 116, 121 y 122 del Código de trabajo, el artículo 2 del convenio 01 y el artículo 3 del convenio 30 de la organización internacional del trabajo, ambos convenios ratificados por Guatemala. La investigación se realizará en el periodo comprendido entre el mes de marzo al mes de septiembre del año dos mil veinte.

La investigación realizada es de tipo cualitativa teniendo en cuenta la metodología que se utiliza para realizar un breve y detallado análisis sobre la clara existencia de vulneración de los derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno del patrono sobre el trabajador, debido que el patrono le exige al trabajador que labore más tiempo de lo establecido en la legislación guatemalteca.

El problema planteado pertenece a la rama del Derecho Laboral, ya que se desarrollan los principios mínimos fundamentales que protegen al trabajador, regulando la jornada laboral que se fundamentan en la Constitución Política de la Republica de Guatemala y en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala. La investigación aporta un estudio y análisis de la violación a las jornadas laborales he implementa un mecanismo digital de marcaje por medio del cual se verifique la hora de inicio y de finalización de la jornada laboral.

Su objetivo es comprobar y determinar que existe una seria vulneración de derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno.



HIPÓTESIS

El problema se define como la vulneración de derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno; en virtud que el patrono obliga al trabajador a laborar más tiempo de lo establecido en la legislación laboral guatemalteca teniendo en cuenta que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor a ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, ya que el trabajo efectivo diurno es el tiempo que el trabajador permanece a las órdenes del patrono, que regularmente es de seis de la mañana a las dieciocho horas,

Por tal razón el trabajador es explotado vulnerando sus derechos y el principio de garantías mínimas; por lo que considero que es necesario y de forma urgente que se reforme el Código de Trabajo a través del Congreso de la República para poder implementar un mecanismo digital de marcaje por medio del cual se verifique la hora de inicio y de finalización de la jornada laboral, este que este en control del patrono y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la inspección general de trabajo y así poder garantizarle al trabajador y al patrono que se logre cumplir con efectividad la jornada de trabajo efectivo diurno.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Por medio del estudio realizado en la presente investigación es notorio y evidente que existe una clara vulneración de los derechos laborales y la falta de control de la jornada de trabajo efectivo diurno en modalidad de teletrabajo del patrono sobre el trabajador, por lo que es necesario que se implemente un mecanismo digital de marcaje por medio del cual se verifique la hora de inicio y de finalización de la jornada laboral, este que este en control del patrono y del Ministerio de trabajo y de previsión social a través de la inspección general de trabajo.

Los métodos utilizados en la investigación son analítico, inductivo y deductivo, así como técnicas bibliográficas, documentales, de campo, de observación directa y entrevistas, debido a que se comprobó que existe claramente una vulneración de derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos del derecho laboral guatemalteco.....	1
1.2. Denominaciones de derecho de trabajo.....	3
1.3. Principios del derecho de trabajo.....	3
1.3.1. Principio tutelar.....	5
1.3.2. Principio de garantías mínimas.....	5
1.3.3. Principio de irrenunciabilidad.....	6
1.3.4. Principio de imperatividad y necesidad.....	7
1.3.5. Principio de realidad y objetividad.....	8
1.3.6. Principio que establece que es una rama de derecho público.....	9
1.3.7. Principio del derecho de trabajo como una disciplina hondamente democrática.....	9
1.3.8. Principio de conciliación.....	10
1.3.9. Principio de estabilidad.....	10
1.4. Principios constitucionales.....	10
1.4.1. Principio de justicia social.....	11
1.4.2. Principio in dubio pro operario.....	11
1.5. Principios doctrinarios.....	12
1.5.1. Principio de libertad laboral.....	13
1.5.2. Principio de la buena fe.....	13
1.5.3. Principio de igualdad en el trabajo.....	14
1.5.4. Principio de dignificación del trabajo.....	16



CAPÍTULO II

2. Modalidad de teletrabajo.....	17
2.1. Antecedentes históricos de teletrabajo.....	17
2.2. Antecedentes históricos de teletrabajo en Guatemala.....	18
2.3. Denominaciones de teletrabajo.....	19
2.4. Definición de teletrabajo.....	19
2.5. Tipos de teletrabajo.....	21
2.5.1. Teletrabajo en casa.....	22
2.5.2. Telecentros.....	22
2.5.3. Telequioscos.....	23
2.5.4. Oficina satélite.....	23
2.5.5. Telecabañas.....	24
2.6. Conceptos relacionados al teletrabajo.....	24
2.6.1. Definición de trabajo.....	24
2.6.2. Definición de trabajador.....	26
2.6.3. Definición de patrono.....	27
2.6.4. Definición de teletrabajador.....	27
2.6.5. Definición de relación laboral.....	28
2.6.6. Definición de salario.....	29
2.6.7. Requisitos para ser teletrabajador.....	30
2.7. Consecuencia de Covid-19 en los centros laborales.....	31
2.7.1. Efectos de la pandemia en los trabajadores.....	32
2.7.2. Beneficios de la modalidad de teletrabajo.....	33

CAPÍTULO III

3. Derecho individual de trabajo.....	35
3.1. Contrato individual de trabajo.....	35
3.2. Contrato individual de trabajo en modalidad de teletrabajo.....	36
3.3. Elementos del contrato individual de trabajo.....	38
3.3.1. Elementos esenciales.....	38
3.3.2. Elementos Personales.....	39



3.3.3. Elementos materiales.....	40
3.4. Clases de Contrato individual de trabajo.....	40
3.4.1. En cuanto a su plazo.....	41
3.4.2. Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido.....	41
3.4.3. Contrato individual de trabajo a plazo fijo.....	42
3.4.4. Contrato individual de trabajo por obra determinada.....	43
3.5. En cuanto a su forma de celebración.....	43
3.5.1. Verbal.....	44
3.5.2. Escrito.....	45
3.6. Características del contrato individual de trabajo.....	47
3.6.1. Consensual.....	48
3.6.2. Conmutativo.....	48
3.6.3. Oneroso.....	49
3.6.4. Bilateral.....	49
3.6.5. Personal.....	49
3.6.6. De tracto sucesivo.....	49
3.6.7. Principal.....	50
3.7. Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo en modalidad de teletrabajo.....	50
3.8. Trabajo efectivo.....	52
3.9. Jornada de trabajo.....	52
3.9.1. Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno.....	53
3.9.2. Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno.....	54
3.9.3. Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto.....	55
3.9.4. Jornada de trabajo efectivo extraordinaria.....	55

CAPÍTULO IV

4. Vulneración de derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno.....	57
4.1.1. Tensión en el empleado por el teletrabajo.....	61
4.1.2. Costo beneficio en la implementación de la modalidad de teletrabajo.....	63



4.1.3. Como afecta a los trabajadores la vulneración de sus derechos laborales.....	65
4.1.4. Teletrabajo en tiempos de pandemia.....	66
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

Actualmente en Guatemala se estima y se evidencia que existe una clara vulneración de los derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno, debido que el patrono le exige al trabajador que labore más tiempo de lo establecido en la legislación guatemalteca. El código de trabajo establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor a ocho horas diarias. Por lo que es necesario que a través del Congreso de la Republica de Guatemala se busquen los mecanismos legales como decretos o reformas al Código de Trabajo para incluir un medio por el cual se tenga el control de las jornadas laborales.

En relación al alcance de la investigación se pretende encontrar una solución integral que coadyuve a encontrar las medidas que se necesita para que se efectúen las formas necesarias para que el trabajador no exceda de la jornada ordinaria laboral a través de mecanismos digitales de marcaje, el contenido de este trabajo tiene como fin primordial analizar los derechos vulnerados de los trabajadores en modalidad de teletrabajo en Guatemala.

El objeto es determinar si existe una vulneración a los derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno del patrono sobre el trabajador.

Como resultado de la investigación se comprobó la hipótesis concerniente a la vulneración a los derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno.

En el capítulo I se desarrolla todo lo concerniente al derecho de trabajo; antecedentes históricos del derecho laboral guatemalteco; denominaciones de derecho de trabajo; principios del derecho de trabajo; principios constitucionales; y principios doctrinarios.



En el capítulo II se desarrolla lo relacionado con la modalidad de teletrabajo; antecedentes históricos de teletrabajo; antecedentes históricos de teletrabajo en Guatemala; denominaciones de teletrabajo; definición de teletrabajo; tipos de teletrabajo; conceptos relacionados al teletrabajo; requisitos para ser teletrabajador; consecuencias de Covid-19 en los centros laborales; efectos de la pandemia en los trabajadores, y beneficios de la modalidad de teletrabajo.

En el capítulo III trata sobre el derecho individual de trabajo; el contrato individual de trabajo; contrato individual de trabajo en modalidad de teletrabajo; los elementos del contrato individual de trabajo; las clases de contrato individual de trabajo; las características del contrato individual de trabajo; perfeccionamiento del contrato individual de trabajo en modalidad de teletrabajo; trabajo efectivo; y jornadas de trabajo

En el capítulo IV se analiza sobre la vulneración de los derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno; tensión en el teletrabajo; costo beneficio para el empleador y trabajador en modalidad de teletrabajo; como afecta a los trabajadores la vulneración de sus derechos laborales; regulación de teletrabajo en Guatemala; y la implementación de un mecanismo digital de marcaje.

Los métodos utilizados en la investigación son analítico, inductivo y deductivo, así como técnicas bibliográficas, documentales, de campo, de observación directa y entrevistas.

Es de suma importancia velar por los derechos de los trabajadores por lo que las instituciones encargadas deben de estar atentos a que se cumplan y no permitir que se le vulneren sus derechos con el fin de que no sean explotados laboralmente.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Es el conjunto de principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan las relaciones individuales y colectivas entre patrono y trabajadores, así como la organización y funcionamiento de las instituciones laborales.

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

El derecho laboral es "aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral."¹

El autor interpreta es que el derecho laboral como tal regula legalmente las relaciones entre los trabajadores y el patrono y las consecuencias por la violación de los derechos a los trabajadores.

1.1. Antecedentes históricos del derecho laboral guatemalteco

El derecho de trabajo en Guatemala se remonta desde ya hace varios años atrás teniendo en cuenta que desde la antigüedad el ser humano siempre ha buscado su desarrollo y

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 123.



superación personal, pasando de ser un esclavo en la edad hasta llegar a ser un sujeto con derechos laborales en la actualidad por lo que el individuo se ha encontrado ligado a otro por la prestación de sus servicios, la historia del derecho laboral guatemalteco abarco varias etapas que se citan a continuación:

Etapa precolonial: en esta etapa los españoles conquistaron a los indígenas, utilizándolos como esclavos haciendo uso de su fuerza de trabajo, violándoles todos sus derechos sin que existiera alguna regulación legal sin salario, jornada laboral establecida ni garantías mínimas que protegieran sus derechos.

Etapa colonial: en esta época evoluciona el derecho laboral con la organización que realiza la corona española para que los trabajadores estuvieras a sus órdenes y les fuera respetada su integridad.

“En Guatemala las normas laborales tuvieron un proceso evolutivo propio, uno de los hitos más remotos se desarrolló en la época colonial con las leyes de indias que fueron un claro intento de la corona española de limitar los abusos que sus súbditos cometían en contra de los indígenas.”²

Las leyes de indias estaban hechas especialmente para los indígenas y así proteger a los que trabajaban gratis en las fincas de los españoles, obligándolos a tributar a la corona y teniendo un control total de ellos evitando que se organizaran para luchar por sus derechos laborales, pero también protegían los intereses de la corona española.

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 73



Etapa independiente: Esta etapa inicia con la reforma liberal creando nuevas leyes con el propósito de regular los temas laborales como el Código Civil de 1877, la ley de trabajo en 1926, la ratificación de convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala.

En 1945 se le presta más importancia al derecho laboral, así como el primer Código de Trabajo, Decreto 330 que entró en vigencia en el año de 1947, posteriormente entra en vigor en el año de 1961 el Código de Trabajo Decreto 1441 siendo el que nos rige en la actualidad.

1.2. Denominaciones de derecho de trabajo

A lo largo de la historia el derecho de trabajo ha recibido diversas denominaciones entre las que más resaltan está el derecho industrial como consecuencia de la época y el poder de las industrias siendo el primer nombre atribuido a la materia.

También se le denominó como derecho obrero surgiendo como consecuencia de las exigencias laborales de los propios obreros, derecho social haciendo referencia al derecho del trabajo o derecho laboral, entre otras denominaciones están las de legislación obrera, derecho económico-social, derecho de los trabajadores y derecho social del trabajo.

1.3. Principios del derecho de trabajo

En toda área del derecho tiene sus principios y el derecho laboral no es la excepción, en ese sentido se reconocen los principios del derecho de trabajo son un conjunto de normas



generales que protegen a los trabajadores las cuales también tienen carácter constitucional.

Estos principios del derecho de trabajo provienen de una lucha constante de la sociedad trabajadora en defensa de sus derechos en el cual se ven como la parte más débil en la que el estado se involucra para protegerlos en cualquier relación de trabajo existente.

Entre los principios más importantes a desarrollar son los siguientes:

- Principio tutelar
- Principio de garantías mínimas
- Principio de irrenunciabilidad
- Principio de imperatividad y necesidad
- Principio de realidad y objetividad
- Principio que establece que es una rama del derecho público
- Principio del derecho de trabajo como una disciplina hondamente democrática
- Principio de conciliación; y
- Principio de estabilidad.

Estos principios poseen la función informativa, interpretativa y normativa ya que sirven de base para que el legislador tenga información, ayudan a los sujetos de la relación laboral, así como a los jueces para poder aplicar correctamente la norma y es normativo porque a falta de ley el principio puede ser aplicado.



1.3.1. Principio tutelar

Es el principio protector consiste en que exista un equilibrio entre el trabajador y el patrono compensando la desigualdad económica entre ambos teniendo en cuenta que el trabajador está en una posición de desventaja por lo mismo se le otorga protección jurídica con el único propósito de igualdad.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 indica que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

El cuarto considerando literal a del Código de Trabajo Decreto 1441 afirma que, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. El mismo código contiene algunos artículos que tutelan a los derechos de los trabajadores siendo unos de los más importantes son los Artículos 30 y 70.

1.3.2. Principio de garantías mínimas

Este principio se le conoce como principio evolutivo relacionado con los derechos que establece la legislación laboral para que el trabajador pueda desarrollarse plenamente y disfrutar de los beneficios constituyendo un conjunto de garantías sociales que son: mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador.



Según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 preceptúa: son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

En referencia al Artículo constitucional citado el ordenamiento legal guatemalteco en materia laboral protege al trabajador y le brinda certeza jurídica al mismo tiempo que lo protege ante las arbitrariedades de las que pueda ser víctima, por lo que por ningún motivo puede renunciar a los derechos mínimos conferidos, con la finalidad de que el trabajador se desempeñe de una forma profesional y adecuada en sus labores.

La literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo indica lo siguiente: el derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

1.3.3. Principio de irrenunciabilidad

Tiene como función prohibir que el trabajador renuncie y se prive de los beneficios y garantías de las cuales goza emanados de las leyes laborales estas normas únicamente son irrenunciables para el trabajador.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la



forma que fija la ley. El Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en el contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Es necesario mencionar que este derecho tiene como fin dar garantía para que los derechos mínimos establecidos en la ley sean irrenunciables para el trabajador ya sea por voluntad propia o por presiones de otra índole.

El cuarto considerando literal b del Código de Trabajo indica que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este.

En todo caso las disposiciones expresas a favor de los derechos de los trabajadores son irrenunciables y toda tergiversación, disminución y renuncia de los derechos son declarados nulos porque no favorecen de ninguna manera a los trabajadores.

1.3.4. Principio de imperatividad y necesidad

Este principio se basa en que el derecho de trabajo es un derecho en el cual las prestaciones y garantías mínimas que la ley le concede son obligatorias, surge con el objeto de evitar que los trabajadores acepten laborar en condiciones inhumanas y desfavorables para la realización de su fin.

El Código de Trabajo en el cuarto considerando literal c indica 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 este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social.

1.3.5. Principio de realidad y objetividad

Este principio tiene como fin primordial mantener la igualdad entre trabajadores y patrono para resolver de manera más justa y objetiva los conflictos que surjan entre ambas partes.

La literal d del cuarto considerando del Código de Trabajo enuncia este principio de la siguiente manera: El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas con que motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

En cuando al principio de realidad este evita que el trabajador sea estafado o engañado en los casos que el patrono realice una simulación de contrato por lo que el contrato laboral es un contrato real en el que su fin primordial es la prestación de servicios en el que se debe de cumplir la voluntad de las partes con las estipulaciones acordadas.

1.3.6. Principio que establece que es una rama de derecho público

Este principio del derecho laboral enuncia la obligación del estado a proteger a la sociedad teniendo en cuenta que el derecho de trabajo es una rama del derecho público donde el interés público y colectivo siempre deberá prevalecer sobre el interés particular.

El Código de Trabajo en la literal e del Cuarto Considerando determina que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

En ese sentido el derecho laboral es considerado como una rama de derecho público en virtud de que regula relaciones entre el poder del estado, así como entre trabajadores y patronos ya que conlleva principios y normas legales que tutelan el derecho de trabajo siendo este un derecho público y no privado.

1.3.7. Principio del derecho de trabajo como una disciplina hondamente democrática

Consiste en obtener la dignificación económica del trabajador teniendo una retribución equitativa a su labor y desempeño con el cual se pueda lograr una mejor calidad de vida dignificando el trabajador y guardándose el mutuo respeto entre las partes.

La literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo indica que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente



necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.3.8. Principio de conciliación

Este principio plantea que al existir un conflicto laboral entre trabajador y patrono siempre debe de resolver equitativamente respetando los principios que favorecen a los trabajadores, de no ser así la conciliación no tendría validez alguna.

El sexto considerando del Código de Trabajo menciona que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

1.3.9. Principio de estabilidad

Este principio busca proporcionarle tranquilidad y seguridad para el trabajador con el fin de obtener continuidad en su trabajo garantizándole una relación laboral permanente, un bienestar y así evitar trabajos temporales e inseguros y que se encuentre en riesgo de perder su empleo.

1.4. Principios constitucionales

La norma constitucional reconoce los principios en el ámbito laboral que son preceptos con valor normativo, vinculantes y de aplicabilidad obligatoria en el que debe de asegurar

la vigencia, estabilidad y respeto a lo establecido en el contenido constitucional el que reconoce los derechos de todas las personas que habitan en determinado territorio, en este caso en Guatemala.

1.4.1. Principio de justicia social

Consiste en proteger los derechos de la parte más débil de la relación laboral promoviendo un trabajo justo teniendo un ambiente laboral saludable.

Este principio se encuentra dentro de la legislación guatemalteca, específicamente en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala en el cual establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

En efecto, siendo un principio constitucional en materia laboral, la justicia social el estado debe brindarle oportunidades y mecanismos para la libre elección de trabajo a las personas y creando condiciones adecuadas para que tengan beneficios y una vida digna con el objeto de que todos tengan un desarrollo integral.

1.4.2. Principio *in dubio pro operario*

Este principio hace énfasis en la interpretación que realiza el juez a la legislación laboral el cual indica que ante hechos dudosos se debe de favorecer al trabajador que es la parte más débil económica y socialmente.

En relación a este principio el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa que “en caso de duda sobre la interpretación o



alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

De este modo la aplicación del principio *in dubio pro operario* consiste en la interpretación de las normas laborales y la valorización de la prueba sobre el cual el juez debe de hacer un examen cuidadoso que ante cualquier duda favorece al trabajador que es la parte más débil en el contrato de trabajo.

1.5. Principios doctrinarios

El derecho laboral ha venido evolucionando por etapas en la cual se han definido los principios doctrinarios y se han consolidado a través del tiempo los cuales se aplican en las leyes laborales y entre estos principios doctrinarios se encuentran:

- Principio de libertad laboral
- Principio de buena fe
- Principio de igualdad en el trabajo y;
- Principio de dignificación del trabajo

1.5.1. Principio de libertad laboral

Este Principio plantea que tanto trabajador como empleador tienen la libertad total de ejercer la actividad profesional de su elección y donde mejor se acomode tanto de una parte como de la otra, con el fin de que las personas tengan un trabajo digno y socialmente útil, toda vez que la actividad laboral sea lícita.



Al respecto del principio de libertad laboral el Artículo 102 literal a de la Constitución Política de la República de Guatemala como uno de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo menciona que el trabajador tiene derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

En síntesis, este principio da total libertad al trabajador de elegir la opción laboral que más le convenga para su superación personal, así como al patrono de elegir al candidato que tenga más capacidades sin tener que obligar a ambas partes a formar una relación laboral que no quieran.

1.5.2. Principio de la buena fe

El principio de buena fe en derecho laboral indica que este debe de caracterizarse por los valores morales de las personas siendo estos la rectitud, honradez, y la práctica del buen proceder en las relaciones laborales en las que se requiere la mutua confianza entre el patrono y el trabajado y donde se tenga un comportamiento ético en el ejercicio de sus derechos.

Este principio se debe aplicar para todos los derechos y obligaciones que el trabajador y patrono adquieren con relación al contrato individual de trabajo por lo que deben de tratarse con fidelidad, lealtad y honestidad.

La buena fe como principio laboral obliga a las partes que forman la relación laboral sean un equipo de trabajo con ética consolidando las buenas prácticas, así como la solución



de conflictos que conlleva la vida laboral sin que la parte más débil reciba abuso por parte del patrono.

1.5.3. Principio de igualdad en el trabajo

Este principio significa que al trabajo igual corresponde igual retribución, sin distinción de edad, sexo, religión, o tendencias ideológicas.

El Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de la Organización Internacional del Trabajo indica en su Artículo número 2 literal número 1 que todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la ampliación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Esto ha sido de mucha relevancia ya que evita la desigualdad económica, la discriminación salarial en virtud de que regula que la remuneración de la mano de obra femenina sea equitativa a la mano de obra masculina con el fin de evitar las diferencias retributivas entre ambos.

El Artículo 14 BIS del Código de Trabajo establece que se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso



o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general.

El principio de igualdad en el trabajo regulado en la legislación laboral hace referencia a la no discriminación para salvaguardar la dignidad de los trabajadores evitando la desigualdad concediendo un trato igualitario, así como igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

El Artículo 102 literal b de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que todo trabajo será equitativamente remunerado lo que al respecto determine la ley, seguidamente en el mismo artículo siendo en la literal c indica que la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

En cuanto a la igualdad en el trabajo es fundamental garantizarlo siendo un derecho humano esto significa que incorpora medidas para que la retribución por la realización de un trabajo sea acorde a la actividad realizada.

“Este principio se sustenta bajo las mismas directrices del anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no solo se hace referencia al salario propiamente dicho, denominado indistintamente sueldo, raya, etc., sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.”³

El principio de igualdad en el trabajo se basa en que tanto el trabajador como el patrono reciban un trato igual en iguales circunstancias con lo que es prohibido un trato diferente

³ Dávalos de Molina, José Benjamín. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 22

o con desigualdad con menosprecio para ambas partes de la relación que conlleva la relación laboral.

1.5.4. Principio de dignificación del trabajo

Este principio hace referencia al rechazo de ver al trabajador como mercancía o como un esclavo y propone la humanización de todas las relaciones en el ámbito laboral y la abolición de la esclavitud teniendo un trabajo decente, así como digno y por trabajo decente se debe de entender al bienestar social y económico de los trabajadores y de su familia cumpliendo con la realización del bien común.

El Artículo 1 numeral 1 del Convenio 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio 1930 de la Organización Internacional del Trabajo menciona que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 en el Artículo número 2 indica que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el Artículo 1 de este Convenio.

La valorización y humanización de la persona trabajadora se entiende que se le debe de tratar con respeto sin ser objeto de vejámenes, así como poder percibir un salario digno teniendo un mejoramiento constante de los niveles de vida y obteniendo la dignificación de los trabajadores.



CAPÍTULO II

2. Modalidad de teletrabajo

El teletrabajo tanto en Guatemala como universalmente siempre fue muy difícil de aplicarlo y muy lejano de llevarlo a cabo en el país ya que las instituciones públicas y centros de trabajo a nivel privado han llevado un trabajo presencial acudiendo físicamente a los centros de trabajo.

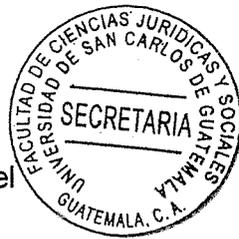
En el año dos mil veinte por motivo de la pandemia provocado por la enfermedad llamada coronavirus causante del síndrome respiratorio agudo severo SARS-COV-2 también denominado COVID-19 de manera sorpresiva y emergente se tuvo que llevar a cabo.

La modalidad de teletrabajo ha estado presente durante muchos años a nivel local y a nivel internacional pero muy poco aplicada, la que de a poco la mayoría de países han ido implementando como una opción al trabajo presencial, siendo de una manera más flexible en beneficio para el trabajador y para la empresa.

2.1. Antecedentes históricos de teletrabajo

El Teletrabajo nace como producto de la innovación tecnología de las empresas y de los constantes avances que ha tenido la realización del trabajo a través de la historia surgiendo como una nueva forma de la actividad laboral por lo que cada trabajador podía continuar trabajando sin estar físicamente en la oficina central.

El interés y las primeras referencias por el teletrabajo inicio en el año de 1970 justo en la década de la setena y en una crisis del petróleo cuando en los Estados Unidos aparece



el físico e ingeniero Jack Nilles con el objetivo de conservar, ahorrar y tratar de reducir el consumo de los recursos naturales que no son renovables.

Lo cual comenzó a idear la implementación del teletrabajo en la aseguradora que estaba contratado en el año de 1973, esto consistía en el uso de teclados conectados a pantallas de sus compañeros de trabajo a sedes remotas cercanas a la oficina principal

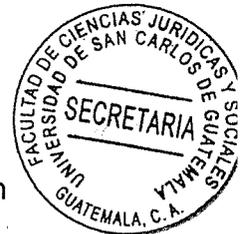
“llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo su idea resultaba altamente atractiva ya que parecía solucionar el problema de la escasez de combustible, los congestionamientos y las pérdidas de tiempos muertos en la actividad de ir al trabajo, de ahí surge su nombre en inglés telework and telecommuting (en inglés to commute implica viajar todos los días entre el hogar y el trabajo) la concepción norteamericana pone énfasis en el hecho de evitar desplazamientos.”⁴ (sic)

2.2. Antecedentes históricos de teletrabajo en Guatemala

El teletrabajo en Guatemala poco a poco fue siendo una forma común de trabajo ya que son pocas las empresas que habían implementado esta modalidad, aunque el Código de Trabajo no lo regula de forma expresa.

Únicamente regula el trabajo a domicilio en el capítulo tercero, título cuarto como un trabajo sujeto a régimen especial en el Artículo 156 indicando que los trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o representante de éste.

⁴ Gallusser, Pamela. **Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. La trama de la comunicación.** Pág. 1-15



Anteriormente en Guatemala se le conocía como cibertrabajo era poco implementado, en la actualidad por motivos de la pandemia y tratar de evitar la propagación del virus severo SARS-COV-2 también denominado COVID-19 las empresas privadas y públicas comenzaron la implementación de teletrabajo o también conocido como *home office* para que el teletrabajador no salga de su hogar a su centro de trabajo.

En el Congreso de la República de Guatemala actualmente existe la iniciativa de ley 5764 la cual pretende aprobar la ley de teletrabajo para poder implementar esta modalidad así poder regular y mejorar las condiciones laborales del teletrabajador.

Teniendo como objetivo realizar una modernización tanto en el sector público como privado teniendo un beneficio las personas que se les hace poco accesible tener un medio de transporte con el que puedan llegar a su centro de trabajo.

2.3. Denominaciones de teletrabajo

Existen diversas denominaciones de teletrabajo entre ellas se encuentran las siguientes: Trabajo a domicilio *home working*, teledesplazamiento *telecommuting*, trabajo en red *networking*, trabajo flexible *flexible working*, trabajando a distancia *remote working*, cibertrabajo *cyberwork*, trabajo en casa *homeworking*, trabajo electrónico *e-work*, oficina en casa *home office*.

2.4. Definición de teletrabajo

Definir teletrabajo resulta sumamente difícil por tratarse de una nueva y novedosa modalidad de trabajo ya que en la actualidad existe una variedad de definiciones en las

que todas tienen un patrón especial que incluyen tres criterios muy importantes siendo los siguientes: tecnología, organización y localización.

Las definiciones de teletrabajo pueden ser diversas por lo que entre otras ellas existen las siguientes:

Etimológicamente el término teletrabajo procede de la conexión de la palabra griega tele que significa lejos, y de trabajo, que es el acto de trabajar, vocablo latino que significa realizar una acción física o intelectual continuada con esfuerzo por lo que atendiendo al termino teletrabajo significa realizar un trabajo lejos, es decir, a distancia, fuera de la oficina central.

“La palabra teletrabajo desde su aparición no ha tenido una definición acordemente aceptada, si siquiera una común. Si se examina la literatura sobre el tema se pude comprobar que además se utilizan comúnmente tres términos como teledesplazamiento telecommuting, trabajo en red networking, trabajo a distancia remote working, trabajo flexible flexible working y trabajo en casa homeworking.”⁵ (sic)

El Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo lo define como: El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

⁵ Thibault Aranda, Javier. **El teletrabajo, Análisis jurídico-laboral, Consejo económico y Social.** Pág.23



“Es la prestación de quien trabaje, con un videoterminal, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación está dirigida.”⁶

El teletrabajo es el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.

Para la Organización Internacional del Trabajo la definición de teletrabajo es una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

El Teletrabajo se puede definir como una nueva modalidad de trabajo en la cual el teletrabajador puede desempeñar sus labores y cumplir con todas sus funciones desde su casa o desde otros lugares sin ir directamente a la oficina central, haciendo uso del internet y de dispositivos tecnológicos.

2.5. Tipos de teletrabajo

Esta nueva forma laboral se le denomina teletrabajo esta modalidad la cual consistente en que el trabajador realiza su labor desde casa.

La modalidad de teletrabajo se implementó de una forma rápida para así evitar aglomeraciones y roces entre personas con el fin de evitar la propagación del virus, con el objeto de que ningún trabajador se enferme y así cuidar su salud.

⁶ Gaeta, Lorenzo. **Teletrabajo y derecho: la experiencia italiana.** Pág. 36



Entre las innumerables modalidades y tipos de teletrabajo existentes se pueden mencionar como unas de las más importantes las siguientes:

- Teletrabajo en casa
- Telecentros
- Telequioscos
- Oficina satélite; y
- Telecabañas

2.5.1. Teletrabajo en casa

La modalidad de teletrabajo denominada teletrabajo en casa consiste en que el teletrabajador desarrolla todas las funciones de su actividad laboral estando al servicio del patrono desde su hogar quien le presta todas las herramientas necesarias para poder llevar a cabo la labor sin ningún inconveniente y sin acudir al sitio físico donde se encuentra la oficina.

Esta modalidad es la más común y populares por motivo de aislamiento y salubridad de los trabajadores que les permite a la misma vez capacitarse a distancia, también se le denomina homeoffice.

2.5.2. Telecentros

Esta modalidad de teletrabajo consiste en realizar la actividad laboral en un lugar que no sea en las oficinas centrales de la empresa y que no se realice en la casa de habitación, sino que se realiza en un espacio que pone a disposición la empresa con todo el



equipamiento y las herramientas suficientes para que el empleado cumpla con todas sus funciones, esta modalidad se le puede denominar teletrabajo remoto o también es llamado como oficinas de vecindad.

2.5.3. Telequioscos

Esta modalidad de teletrabajo hace posible que el teletrabajo esté al alcance de toda la población de la localidad atendiendo a las necesidades de las personas teniendo un fácil acceso a las grandes redes de información siendo el internet de una forma rápida y económica.

2.5.4. Oficina satélite

La oficina satélite es una modalidad de teletrabajo en la cual son instalaciones que le pertenecen a la empresa pero que están lejos de las oficinas centrales, estas instalaciones las pone a disposición de los teletrabajadores que pertenecen a distintas zonas del departamento o municipio de la ciudad con el fin de que el centro de trabajo sea próximo a su hogar.

Se pretende ahorrar tiempo para desplazarse al centro de trabajo, pueden ser denominados sucursales dentro del país o si se realiza fuera del país se les denomina sociedades offshore.



2.5.5. Telecabañas

Denominadas también telecottages este es una modalidad especial de telecentro teniendo su ubicación en las aldeas rurales y áreas en las que es complicado el acceso a las oportunidades de crecimiento y superación.

Las telecabañas ayudan a los habitantes de la región a encontrar un trabajo y ser capacitados por el empleador quien les proporciona todo el equipo de trabajo de forma gratuita, las telecabañas generan un crecimiento económico para los habitantes de las áreas rurales.

2.6. Conceptos relacionados al teletrabajo

El teletrabajo se presenta como una forma distinta a la actividad laboral que conlleva la forma presencial como se ha venido practicando a través de la vida diaria por lo que es necesario resaltar y desarrollar distintos conceptos que se relacionan con el teletrabajo para así poder entender de una mejor manera en que consiste el teletrabajo y cuáles son sus principales actividades.

2.6.1. Definición de Trabajo

El origen etimológico de la palabra trabajo deriva del latín *tripalium*, el cual significa tres palos que era un instrumento de tortura parecido a una cruz a los que se ataba al reo para ponerlo al fuego y tostarlo, por tal razón el termino trabajar en el castellano tenía el significado de sufrir y padecer.



Por otra parte, trabajo es “acción y efecto de trabajar, ocupación retribuida, cosa que es resultado de la actividad humana y operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin.”⁷

La legislación mexicana en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 80, segundo párrafo establece la definición de trabajo se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo como el conjunto de actividades remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

“aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad.”⁸

Las definiciones anteriormente mencionadas y haciendo un breve análisis de cada una de ellas llego a la conclusión de que según mi criterio puedo definir al trabajo como cualquier actividad material, intelectual o de ambos géneros realizada por un ser humano con capacidad, a requerimiento de otra persona encomendada a producir elementos necesarios con la finalidad de satisfacer una o varias necesidades de ambas partes.

⁷ <https://dle.rae.es/trabajo?m=form> (consultado: 10 de febrero de 2021)

⁸ Pablo, Guerra. **Sociología del trabajo**. Pág. 2



2.6.2. Definición de trabajador

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República en el Artículo 3 establece que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Trabajador es "toda persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario."⁹

Por otra parte, trabajador es "todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre resultado."¹⁰

En consecuencia, trabajador es toda persona que en virtud de una relación laboral o de un contrato, presta sus servicios materiales e intelectuales a otra persona llamada patrono, con el fin de que ambos satisfagan sus necesidades tanto laborales como personales.

⁹ Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho Individual del trabajo**. Pág. 34

¹⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 387



2.6.3. Definición de patrono

Patrono también se le puede conocer con diferentes denominaciones que entre otras pueden ser, patrón, patrono, empresario, capitalista y la Organización Internacional del Trabajo lo denomina como empleador.

Etimológicamente patrono proviene del latín patronus, era el término que significaba protector y tenía las funciones de un padre, que deriva del vocablo pater y significa padre con el sufijo onus que indica con funciones de con lo cual así se le nombraba a la persona que tenía la obligación de proteger a otra u otras personas.

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 2 establece que patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

“patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.¹¹

Patrono es toda persona que solicita los servicios de uno o más empelados a cambio de brindarles una retribución por realizar las labores ordenadas en virtud de un contrato que conlleva la relación de trabajo.

2.6.4. Definición de teletrabajador

Teletrabajador es la “persona que realiza su labor en el régimen de teletrabajo”.¹²

¹¹ *Ibid.* Pág. 298

¹² <https://dle.rae.es/teletrabajador?m=form> (consultado: 18 de febrero 2021)



Teletrabajador es "una persona que trabaja desde su domicilio o desde cualquier otro lugar, y se comunica por ordenador y teléfono con la empresa o los clientes. Este trabajo es muy corriente entre los especialistas de informática altamente calificados, que recopilan y organizan los datos informáticos para diferentes organizaciones".¹³

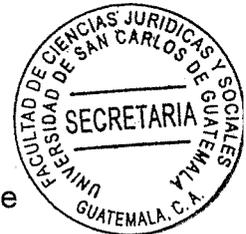
La legislación colombiana en la ley 1221 de 2008 en el Artículo 20 contempla la definición de teletrabajador como la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

El aspecto principal es el teletrabajador siendo el empleado que en lugar de prestar sus servicios materiales e intelectuales de forma presencial en la oficina de la empresa presta esos servicios desde su casa.

2.6.5. Definición de relación laboral

La relación laboral según el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 18 establece que 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.

¹³ García Velásquez, Mario David. **La muerte del derecho a trabajo**. Pág. 207



El Artículo 19 del Código de Trabajo preceptúa que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación laboral es el hecho mismo de la prestación de los servicios de la ejecución de la obra.

“Relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que lo originen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y sus normas supletorias.”¹⁴

Por las definiciones antes mencionadas concluiré que relación laboral es el vínculo establecido entre el trabajador quien le presta servicios materiales o intelectuales a un patrono a cambio de una retribución por que surgen derechos y obligaciones reciprocas entre uno y el otro.

2.6.6. Definición de salario

La legislación guatemalteca define al salario en el Artículo 88 del Código de Trabajo como Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

El Convenio 95 relativo a la protección del salario de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 1 establece que: a los efectos del presente convenio el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método

¹⁴ De la Cueva y de la Rosa, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 187

de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o por la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por servicios prestados o que deba prestar.

Por salario se entiende como la remuneración que una persona trabajadora percibe como pago de su labor realizada la cual recibe de una forma periódica y personal el cual se puede clasificar por unidad de tiempo, unidad de obra y por participación en las utilidades.

2.6.7. Requisitos para ser teletrabajador

Teletrabajar requiere que la persona tenga uno de los requisitos importantes de los cuales se hace mención de los siguientes:

- a) Tener acceso a plataformas tecnológicas de comunicación.
- b) Poseer computadora.
- c) Poder acceder al internet.
- d) Capacidad de realizar el trabajo a través de las plataformas tecnológicas.
- e) Realizar informes.
- f) Ser organizado con su tarea para cumplir con sus obligaciones.
- g) Saber tener un equilibrio entre su vida personal y su vida laboral.
- h) Mantenerse conectado en horario laboral.
- i) Cuidar su imagen personal, así como su salud mental y física.
- j) Poder tener confianza el teletrabajador con el patrono.
- k) Asumir la responsabilidad de comprometerse a trabajar en casa



2.7. Consecuencia de Covid-19 en los centros laborales

La propagación rápida de la pandemia provocada por el virus covid-19 y el incremento de contagios entre los trabajadores el gobierno de Guatemala se vio obligado a suspender todas las actividades laborales presenciales para el sector público y privado quedando como alternativa el teletrabajo en la que el trabajador realiza su tarea desde casa.

Como una de las más graves consecuencias fue que muchos trabajadores perdieron su empleo ante la falta de ingresos por parte del patrono que impedía pagar el salario mensual de sus empleados por lo que las empresas a falta de capital se vieron forzadas cerraran operaciones.

Otra consecuencia surgida como medida de mitigación del virus fue que los patronos pueden suspender los contratos laborales para sus trabajadores por tiempo indefinido y así no seguir pagando salarios.

Esto regulado en el Artículo 71 literal e del Código de Trabajo en el que indica que son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas: e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

La suspensión colectiva de contratos de trabajo no quiere decir que se da por terminado el contrato de trabajo ni logra extinguir los derechos y obligaciones que emanan de los

contratos, esto según Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de Centro América el 7 de abril del año 2020.

Derivado de las medidas de bioseguridad tomadas en las empresas para que los trabajadores pudieran regresar a sus centros laborales de forma presencial los patronos tuvieron que implementar protocolos como los siguientes:

- Utilizar mascarilla durante toda la jornada laboral
- Utilizar careta
- El uso de guantes,
- Alcohol en gel; y
- Mantener un metro y medio de distancia, así como tener grupos de trabajo sectorizados con esto provocando mayor carga laboral para cada trabajador.

2.7.1. Efectos de la pandemia en los trabajadores

Cuando se hace referencia sobre los efectos de la pandemia del coronavirus en los trabajadores se pueden encontrar diversos entre los más importantes suelen ser:

La preocupación constante por el riesgo a la exposición del virus en el centro de trabajo.

La incertidumbre sobre lo que pasará con su trabajo de poder conservarlo o ser despedidos, la falta de atención provocados por problemas de concentración en su centro laboral, los nervios y la ansiedad por atender problemas de su familia o personales, así

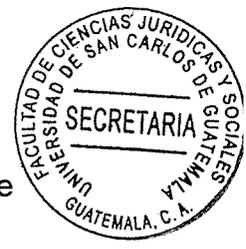
como la falta de adaptación a los protocolos de bioseguridad para mitigar la propagación del virus.

Es así como la pandemia ha impactado a los trabajadores por la evidente vulnerabilidad de muchos de ellos y de las empresas porque ya no pueden cumplir con su función laboral con eficiencia a consecuencia de las preocupaciones por el riesgo al contagio.

2.7.2. Beneficios de la modalidad de teletrabajo

El teletrabajo ofrece a los trabajadores y a las empresas un amplio listado de beneficios derivado de la implementación de la nueva modalidad, el teletrabajador puede desarrollar sus capacidades con eficiencia entre ellos se encuentran los siguientes:

- a) El ahorro de tiempo que utiliza para desplazarse desde su casa a su centro de trabajo, con esto el teletrabajador puede iniciar su trabajo de forma puntual en la jornada laboral que le corresponde.
- b) El teletrabajador tiene mayor libertad para desempeñar sus labores organizando y disponiendo su tiempo de trabajo con mejor comodidad.
- c) Debido a que el teletrabajador posee mayor libertad para trabajar desde su casa este puede tener una mejor productividad incrementando sus aspiraciones laborales.
- d) Existe un equilibrio de su vida laboral y su vida familiar mejorando los lazos familiares.
- e) Mejora el nivel de vida del teletrabajador disminuyendo el estrés por tratar de estar puntual en su centro de trabajo.



- f) El teletrabajo permite una disminución de accidentes laborales que no solamente pueden ocurrir en la oficina, sino que también en el desplazamiento a su lugar de trabajo.

Entre otros beneficios que la modalidad de teletrabajo otorga pueden ser que se disminuya el gasto de dinero en transporte y mejora el cuidado de la salud.



CAPÍTULO III

3. Derecho individual de trabajo

El derecho individual de trabajo se puede definir como un área del derecho público, a través del cual se estudia el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajador y patrono y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El ser humano es para poder obtener un desarrollo social y personal debe de trabajar en un ambiente agradable de trabajo, donde sea estable, así como digno con lo cual se encuentra en un escenario en el que el estado debe de velar por sus derechos por lo que el derecho individual de trabajo engloba todas las relaciones que surgen entre trabajador y patrono.

La normativa laboral garantiza la subsistencia y permanencia, dando la estabilidad necesaria al trabajador para que pueda cumplir con sus fines con lo que el derecho individual de trabajo brinda un marco jurídico para la protección de los derechos relativos al trabajo.

3.1. Contrato individual de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo establece que 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.



“El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación bajo la dependencia o dirección ajena de servicios de carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de utilizar la actividad de otra.”¹⁵

El contrato individual de trabajo “es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes.”¹⁶

En ese sentido el contrato individual de trabajo es una de las instituciones más importantes del derecho individual de trabajo por lo que se considera como un acuerdo entre el patrono y el trabajador que se comprometen recíprocamente a cumplir con las condiciones que derivan de este.

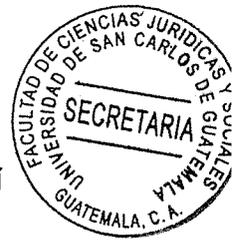
Teniendo en cuenta que el trabajador se compromete a prestar sus servicios materiales o intelectuales y el patrono se obliga a cumplir con el pago de una retribución por los servicios prestados de su trabajador.

3.2. Contrato de trabajo en modalidad de teletrabajo

El contrato de trabajo en modalidad de teletrabajo en el Congreso de la República de Guatemala existe la iniciativa de ley número 5764 concerniente a la ley de teletrabajo y en su Artículo 7 indica que los contratos de trabajo en esta modalidad deberán observar los requisitos establecidos dentro de la legislación laboral vigente. De común acuerdo el

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. *El derecho de trabajo y sus contratos*. Pág. 264

¹⁶ Marigo, Susana. *El contrato individual de trabajo*. Pág. 170



teletrabajador y el patrono podrán acordar otras condiciones especiales que así consideren para el desarrollo del teletrabajo.

Los contratos de trabajo en modalidad de teletrabajo actualmente no se encuentra ningún tipo de modelo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya que es la institución encargada tal como lo indica el último párrafo del Artículo 29 del Código de Trabajo, siendo esta quien debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Por lo que siendo esta modalidad de contratación muy poco conocida y que aún no se encuentra regulada en la legislación laboral guatemalteca los patronos realizan los contratos laborales teniendo como base lo ya establecido en el Código de Trabajo debiendo cumplir con todos los requisitos para que se cumpla con todos los términos pactados en el contrato de trabajo en modalidad de teletrabajo.

En España en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en la sección segunda hace referencia al acuerdo de trabajo a distancia, indicando en el Artículo 6 numeral 1 que las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia el cual deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá ser incorporado de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá realizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.



3.3. Elementos del contrato individual de trabajo

Todo contrato individual de trabajo se debe seccionar para su perfeccionamiento en elementos siendo estos los elementos esenciales, personales y materiales las cuales deben de ser aplicados de manera expresa y obligatoria los que son los siguientes:

- Elementos esenciales del contrato individual de trabajo
- Elementos personales; y
- Elementos Materiales

3.3.1. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo

Se tiene que prestar un servicio personal o que se ejecute una obra; con esto el trabajador se obliga mediante el contrato individual de trabajo a prestarle servicios de una actividad física por la que la debe de realizar durante un periodo de tiempo sobre el trabajo establecido.

Debe de existir dependencia o subordinación continuada hacia el patrono; este es un elemento característico y propio del contrato individual de trabajo porque el trabajador está bajo subordinación del patrono teniendo en cuenta que están ligados por medio de una relación de trabajo reconociéndole su personalidad y dignidad.

En virtud de esto el trabajador depende de la las órdenes del patrono para prestarles sus servicios a cambio de una retribución, pero no significa el sometimiento ni el acatamiento de ordenes ilegales con las que se tendrían consecuencias jurídicas no deseadas.



Que exista dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; esto va de la mano con el elemento de dependencia con el que se entiende que el patrono tiene la potestad de dirigir al empleado y el empleado de acatar las órdenes dictadas ya que es el quien contrata los servicios requeridos o la puede delegar en uno o varios de sus representantes.

Los representantes del patrono el Artículo 4 del Código de Trabajo indica que representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y toda las que estén legítimamente autorizadas por aquel.

Que a cambio de la prestación de servicios debe de existir una retribución y las demás prestaciones que la ley establece; con lo que toda prestación de servicios que realice el trabajador debe de existir una retribución acorde a la labor debiendo pactarse la forma de pago en el lugar y fecha convenidos en cumplimiento del contrato o relación de trabajo.

3.3.2. Elementos personales

Los elementos personales constituyen los elementos subjetivos del contrato individual de trabajo formando la parte esencial para su validez legal, de las que se puede mencionar los siguientes sujetos:

- Patrono y/o sus representantes; y
- Trabajador

3.3.3. Elementos materiales

El pago del salario; es el elemento material esencial, así como la obligación principal del contrato individual de trabajo ya que este le da un carácter oneroso a la prestación de servicios en la cual el patrono debe de entregar la respectiva remuneración salarial al patrono como contraprestación del servicio.

Siendo un elemento común el pago del salario ya que el contrato es de característica bilateral y oneroso por lo que este debe de ser remunerado por toda actividad realizada por el trabajador.

La prestación de servicios; esta es la ejecución de la obra que debe de realizar el trabajador de forma personal en virtud de un vínculo jurídico económico, es uno de los elementos más importantes porque sin la prestación de servicios no existiría relación laboral.

El contrato individual de trabajo inicia con la prestación de servicios el que consiste en si en la relación laboral por la que el trabajador se pone a disposición de su patrono para prestarles sus servicios en la labor que le sea asignada cumpliendo con todas las estipulaciones del contrato.

3.4. Clases de contrato individual de trabajo

Todo contrato individual de trabajo se clasifica en cuanto a su plazo y en cuanto a su forma de celebración, los cuales en Guatemala se encuentran regulados en el Código de Trabajo.



3.4.1. En cuanto a su plazo

“Por su duración: el contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o indeterminado. A su vez el trabajo por tiempo determinado puede ser a plazo fijo y por obra determinada.”¹⁷

En Guatemala de conformidad con el Artículo 25 del Código de trabajo el cual establece que el contrato individual de trabajo puede ser celebrados de la siguiente manera:

- Por tiempo indefinido
- A plazo fijo; y
- Por obra determinada

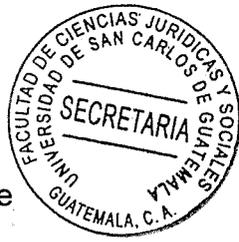
3.4.2. Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido

El contrato individual de trabajo por tiempo indefinido es la regla general y el Código de Trabajo lo define en su Artículo 25 literal a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

El primer párrafo del Artículo 26 del Código de Trabajo indica todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Este contrato tiene por objeto que no se establezcan límites de duración ni fecha de extinción y permanece vigente en el tiempo hasta que una de las dos partes o ambas

¹⁷ López Larrave, Mario. *Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco*. Pág. 58



partes de la relación laboral decida finalizarlo, por lo que todo contrato donde no se establezca la fecha de terminación se considera indefinido.

3.4.3. Contrato Individual de trabajo a plazo fijo

El contrato a plazo fijo el Artículo 25 literal b) del Código de Trabajo indica a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

Por lo que el contrato a plazo fijo es el que queda plasmado por escrito entre patrono y trabajador en el cual establecen un tiempo determinado en donde ambos van a sostener la relación laboral, en este contrato siempre se debe de establecer el plazo o el término de su duración.

En cuanto al contrato a plazo fijo se debe de especificar una fecha en la cual se debe de dar por terminado el contrato por la cual se debe de entender como finalizada la relación laboral.

De esta manera no puede renovarse el contrato ya que vence el plazo por el cual estaba pactado y si ambas partes llegan a un acuerdo mutuo para renovarlo se continuaría con la relación laboral, por lo que en ese sentido se convierte en contrato de trabajo por tiempo indefinido.

3.4.4. Contrato individual de trabajo por obra determinada

El contrato por obra determinada el Código de Trabajo en su Artículo 25 literal c) indica para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

En ese sentido el Artículo 25 en el último párrafo establece que, aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

El contrato por obra determinada es aquel que se ejecuta para realizar una obra determinada teniendo como duración hasta que el empleado la de por terminada, de tal forma que es un acuerdo temporal ya que la duración del servicio no será indefinida en virtud de que una vez finalizada la obra y concluida con la condición establecida el trabajador y patrono ponen fin a su relación laboral.

3.5. En cuanto a su forma de celebración

En cuanto a su forma de celebración el contrato individual de trabajo puede ser verbal y escrito, con lo que es entendido que el patrono puede celebrarlo de cual quiera de las dos formas, siempre y cuando este apegado a lo que establece el Código de Trabajo para que el contrato pueda nacer a la vida jurídica.



3.5.1. Contrato individual de trabajo verbal

Este contrato constituye una excepción a la regla general porque se acepta su celebración solo para ciertas actividades tal y como el Código de Trabajo en el Artículo 27 indica el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que no sea mayor de sesenta días.

El contrato oral o verbal existe y cobra vida con la simple voluntad expresa de las partes, este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba.

La crisis sanitaria provocada por la pandemia el contrato oral o verbal también puede celebrarse por medio de video conferencia o por medio de llamada que surte los mismos efectos.

En Guatemala existen muchas empresas están dejando de hacer contratos de trabajo de sus empleados argumentando que los trabajadores no están en planilla y que no ganan lo requerido para que se realice un contrato escrito con lo que lo realizan de forma verbal, lo cual conlleva sanciones por la inspección general de trabajo.



3.5.2. Contrato individual de trabajo escrito

Este contrato constituye la regla general ya que es un acuerdo de voluntades de forma consensual y escrita en el cual quedan pactadas las condiciones laborales entre empleador y trabajador el que debe extenderse por escrito debiendo de llenar todos los requisitos y solemnidades esenciales que fija la legislación laboral.

El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 28 el cual establece que, en los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

El Artículo 30 del Código de Trabajo hace referencia a la plena prueba el cual indica que la plena prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

En consecuencia, la legislación laboral guatemalteca establece que el contrato individual de trabajo debe de realizarse en tres ejemplares por escrito para que cada una de las partes tengan el documento siempre presente, aunque la carga de la prueba por regla general le corresponde al patrono.



En derecho comparado con la legislación laboral de Chile regula el contrato de trabajo escrito en el Código de Trabajo en su párrafo primero del Artículo 9 indicando que el contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

La legislación laboral de Chile establece la obligatoriedad de realizar el contrato individual de trabajo al igual que la de firmar ambas partes en el documento que sustenta la relación laboral, así como la obligación del empleador de hacer constar por escrito el contrato en los plazos establecidos con el apercibimiento de sanción de no hacerlo constar.

En Guatemala existe el Acuerdo Ministerial número 324-219 de fecha 25 de junio del año 2019 que entró en vigencia el 9 de septiembre del año 2019 en el que acuerda el instructivo para la presentación y registro de forma electrónica de los contratos individuales de trabajo.

Lo que se incorpora en el acuerdo es que a partir del 9 de septiembre que es cuando entra en vigencia el contrato individual de trabajo deberá ser enviado e inscrito ante el ministerio de trabajo únicamente vía electrónica.

Este acuerdo en su Artículo 4 da dos modalidades siendo la primera presentando el contrato individual de trabajo de forma física, lo que quiere decir es que tanto el patrono como el trabajador deberán de llenar el formulario dentro del sistema del Ministerio de trabajo.



En el cual se van a estipular todos los detalles respecto a la relación laboral que va a existir entre el trabajador y el patrono y posteriormente se tiene que imprimir y firmarlo ambas partes para subir una copia escaneada del contrato al sistema electrónico de Ministerio de trabajo, en formato documento portátil.

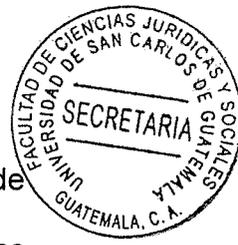
La segunda modalidad es que sea el contrato individual de trabajo en forma electrónica esta otra modalidad es que por medio del sistema ministerio de trabajo llene un formulario, pero no se tiene que imprimir.

Lo que debe de hacer es enviarlo automáticamente al ministerio de trabajo, en este caso el patrono debe de tener habilitada una firma electrónica, un usuario y un token que la Dirección de sistemas de información del ministerio brindara.

Por lo que para ambos casos la Dirección General de Trabajo, a través del departamento de registro laboral, deberá enviar una constancia la que deberá indicar que el documento fue recibido, a lo que el empleador en un plazo no mayor de 3 días deberá de ingresar al portal web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social donde encontrará el contrato individual de trabajo debidamente registrado, así como la constancia de recepción y registro de contrato.

3.6. Características del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo tiene características fundamentales que lo distinguen tanto de los contratos civiles como los contratos mercantiles.



Lo que sirve para establecer la naturaleza del contrato para que no sea interpretado de otra forma ya que es de muy importante para todos los trabajadores conocer las características y así saber que contrato aplicara de al momento de que sean contratados.

Las características del contrato individual de trabajo son las siguientes:

3.6.1. Es un contrato consensual

Porque únicamente basta con la voluntad explícita sobre los elementos esenciales del mismo, por lo que con el consentimiento tanto de una como de la otra parte el contrato se perfecciona.

El principal fin de que el contrato individual de trabajo sea consensual es que su perfeccionamiento es por la voluntad de ambas partes esto quiere decir que ninguna parte obliga a otra a iniciar la relación laboral y realizar labores que no le competen o no están estipuladas dentro del contrato, únicamente obligándose a lo pactado por cada uno.

3.6.2. Es un contrato conmutativo

Por qué de que las prestaciones que el empleador le debe al trabajador son ciertas desde el momento de la celebración del contrato de tal modo que el trabajador percibe una retribución por la prestación de servicios y el patrono aumenta su patrimonio de la mencionada prestación, ambas partes pueden apreciar los beneficios y las pérdidas que pueda causar el contrato que los vincula con la relación laboral.



3.6.3. Es un contrato oneroso

Este porque el patrono se beneficia de los servicios prestados del trabajador y el trabajador recibe un salario por parte del patrono por lo que ambas partes se obligan mutuamente a cumplir con lo estipulado en el contrato, en este contrato se cuáles serán los provechos y gravámenes para cada uno.

3.6.4. Es un contrato bilateral

Esto porque ambas partes tanto patrono como trabajador se obligan recíprocamente el uno al otro a dar, hacer o no hacer alguna prestación que conlleva beneficios económicos que espera recibir el trabajador del patrono.

3.6.5. Es un contrato personal

Esto en relación por que se celebra únicamente entre los interesados en realizar la contratación y que la prestación de servicios debe de realizarla únicamente el trabajador contratado para dicha labor.

3.6.6. Es un contrato de tracto sucesivo

Es de tracto sucesivo porque todas las obligaciones y prestaciones pactadas se prolongan durante todo el lapso tiempo que dure la relación laboral hasta que esta llegue a su fin.



3.6.7. Es un contrato principal

Porque este contrato perdura por sí solo, en virtud de que para su existencia y valides no depende de otro contrato.

3.7. Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo en modalidad de teletrabajo

Para que el contrato individual de trabajo en modalidad de teletrabajo se perfeccione y subsista requiere únicamente con que se inicie con la relación laboral y que se dé por hecho la prestación de servicios ya que a falta de regulación especial sobre esta nueva modalidad se debe de seguir con la ya establecida.

En el Artículo 19 del Código de Trabajo el cual indica 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 en las condiciones que determina el artículo precedente.

En tal virtud que la modalidad de teletrabajo no está regulada en la legislación laboral guatemalteca, a sabiendas de que este es un derecho poco formalista y teniendo en cuenta el principio de sencillez es necesario que el contrato individual de trabajo deba constar por escrito y con los requisitos regula el Artículo 29 del Código de Trabajo el cual establece que el contrato escrito de trabajo debe de contener:

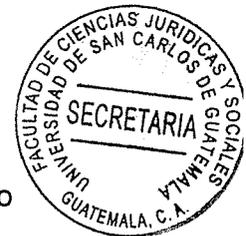
- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de una obra determinada;
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que se debe presentarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe de recibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, periodo y lugar de pago;

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.

El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

- i) Las demás estipulaciones legales que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y



- k) Las firmas de los contratantes o la impresión dactilar de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

3.8. Trabajo efectivo

Para definir Trabajo efectivo el último párrafo de la literal g del Artículo 102 constitucional establece que se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las ordenes o a disposición del empleador.

El Código de Trabajo hace referencia al trabajo efectivo en el Artículo 116 en el tercer párrafo indicando que tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca las órdenes del patrono.

Por tal razón trabajo efectivo es el tiempo en el cual el trabajador presta sus servicios intelectuales o materiales desarrollando su actividad laboral y está a las órdenes del patrono en completa disposición desde que da inicio que es cuando el trabajador está en su puesto de trabajo hasta finalizar el horario establecido en la relación laboral, la que se entenderá como la jornada de trabajo.

3.9. Jornada de trabajo

Jornada de trabajo es aquel tiempo en el cual el trabajador labora diariamente y está al servicio del patrono cumpliendo una cantidad de horas establecidas durante el transcurso de la semana.

Jornada de trabajo es "La duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia



de la jornada de 40 y 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces puede distribuirse en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 semanales.”¹⁸

3.9.1. Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno

Esta jornada es la más común en Guatemala porque es la que se desarrolla durante el día comprendiendo un total de ocho horas diarias laborables, en el cual se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día para que sean un total de ocho horas diarias máximo y cuarenta y ocho horas semanales máximo.

El Artículo 102 inciso g de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario.

El Artículo 116 del Código de Trabajo indica 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.

En ese sentido el citado artículo en su cuarto párrafo define al trabajo diurno indicando que trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

¹⁸ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Pág. 400



Por lo tanto, solo se deberán laborar cuarenta y cuatro horas a la semana, aunque para efectos del cobro de la remuneración salarial, se tienen que computar cuarenta y ocho horas semanales.

3.9.2. Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno

Esta jornada de trabajo se denomina así porque es la que se desarrolla durante el periodo nocturno comprendiendo un total de seis horas diarias de labores y treinta y seis a la semana, esta jornada es de prestarle mucha atención a la salud de los trabajadores porque conlleva un desgaste bastante considerable ya que toda su labor la realiza durante la noche.

La literal g del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

El Artículo 116 del Código de Trabajo segundo párrafo indica que 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.

En el mismo artículo en su párrafo quinto indica que trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

En tal sentido la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturna se deben laborar un total de seis horas diarias como máximo y a la semana se deben de laborar un total de treinta y seis horas máximo.



3.9.3. Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto

En esta jornada se ejecuta una mezcla de tareas realizadas en dos jornadas distintas ya que el trabajador realiza su labor durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno, así como parte del periodo nocturno debiendo desarrollar su labor diaria con siete horas máximo y a la semana un total de 42 horas como máximo.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal g indica que la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

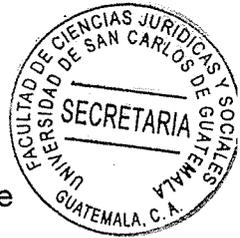
El Artículo 117 del Código de Trabajo indica que la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

En el mismo Artículo en su segundo párrafo indica que la jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno.

La jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el periodo nocturno. Esto con el fin de evitar que pase de jornada mixta a jornada nocturna.

3.9.4. Jornada de trabajo efectivo extraordinaria

La jornada de trabajo efectivo extraordinaria cuando el trabajador excede los límites de tiempo a órdenes del patrono establecidos en la legislación laboral guatemalteca por lo que está realizando su actividad laboral fuera de los horarios pactados en el contrato



individual de trabajo por lo que se considera periodo extraordinario, este tiempo debe de ser remunerado por lo menos con un cincuenta por ciento más del salario mínimo.

El Artículo 102 constitucional en su literal g dispone que todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

El Artículo 121 del Código de Trabajo señala que el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

En derecho comparado, Chile en su Código de Trabajo regula la jornada de trabajo extraordinaria indicando en su Artículo 30 que se entenderá por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.



CAPÍTULO IV

4. Vulneración de derechos laborales en modalidad de teletrabajo respecto a la jornada de trabajo efectivo diurno

La jornada de trabajo establecida en la legislación laboral guatemalteca es de suma importancia porque esta permite la regularización de los horarios laborales en los que el trabajador puede permanecer a órdenes del patrono por lo que en la modalidad de teletrabajo resulta una vulneración de sus derechos en cuanto a la jornada de trabajo efectivo diurno.

La jornada de trabajo no puede exceder de doce horas diarias teniendo en cuenta que esta tiene una duración de ocho horas diarias y un máximo de cuarenta y ocho horas a la semana, pero el empleador se aprovecha de que el trabajador se encuentra en su casa y lo obliga a trabajar más tiempo de lo debido aduciendo que se ahorra el tiempo que utiliza para transportarse a su centro laboral.

Esta jornada laboral debe de quedar plasmada en el contrato individual de trabajo junto con las demás garantías mínimas el cual se perfecciona y surte sus efectos al iniciar la relación laboral por lo que el empleador no puede exigir que su trabajador labore más de lo pactado sin la debida remuneración porque incurriría en jornada de trabajo efectivo extraordinaria.

Vulnerando totalmente sus derechos, por lo que es indispensable que se controle con eficacia la jornada de trabajo ya que el derecho laboral es un derecho tutelar del trabajador y lo protege de todas arbitrariedades que el patrono llegue a realizar.



La pandemia mundial las empresas comenzaron a implementar la modalidad de teletrabajo con el fin de evitar la propagación del virus con lo que el trabajador ya no acude a su centro de trabajo, sino que su labor la realiza desde su casa, pero se sigue bajo el mismo contrato individual de trabajo por lo que el trabajador sigue con su jornada de trabajo establecida en la relación contractual.

En ese sentido es indispensable que, si el patrono obliga a su trabajador a trabajar más horas de las pactadas, explotándolo laboralmente el trabajador debe acudir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que a través del inspector General de Trabajo le dé seguimiento y se le protejan los derechos de los cuales están siendo vulnerados.

Como consecuencia de la pandemia sanitaria que afecta a nivel mundial incluyendo Guatemala, las empresas deben tener la obligación de poner a disposición de sus trabajadores medios idóneos que permitan que puedan desempeñar sus funciones laborales sin necesidad de acudir a las instalaciones del centro laboral.

Por lo que se debe reformar el Código de Trabajo para que se pueda incluir la modalidad de teletrabajo, específicamente un artículo en el que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social intervenga y le de la facultad a las empresas para que adopten las medidas necesarias de control y vigilancia para que sea posible verificar el cumplimiento del horario de trabajo en el que se desempeñe el teletrabajador en la jornada laboral.

Esto mismo bajo el control del propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo por medio de un mecanismo digital de marcaje con el cual se pretende que el teletrabajador no sea explotado al momento en el que el patrono



le exija que permanezca más tiempo de lo establecido realizando sus obligaciones laborales.

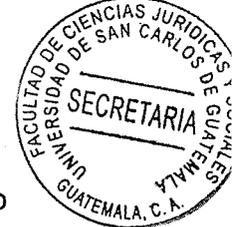
En Guatemala surge la problemática ya que no existe una ley concreta que regule específicamente la modalidad de teletrabajo por lo tanto tampoco regula que dispositivos digitales de marcaje son los idóneos para implementarse y así obtener el control de la jornada laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social siendo una institución encargada de promover y verificar el cumplimiento de la legislación laboral, así como de elaborar e implementar políticas y programas con equidad relativas al trabajo decente en beneficio de la población trabajadora, así como de los patronos.

En ese sentido es necesario recomendar la implementación de protocolos para el uso de dispositivos digitales y electrónicos para que las empresas lo adopten e informen a sus empleados para que se den por enterados de las vías por las cuales será monitoreada su labor diaria.

Sin embargo, se debe de tener en cuenta que el patrono debe de tener como limite la intimidad de sus trabajadores, los horarios y la protección de sus datos, estos límites pueden ser vulnerados si los medios utilizados por el patrono no respetan los principios ideológicos y constitucionales del derecho de trabajo.

El teletrabajo es una modalidad que se presentó como una forma de auxilio para que las empresas puedan seguir operando y realizando sus actividades en plena pandemia para evitar la propagación y el contagio del coronavirus, ya que por ese motivo se ha realizado



la actividad presencial, esto conlleva que quienes trabajan desde su casa han tenido complicaciones con la exagerada carga laboral.

Esta modalidad puede verse como un privilegio y una ventaja para el trabajador, pero tiende fácilmente a la explotación laboral en el cual se convierte en un procedimiento idóneo para que el patrono pueda aprovecharse de la mano de obra del trabajador, ocasionando un abuso por parte de las empresas que exigen laboral más allá de las ocho horas diarias establecidas en la legislación laboral, lo que provoca estrés y ansiedad en los trabajadores.

Esta modalidad resulta ser una forma de vulnerar los derechos de los trabajadores en su tiempo libre y al finalizar la jornada laboral haciendo que trabaje bajo presión afectando su salud mental, en tal sentido el teletrabajo debería de ser flexible pero las autoridades del Ministerio de Trabajo no tienen el control de dicha situación para así poder favorecer a los trabajadores.

Lo que podría parecer una modalidad de trabajo novedosa y cómoda para el trabajador, esto puede terminar siendo una forma de atentar contra los derechos laborales ya que no se encuentra regulado en la legislación laboral guatemalteca por lo que es necesario una reforma para que no se ponga en peligro la estabilidad y los derechos de los trabajadores frente a su patrono, incluso al punto de perder sus empleos.

Según la Organización Internacional de Trabajo se estima que al menos 23 millones de personas en América latina han trabajado en la modalidad de teletrabajo por las condiciones derivadas de la pandemia del coronavirus, al mismo tiempo por el mismo

motivo han perdido el empleo y han cerrado operaciones las empresas ocasionando una caída en la actividad económica.

El Estado de Guatemala como responsable del bien común y siendo el titular en el derecho de los trabajadores debe obligatoriamente crear nuevos mecanismos para que se protejan las garantías mínimas en la modalidad de teletrabajo y que esto aumente el número de plazas laborales de una variedad de empleos con mejores prestaciones y mejores condiciones laborales.

4.1.1. Tensión en el empleado por el teletrabajo

La mayoría de empleados que por la pandemia se han visto obligados a desarrollar y desempeñar su trabajo desde su casa han tenido episodios de sufrimiento y ansiedad.

Por lo que se ha determinado que al cuarenta por ciento le hace falta contacto social para laborar y el treinta por ciento siente que se ha perdido el límite entre lo personal y lo profesional.

Según los expertos, entre las quejas más frecuentes entre los trabajadores es que el trabajo en casa ha generado una desconexión entre las labores profesionales y la familia, esto afectando más allá de las relaciones en el hogar.

Como también en muchos casos en los que se puede ver es que hay una comunicación distorsionada con el equipo de trabajo, resultado del distanciamiento por trabajar desde casa, así como la no socialización en la oficina.



Por causa del cansancio físico y haber sufrido de fatiga mental por el exceso de tiempo que pasa el teletrabajador realizando su trabajo.

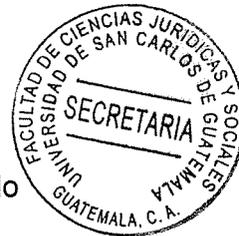
Los factores que ha generado molestias físicas se da porque muchos de los teletrabajadores utilizan la sala, el comedor o su habitación para trabajar, esto en virtud de que en el hogar no tienen las condiciones habituales de una oficina profesional para pasar horas frente a una computadora.

El trabajo en oficina ofrece a las empresas la capacidad de brindarles y garantizarles a todos sus trabajadores niveles de comodidad, así como bienestar.

De tal manera que sus funciones las desarrollan en espacios adecuados con características propias de iluminación, buen ambiente y distribución de espacios especiales para cada actividad controlando el ruido y cuidando las distracciones que puedan surgir, lo cual tiene un alto impacto en la productividad, en el rendimiento del trabajador, en el pensamiento creativo y la asociación de trabajadores siendo una forma de organización colectiva.

Además, garantiza la comodidad y la oportunidad de que el trabajador se pueda relacionar con sus compañeros, lo que disminuye los niveles de tensión nerviosa y establece un ambiente positivo y agradable, elementos que son fundamentales para que una empresa se den los mejores resultados.

Se ha determinado que debido al teletrabajo por la pandemia derivada de covid-19, la población mundial pasa nueve horas y cuarenta y cinco minutos viendo dispositivos



digitales incluso si el patrono es exigente pueden pasar aún más tiempo de lo mencionado.

Observar la pantalla de una computadora durante un tiempo muy excesivo ocasiona visión borrosa transitoria, causa sequedad en los ojos, irritación y afecta el rendimiento, también puede tener un efecto muy perjudicial en el cuello y en los hombros, así como de las manos por la posición al estar sentado frente a una computadora.

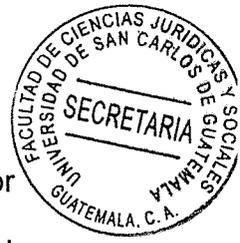
El estrés provocado por el teletrabajo produce irritabilidad, frustración, y percepción de un mayor nivel de carga mental y presión de tiempo en cuanto la jornada laboral excede de lo establecido en la relación de trabajo.

4.1.2. Costo beneficio en la implementación de la modalidad de teletrabajo

El costo que puede suponer el teletrabajo, tanto para el trabajador como para el patrono es uno de los aspectos que más discrepancias ha generado al iniciar la relación laboral en virtud de que Guatemala no cuenta con regulación legal sobre el teletrabajo.

Por lo que no existe retribución objetiva y especifica por los gastos generados, esto en relación de que el patrono puede pensar que el empleado obtiene una reducción de costos y mayor libertad para conciliar.

Debido a la disminución de desplazamientos, el empleado puede suponer que su retribución salarial se va a disminuir a consecuencia de un mayor gasto en la electricidad y en el pago de conexión a internet.



En ese sentido el beneficio para ambas partes debe de ser mutuo, para el trabajador porque tiene la oportunidad de organizar su trabajo y vida personal esto por evitar el desplazamiento de su casa a su centro de trabajo.

Además de mejorar la motivación y el compromiso, reduciendo los accidentes laborales, así como el aprovechamiento de un importante ahorro como lo es el combustible o el pasaje del transporte público.

Para el patrono considera una mejora en la eficiencia, productividad y valor que le da al empleado, además de implementar unas nuevas formas de trabajo más flexibles y armoniosas.

Para que el teletrabajo sea una modalidad exitosa aparte de hacerle entrega el patrono al empleado de dispositivos tecnológicos y todas las herramientas necesarias para que pueda desempeñar su labor de una manera eficiente.

Es fundamental que el empleado pueda acceder a la tecnología con aplicaciones simples, de consumo bajo en energía, que les sea permitido una flexibilidad laboral y que se pueda utilizar en cualquier lugar donde se encuentre, teniendo los dispositivos tecnológicos y la conexión a internet, de una forma segura y simple.

La acelerada implementación de la modalidad de teletrabajo y el uso de dispositivos tecnológicos por parte de las empresas debido a la emergencia sanitaria producida por la pandemia mundial a raíz del covid-19 permite mantener en operaciones a las compañías



Pero a pesar de ello esta modalidad implementada puede desfavorecer a los patronos si ellos no toman métodos de protección necesarios para la realización de la labor en la institución.

La relación existente de costo beneficio se toma de los ingresos y egresos de las empresas resultado de sus operaciones, los ingresos son la cantidad de beneficios que hace referencia a las ganancias o la suma total del dinero que resulta de la cantidad restante después de todos los gastos operativos, pago de salarios y el pago de impuestos que son los egresos, esta cantidad se suma al patrimonio de la empresa.

4.1.3. Como afecta a los teletrabajadores la vulneración de sus derechos laborales

El teletrabajo genera aislamiento social e incluso puede provocar claustrofobia con el incremento de la actividad laboral y una permanente conexión a los dispositivos tecnológicos, también puede desencadenar angustia en el teletrabajador por la automatización de su actividad.

Esto provoca una mayor presión, aumentando las posibilidades de violencia y acoso laboral eliminando los límites establecidos de tiempo de trabajo y los descansos, generando con ello jornadas laborales extraordinarias.

Otras razones que pueden empeorar los hábitos de la vida del trabajador es el sedentarismo, el descuido de la higiene personal, así como el descontrol alimenticio, al mismo tiempo pueden surgir conflictos entre el trabajo y la familia ya que el hogar resulta convirtiéndose en un espacio entre el teletrabajador y los miembros de su familia.



Estas circunstancias repercuten seriamente en la salud mental del teletrabajador causando carga mental, tensión, fatiga crónica y estrés.

En Guatemala al no encontrar una regulación legal relacionada al teletrabajo, el teletrabajador se encuentra protegido por las normas generales del derecho laboral, así como también lo protege las garantías y prestaciones mínimas e irrenunciables que el código de trabajo establece como lo son las remuneraciones, vacaciones, y la organización sindical.

Los derechos fundamentales en materia laboral quedan de manera clara a estar expuestos para ser vulnerados en virtud de que el derecho a la intimidad del teletrabajador, la vida privada, la integridad psíquica y el derecho al descanso diario, semanal y anual ya no son respetados por el patrono por lo que si el empleado no cumple con las exigencias violatorias e ilegales este puede ser despedido.

4.1.4. Teletrabajo en tiempos de pandemia

La modalidad de empleo llamada teletrabajo era una opción que antes de la pandemia en la era pre covid-19 no se implementaba ya que las personas preferían asistir a sus centros laborales de la forma tradicional.

En consecuencia, del aislamiento provocado por la pandemia las personas practican sus obligaciones y habilidades en su domicilio, por lo que trabajar desde la casa se ha convertido en la llamada nueva normalidad ya que los efectos provocados por el virus que permanecerán será el teletrabajo como efecto post covid-19.



Esta dinámica que es el día a día se va construyendo el futuro laboral y al cual se debe de ir acostumbrando el trabajador, aunque se generen cuestionamientos se tendrán que ir resolviendo al momento de su regulación legal para cada actividad laboral específica para que esta nueva modalidad no implique una pérdida de capitales para ambas partes.

Por lo que la debe de hacerse énfasis en la protección de los teletrabajadores y que el control que realice el patrono sobre sus empleados debe de ser encaminado al respeto de su dignidad y la intimidad de la persona.

El teletrabajo es la modalidad de empleo, que permite a las empresas a reducir costos, por lo que es un gran beneficio para el empleador, por lo que el trabajo presencial en tiempos de pandemia poner en riesgo a los trabajadores y surge el miedo a enfermarse.

Por tal motivo las empresas han optado medidas de protección para sus trabajadores como lo es el confinamiento y realizar el trabajo desde casa.

Las condiciones de teletrabajo son especiales por lo que lleva la incertidumbre en relación a la estabilidad laboral pero también se le puede ver de una forma positiva en la productividad de los trabajadores siempre y cuando las empresas les brinden todos los recursos y condiciones para poder trabajar.

El teletrabajo es una modalidad que va a ir instaurando por un tiempo indeterminado y es una alternativa, así como también una oportunidad de mejorar su calidad de vida desde casa por lo que debe de existir flexibilidad para poder trabajar y al mismo tiempo cumplir con desarrollar las obligaciones familiares.



Por otro lado, la gran parte de las empresas que han utilizado la modalidad de teletrabajo han aumentado mayor productividad adquiriendo más ingresos económicos y reduciendo sus gastos generando una forma de asegurar las actividades productivas y su debida remuneración.

En ese sentido los trabajadores y patronos han optado por nuevas aptitudes en la actividad la actividad laboral, a raíz de la globalización y los constantes cambios tecnológicos dentro de las empresas tanto del sector público como privado durante la pandemia repercutió grandemente en la dirección y progreso de las aptitudes dentro del ámbito laboral.

La variación y cambio de los procesos de producción requieren de equipos de trabajo y tecnología avanzada para poder aumentar la productividad laboral, además de ello se necesitan nuevas formas de procedimientos, mejor organización, capacitación del personal para que de una forma más eficiente den uso a los recursos implementados.

Los cambios de hábitos que provoca la modalidad de teletrabajo en el área laboral intensifican el uso de dispositivos electrónicos digitales los que son factores que elevan las competencias profesionales entre las empresas y los teletrabajadores.

Las empresas que han optado por la modalidad de teletrabajo tratan de ver como desarrollan nuevas competencias sus teletrabajadores para que puedan crecer en el ámbito profesional y con ello el deseo de mejorar su productividad en la actividad laboral.

Los teletrabajadores reciban capacitación constante para el uso de medios tecnológicos con los que va a desarrollar la actividad laboral se van identificando competencias



digitales que más valoran las empresas como lo son: el comercio electrónico, tecnologías de colaboración, tecnologías de administración de proyectos, administración digital y mercadeo digital.

Las habilidades cotidianas de las personas, como la navegación en el internet, el uso de redes sociales y otras aplicaciones, tienen un nivel de dominio superior a comparación con las habilidades para la realización del trabajo por lo que cuando se trata de aplicar esas habilidades en el ámbito profesional y laboral las personas no se sienten preparadas para llevar a cabo tal función.

El mundo entero y en especial Guatemala atraviesan por una crisis en el manejo de las tecnologías digitales, aunque las personas están conscientes de la necesidad de desarrollar estas competencias, la mayoría de teletrabajadores no tiene esa formación por lo que es necesario la capacitación constante dentro de las empresas.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala la mínima regulación legal sobre el teletrabajo afecta al trabajador porque es una modalidad poco empleada anteriormente y con pocos límites sobre el tiempo que debe permanecer en su actividad laboral, sin que nadie tenga el control de la verificación del cumplimiento exacto de la jornada laboral, el patrono se aprovecha de la ocasión cargando de trabajo a sus empleados haciendo que ellos excedan el tiempo establecido en el Código de Trabajo vulnerándoles sus derechos laborales convirtiendo en una jornada extraordinaria de trabajo sin que se le sea remunerado, ocasionando un desgaste físico y mental en el trabajador.

Teletrabajador es vulnerado en sus derechos laborales y garantías mínimas establecidas en el Artículo 101 y 102 de la Constitución de la República de Guatemala y como establece el Artículo 2 siendo un deber del Estado que no cumple con garantizarle el desarrollo integral de la persona así mismo únicamente está regulado el trabajo en los regímenes especiales de trabajo, el trabajo doméstico en el Artículo 161 del Código de Trabajo así también el mismo cuerpo legal regula la jornada de trabajo ordinaria diurna en el Artículo 116 que no respeta el patrono.

Como respuesta a la problemática es necesario que intervenga el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realizando una labor conjunta con la procuraduría de los derechos humanos y el patrono para implementar un mecanismo digital tecnológico de marcaje con el cual se vele y se le garantice tanto al patrono como al trabajador que este mismo cumple con sus ocho horas diarias establecidas.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2006.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Mundo Atlántico, 1945.

DÁVALOS DE MOLINA, José Benjamín. **Derecho individual del trabajo**. México, Ed. Porrúa, 2009.

DE LA CUEVA Y DE LA ROSA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México, Ed. Porrúa, 1979.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. España, Ed. UNED, 2014.

GAETA, Lorenzo. **Teletrabajo y derecho: la experiencia italiana**. España, Ed. ACARL, 1996.

GALLUSSER, Pamela. **Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. La trama de la Comunicación**. Argentina, Ed. UNR, 2005.

GARCÍA VELÁSQUEZ, Mario David. **La muerte del derecho a trabajo**. Guatemala, Ed. Tierra labrada, 2002.

GUERRA, Pablo. **Sociología del trabajo**. Uruguay, Ed. Institución Kolping, 2011.

<https://dle.rae.es/trabajo?m=form> (consultado: 10 de febrero de 2021).

<https://dle.rae.es/teletrabajador?m=form> (consultado: 18 de febrero 2021).



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco**, 2ª. Edición, Guatemala, Ed. IUS-Ediciones, 2007.

MARIGO, Susana. **El contrato individual de trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Astrea, 1981.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Helista, 1979.

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo, análisis jurídico-laboral**. Consejo Económico y Social, Madrid 2000.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, 1961.

Convenio 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio 1930. Organización internacional del trabajo, Ginebra, 1932.

Convenio 95 relativo a la protección del salario. Organización internacional del trabajo, Ginebra, 1949.

Convenio 100 Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Organización internacional del trabajo, Ginebra, 1953.

Convenio 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. Organización internacional del trabajo, Ginebra, 1959.

Acuerdo ministerial número 140-2020. Ministerio de trabajo y previsión social, Guatemala, 2020.



Acuerdo ministerial número 324-2019. Ministerio de trabajo y previsión social, Guatemala, 2019.

Iniciativa de ley 5764 ley de teletrabajo. Congreso de la República, Guatemala, 2020.

Ley 1221 normas para promover y regular el teletrabajo. Congreso de la República, Colombia, 2008.

Ley federal del trabajo. Congreso de los estados unidos mexicanos, México, 1970.

Real decreto ley 28/2020 de trabajo a distancia. Consejo de ministros, España, 2020.