

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

**TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS
TRABAJADORES, DERIVADO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN GUATEMALA**

CHRISTIAN EFRAIN MARROQUÍN BARRIENTOS

Guatemala, julio 2023

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

**TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS
TRABAJADORES, DERIVADO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CHRISTIAN EFRAIN MARROQUÍN BARRIENTOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2023

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Angel Shar Barillas
Vocal:	Licda. Nydia Graciela Aju Tezaguic
Secretario:	Lic. Juan Pablo Pérez Solorzano

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Mario Rubén Barrios Arango
Vocal:	Licda. Nydia Graciela Aju Tezaguic
Secretario:	Lic. Rolando Nech Patzan

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis.” (Art. 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la 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, quince de junio de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, ALAÍN RENÉ MORALES SAGASTUME

_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante CHRISTIAN EFRAIN MARROQUÍN BARRIENTOS, con carné 200411741

intitulado TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, DERIVADO DE LA PANDEMIA COVID19 EN GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



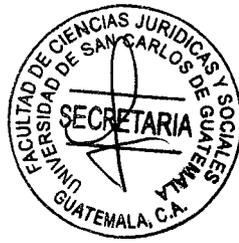
ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRIGUEZ
Vocal I en sustitución del Decano



Fecha de recepción 05/07/2021

(Handwritten signature)
Asesor(a)
(Firma y Sello)
Lic. Alain René Morales Sagastume
Abogado y Notario





Guatemala, 12 de octubre de 2021.

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



Distinguido Dr. Herrera:

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha quince de junio de dos mil veintiuno, en el cual se me nombra para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Asesor de Tesis del estudiante **CHRISTIAN EFRAIN MARROQUÍN BARRIENTOS**, y estableciendo que con el estudiante no existe relación de parentesco o enemistad, me dirijo a usted con el objeto de informar mi labor y oportunamente.

EXPONGO:

1. He procedido a revisar metódica y técnicamente al estudiante en el desarrollo de su tesis titulada: **“TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, DERIVADO DE LA PANDEMIA COVID19 EN GUATEMALA”**.
 - a. Al realizar la revisión le sugerí al estudiante la modificación del tema, con el fin de mejorar la comprensión del lector, quedando el mismo de la siguiente manera y que se intitula **“TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, DERIVADO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN GUATEMALA”**.
 - b. Contenido científico y técnico de la tesis: El estudiante abarcó tópicos de importancia en materia de actividad minera enfocado desde un punto de vista jurídico, por la necesidad de un análisis crítico.

- b. Contenido científico y técnico de la tesis: El estudiante abarcó tópicos de importancia en materia de actividad minera enfocado desde un punto de vista jurídico, por la necesidad de un análisis crítico.
- c. La metodología y técnicas de la investigación: Para el efecto se tiene como base el método analítico: con el objeto de analizar la legislación; el método sintético: para la unificación de la información del trabajo final; el método deductivo: con el que se obtuvieron los datos que comprobaron la hipótesis; y el inductivo: para conformar el marco teórico que sustenta el informe de tesis. La técnica de investigación fue la bibliográfica, al consultarse diferentes autores nacionales y la legislación.
- d. La redacción: La estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos, desarrollando temas que se relacionan entre sí.
- e. La hipótesis formulada fue comprobada y los objetivos alcanzados. La conclusión discursiva se comparte con el investigador y se encuentra debidamente estructurada. Además, la bibliografía y presentación final es correcta.
2. Atendiendo a lo indicado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por lo que emito dictamen favorable, ya que considero el tema un importante aporte.



Lic. Alain René Morales Sagastume
Abogado y Notario

Lic. ALAIN RENÉ MORALES SAGASTUME
Abogado y Notario
Colegiado Activo: 15024



Guatemala 21 de noviembre de 2022

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



Dr. Herrera Recinos:

Le doy a conocer que llevé a cabo las respectivas revisiones de manera virtual a la tesis del estudiante **CHRISTIAN EFRAIN MARROQUÍN BARRIENTOS**, con carné número 200411741, que se denomina **“TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, DERIVADO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN GUATEMALA”**.

La tesis cumple con lo establecido en el instructivo correspondiente de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y en ese sentido le indico que las modificaciones sugeridas fueron llevadas a cabo, por lo cual procede Emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Lic. Alexander Fernando Cárdenas Villanueva
Docente Concejero de Estilo

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

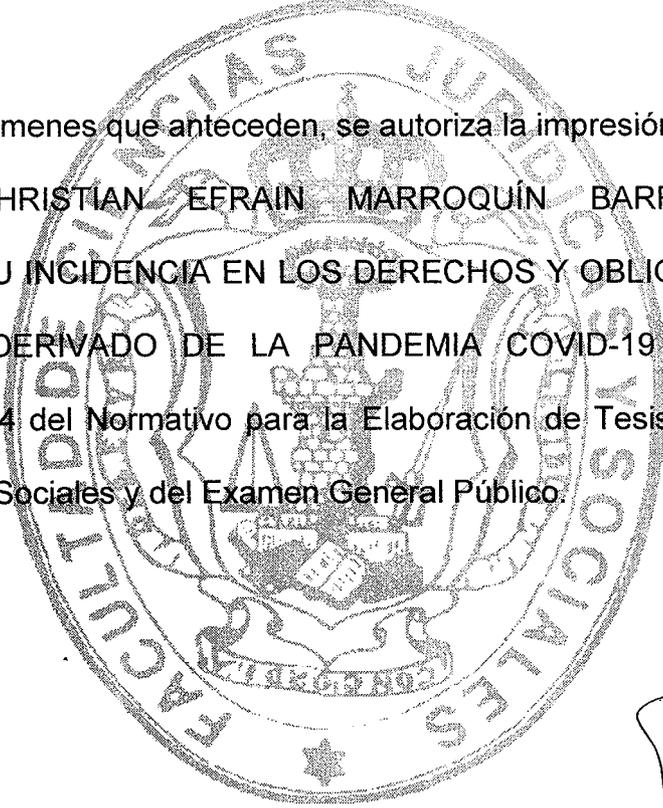
Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 – Guatemala, Guatemala



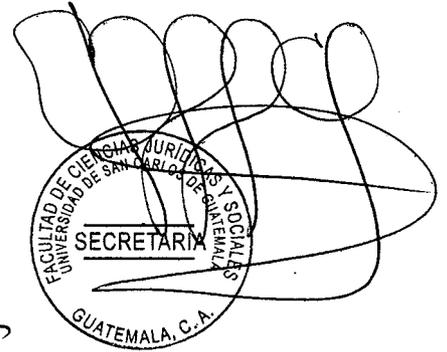


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diez de marzo de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **CHRISTIAN EFRAIN MARROQUÍN BARRIENTOS**, titulado **TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, DERIVADO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN GUATEMALA**. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Porque es Él quien me ha permitido llegar hasta esta etapa de mi vida, me ha dado salud mental para poder lograr esta etapa de mi carrera, porque siempre ha estado presente cuando las circunstancias han sido difíciles y me ayudado a salir adelante.

A MI MADRE:

Marta Julita Barrientos Barco, quien desde pequeño me dio las directrices académicas que debía seguir, quien a través de su ejemplo me inspiro para luchar ante cualquier adversidad por muy difícil que fuese. Ella desde pequeño fue responsable con que yo fuera a la escuela para aprender la parte académica de la vida y forjarme un futuro mejor.

A MI PADRE (+):

Efraín Marroquín Figueroa, quien con el rigor de padre me enseñó que en los estudios debía esforzarme, ser responsable con cada tarea encomendada por mis catedráticos en el ámbito académico. Su ejemplo de hombre trabajador, honrado y respetuoso me dejó marcado el camino que debía seguir en esta vida.

A MIS ABUELITOS (+):

José Domingo Marroquín Rodríguez y Rosaura Figueroa Pineda, porque las bases de mi estudio en el inicio fue tarea de ellos velar porque tuviese acceso a la educación en la Escuela Aldea Las Escobas en 1987, fueron ellos los que me impulsaron a las letras del saber y conocimientos académicos sin su inicio talvez no hubiese llegado hasta este punto.



A MIS HERMANOS:

Marta Ruth Marroquín, Luis Fernando Marroquín y Henry Ernesto Marroquín quienes han sido incondicionales cuando más los he necesitado, a quienes admiro por su valentía ante esta vida, y que siempre me han inspirado a ser mejor persona, a forjar un mejor futuro que replique en la familia.

A MIS HIJOS:

Dylan, Christian, Siciley, Gianella y Andre, porque han sido el motor de mi vida, las personas por las cuales he luchado para darles un mejor futuro, siempre buscando su bienestar, porque desde que llegaron a mi vida, cada uno ha sido una enorme bendición, y para quienes va mi especial agradecimiento en este logro próximo.

A MI ESPOSA:

por su incondicional apoyo en este proceso largo y laborioso.

A MI ASESOR:

Licenciado Alain Morales por sus valiosos aportes en este trabajo, sus conocimientos que enriquecieron esta labor realizada, que sin lugar a duda me los brindó con el más sincero cariño.

A:

Marcela Godínez y Carlos Carrera porque siempre me han dado la confianza y la oportunidad de continuar mis estudios.

A:

La Tricentenario Universidad San Carlos de Guatemala por la oportunidad brindada de educarme y servir a mi país.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme sus puertas y formarme para poder ser un buen profesional conocedor de las ciencias del derecho.



PRESENTACIÓN

Esta investigación se considera de singular importancia, porque se refiere al Teletrabajo y su incidencia en los derechos y obligaciones de los trabajadores, derivado de la pandemia COVID-19 en Guatemala, por lo que se desarrolló la temática correspondiente, por ser una práctica a nivel mundial, puesto que todos los países hacen uso de herramientas digitales para trabajar desde casa o de un lugar fuera de la empresa o entidad donde se cumplen con las tareas laborales diarias.

Este estudio pertenece al derecho laboral, el resultado de este trabajo es demostrar la importancia del Teletrabajo y la urgente necesidad de regular dicha figura en la legislación laboral guatemalteca, con la finalidad de establecer derechos y obligaciones tanto de patronos como de trabajadores, horario, salario, descansos, prestaciones laborales, contratación y despido justo.

La investigación se efectuó derivado de un proceso continuo que concluyó comprobar los presupuestos legales a través de un período de tiempo planificado. Para ello se utilizó adecuadamente el lenguaje escrito, mediante el uso correcto de la fonética, la semántica, y la sintaxis. El tipo de investigación es cualitativa y se desarrolló en el municipio de Guatemala, de mayo a septiembre de 2021. El objeto del estudio se sustentó en la reforma del Código de Trabajo, adicionando la figura de Teletrabajo, buscando la seguridad de los trabajadores y patronos, mediante la legalización de las actuaciones laborales en las empresas, trabajando desde casa.



HIPÓTESIS

La falta de regulación, definición de condiciones para que el teletrabajo pueda desempeñarse con las condiciones idóneas y sin incidencias que son las creadoras de conflictos laborales entre trabajador y patrono.

Se hace sumamente importante poder contar con una legislación o un apartado especial en la legislación actual que pueda contener las mínimas directrices que nos permitirán tener ambientes sanos laboralmente para el patrono y trabajadores en cada una de las áreas donde se pueda propiciar el teletrabajo ya que en la actualidad se torna difícil poder desarrollar labores a distancia por diferentes circunstancias que no se enmarcan en la legislación que nos rige.

Derivado de la Pandemia COVID-19 se dieron distintos conflictos en Guatemala pues poco a poco fueron tomando forma a medida que se iban dando las necesidades y haciéndose cada vez más difíciles de poder solventarse. El método científico fue parte de la metodología utilizado para comprobación de la hipótesis.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis propuesta fue comprobada, tomando en cuenta que es necesaria la regulación de la figura de Teletrabajo, para que éste pueda desempeñarse con las condiciones legales correspondientes, mediante la reforma al Código de Trabajo, para beneficio de los trabajadores y de los patronos, evitando conflictos laborales por falta de regulación legal. son muchas las necesidades en cada lugar donde se desarrolla el teletrabajo debido a que se necesitan herramientas que actualmente no están reguladas en la legislación que puedan hacer más amigable esta nueva forma de trabajo o empleo que cada día se vuelve más normal, ya se dan las condiciones para legislar dicha actividad y con esto proveer de garantías legales a trabajadores y patronos. El método científico fue parte de la metodología utilizada para comprobación de la hipótesis.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Elementos de la definición de trabajo.....	3
1.2. Diferentes denominaciones del derecho del trabajo.....	5
1.2.1. Legislación industrial.....	5
1.2.2. Derecho obrero.....	5
1.2.3. Derecho social.....	6
1.2.4. Derecho laboral.....	6
1.2.5. Derecho del trabajo.....	6
1.3. Naturaleza jurídica.....	7
1.4. Relación del derecho de trabajo con otras ciencias del derecho.....	8
1.4.1. Con el derecho constitucional.....	8
1.4.2. Con el derecho procesal civil.....	8
1.4.3. Con el derecho civil.....	9
1.4.4. Con el derecho procesal penal.....	9
1.4.5. Con el derecho administrativo.....	9
1.5. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.....	10
1.6. Clasificación del derecho laboral para su estudio.....	12
1.6.1. Derecho individual de trabajo.....	13
1.6.2. Derecho colectivo de trabajo.....	13
1.6.3. Derecho de la seguridad social.....	14
1.6.4. Derecho procesal laboral.....	15

CAPÍTULO II

2. El teletrabajo.....	17
------------------------	----



2.1. Características del teletrabajo.....	
2.1.1. Elemento geográfico.....	19
2.1.2. Elemento tecnológico.....	20
2.2. Importancia del teletrabajo como una herramienta de inclusión.....	22
2.3. El teletrabajo como una realidad social.....	22
2.4. Características.....	25
2.5. Ventajas del teletrabajo.....	25
2.6. Impacto de las nuevas tecnologías.....	27
2.7. Implementación del teletrabajo en las empresas como realidad social...	28
2.8. Principios orientadores del teletrabajo.....	28
2.8.1. Voluntariedad.....	29
2.8.2. Reversibilidad.....	29
2.8.3. Igualdad de trato.....	30
2.8.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	30
2.9. Implementación del trabajo en las empresas privadas.....	31
2.9.1. Tener un enmarque estratégico.....	31
2.9.2. Equipo líder.....	31
2.9.3. Adecuar la normativa interna.....	32
2.10. El teletrabajo en el derecho comparado.....	32
2.10.1. Costa Rica.....	32
2.10.2. El Salvador.....	34
2.10.3. Honduras.....	36
2.10.4. México.....	38
2.10.5. Teletrabajo en Estados Unidos y Europa.....	40
2.10.6. Teletrabajo en Colombia.....	41
2.11. Realidad jurídico social del sector laboral guatemalteco en el uso de la modalidad del teletrabajo.....	42
2.12. Trabajo sujeto a regímenes especiales regulados en el Código de Trabajo.....	46



2.13. El teletrabajo una herramienta de inclusión laboral.....

CAPÍTULO III

3. El teletrabajo y su necesaria regulación jurídica en Guatemala.....	49
3.1. Análisis del convenio 177 y la recomendación 184 de la Organización Internacional del Trabajo.....	51
3.2. Importancia de contar con el teletrabajo dentro de la legislación laboral guatemalteca.....	53
3.3. Necesidad de regular la figura del teletrabajo en el Código de Trabajo....	56

CAPÍTULO IV

4. Teletrabajo entre teletrabajadores y patronos.....	61
4.1. Derechos y obligaciones del teletrabajador.....	61
4.2. Derechos y obligaciones del patrono.....	63
4.3. Flexibilidad del teletrabajo y su inserción a poblaciones vulnerables.....	64
4.4. Trabajo remoto y cumplimiento normativo.....	65
4.5. Una nueva era de teletrabajo.....	67
4.6. Asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad productiva.....	67
4.7. El futuro del teletrabajo después de la pandemia COVID-19.....	68
4.8. Derechos y obligaciones de los teletrabajadores y de los patronos.....	72
4.9. Teletrabajo y su incidencia en los derechos y obligaciones de los trabajadores, derivado de la pandemia COVID-19 en Guatemala.....	73
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

El Teletrabajo y su incidencia en los derechos y obligaciones de los trabajadores, derivado de la pandemia COVID-19 en Guatemala, tomando en consideración que del problema deriva que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, conforme lo establece el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La problemática se sustenta en la falta de regulación para el teletrabajo que conlleva derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, al implementar esa nueva forma de trabajo, delimitando horarios, gastos y otros aspectos de singular importancia.

De lo anterior se desprende la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué forma y manera se puede regular el teletrabajo y las diferentes incidencias que causa en la actualidad derivado de la pandemia COVID-19?

Se cumplió la hipótesis porque se comprobó que la falta de regulación, definición de condiciones para que el teletrabajo pueda desempeñarse con las condiciones idóneas y sin incidencias que son las creadoras de conflictos laborales entre trabajador y patrono.

Los objetivos planteados fueron los siguientes: General: Establecer la importancia de regular el teletrabajo entre trabajadores y patronos para que ambos tengan las condiciones idóneas y poder cumplir con las atribuciones y responsabilidades de cada uno. Los específicos: Explicar la importancia de regular el teletrabajo para beneficio de los trabajadores y patronos en Guatemala. Determinar la forma en que se puede garantizar un cumplimiento óptimo del teletrabajo. Explicar cuáles son las maneras de garantizar el cumplimiento del teletrabajo

La investigación se justifica, tomando en consideración que es importante proteger a los trabajadores y patronos ante esta nueva forma de trabajo, derivado de la pandemia COVID-19, siendo fundamental la creación de las condiciones idóneas para poder cumplir



de forma justa y ecuaníme el teletrabajo. Lo que se busca es la regulación del teletrabajo y que las incidencias queden debidamente acordadas para que trabajador y patrón tengan sus derechos y obligaciones definidos.

La investigación se estructuró en cuatro capítulos; el primero que se refiere al Derecho laboral guatemalteco; el capítulo dos se sustenta en la temática del teletrabajo; el capítulo tres se refiere al Teletrabajo y su necesaria regulación jurídica en Guatemala; y el último capítulo que es el tema medular de la investigación se titula Teletrabajo y su incidencia en los derechos y obligaciones de los trabajadores, derivado de la pandemia COVID-19 en Guatemala.

En cuanto a los métodos de investigación, se utilizaron el analítico, sintético, inductivo y deductivo. Además, se emplearon las técnicas de investigación documentales, entrevistas, de campo, cuestionarios.

De lo anterior, se puede afirmar que el teletrabajo como un régimen especial, actualmente tiene mucha relevancia en el Derecho laboral, porque se ha demostrado los beneficios que trae para la empresa por el ahorro del pago de servicios y para el trabajador, porque ahorran el costo del pasaje para movilizarse de su residencia al lugar de trabajo donde se encuentra la empresa.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco

El derecho laboral ha existido en toda la época histórica, desde el apareamiento del hombre, puesto que, en ese estado del tiempo, ya se denotaba trabajadores y patronos, si bien es cierto que no pagaba un salario, se efectuaba mediante el trueque, el cambio del trabajo por alimentos. Para definir el derecho laboral, es necesario acudir a diferentes autores laboristas,

“El derecho laboral se considera que es una creación del hombre, de la comunidad, formulado con el fin específico de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos, entre quien da su trabajo y quien paga por el servicio.”¹

El derecho de trabajo es eminentemente tutelar del trabajador, puesto que constituye un minimum de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

Para Krotoschin, citado por Guillermo Cabanellas, “derecho laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas que rigen la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico, cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”²

Para Ossorio, “preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 17.

² Cabanellas, Guillermo. (2002). **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 926.



cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. Completando la definición y para dar una idea de la amplitud del contenido del Derecho Laboral, el propio autor mencionado señala que comprende: Derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado).³

El derecho laboral necesita contener principios, características, elementos, instituciones y sobre todo normas jurídicas que deben dar forma a su estructura y de esta manera regular todo lo concerniente a derechos y obligaciones que se derivan de una relación laboral, evitando de esta manera que se vulneren derechos de una y otra parte.

Para Mario de la Cueva, “el derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como una congerie (acumulación) de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.”⁴

El derecho laboral, lo definen muchos autores como una rama de las ciencias jurídicas, que contiene normas positivas, imperativas, de orden social y económico, además contiene doctrinas e instituciones concernientes a las relaciones entre patronos y trabajadores, entre el capital y la mano de obra, empresarios y trabajadores intelectuales, donde el Estado en su calidad de ente superior, debe establecer los fundamentos de derecho y las obligaciones de las partes en cuanto a la producción se refiere.

De conformidad con cada uno de los aspectos anteriores, se considera que el derecho de trabajo es una parte del derecho positivo, que tiene a su cargo la regulación legal de los derechos y obligaciones que existen entre trabajadores y patronos, cuando los primeros desarrollan una actividad laboral por el pago de un salario convenidos entre ambas partes, cumpliendo de esta manera con las disposiciones legales en cuanto a los derechos y obligaciones de ambas partes.

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 332.

⁴ Dávalos, José y De la Cueva. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 39.



1.1. Elementos de la definición de trabajo

“Los elementos de la definición del trabajo se deben de entender como aquellas partes que unen un solo componente o un todo, justifican su estudio sistemático. Néstor de Buen Lozano los aborda de la siguiente manera:

- a. El trabajo, objeto del derecho laboral, constituye un derecho y un deber social. Lo anterior porque toda persona tiene derecho a obtener un trabajo y el Estado tiene la obligación de crear las condiciones necesarias para que todo ciudadano tenga acceso a una oportunidad laboral en el sector público y en el privado.
- b. En el hombre, como sujeto del derecho laboral, importa fundamentalmente, la vida, la salud, la libertad y la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para él y su familia. De lo anterior se puede afirmar que, lo principal del trabajo es contar con la posibilidad de los insumos necesarios para el grupo familiar, que permita la vida, la salud y la dignidad para cada uno de la familia que económicamente dependen del trabajador.
- c. La relación obrero patronal es la necesidad recíproca de los actores del derecho del trabajo: el trabajador y el patrón, tomando en cuenta que el primero es el dueño de su fuerza de trabajo y el segundo dueño de los medios de producción. Lo anterior resulta de efectuar un trabajo específico, a cambio de un salario pactado por medio de un contrato individual de trabajo.
- d. Las normas laborales son protectoras de los trabajadores, salvo en las relaciones colectivas. Los principios del derecho laboral son de carácter proteccionista y por consiguiente es tutelar del trabajador.



- e. El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, está integrada fundamentalmente pero no exclusivamente, por normas de carácter social. Ello implica que también está integrado por normas constitucionales y ordinarias de trabajo.
- f. El derecho del trabajo es un derecho autónomo, especial y normal.
- g. Las normas que integran el derecho laboral tienen, respecto de los trabajadores, un carácter irrenunciable e imperativo. Lo anterior significa que no pueden renunciarse porque son un derecho del trabajador y son de carácter obligatorio.
- h. Las normas del derecho laboral generalmente integran, un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas a los trabajadores. En cuanto a su participación en las utilidades de la empresa y en el derecho de obtener casas de habitación.
- i. El derecho laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho de integrar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., el derecho del paro y fundamentalmente, el derecho a que el capital tenga un interés razonable, y que las utilidades que reporte puedan invertirse o dividirse entre los dueños del capital.”⁵

Como puede observarse, la definición de trabajo, contiene varios elementos que la particularizan y que se dirigen como una rama del derecho de carácter proteccionista y jurídicamente favorable al trabajador, de acuerdo a los postulados establecidos en los considerandos del Código de Trabajo, donde establece el establecimiento de condiciones protectoras para los trabajadores en general, para regular no se establezca la diferencia entre éstos y el patrono.

⁵ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho de trabajo I**. Pág. 46.

1.2. Diferentes denominaciones del derecho del trabajo

Durante la historia del Derecho de trabajo, surgen diversidad de denominaciones que intentaron explicar el contenido histórico del derecho laboral. A continuación, se mencionan las siguientes:

1.2.1. Legislación industrial

Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia y su principal atributo. “Su origen se explica por la época en la que surgió, ya que en ella inicia el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero.”⁶

La anterior denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses como Capitant. Ha sido destacada porque resulta restringida puesto que únicamente contempla un aspecto de la disciplina a las normas emitidas del proceso legislativo y desatiende a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y la contratación colectiva; además porque sólo contempla a la industria no así a la actividad mercantil y agrícola.

Entonces, queda claro que la legislación industrial deriva de la creación de la industria y consecuentemente el poder de ésta y el descontento de los obreros en diferencias surgidas en la industria con el patrono.

1.2.2. Derecho obrero

“Considerando que el derecho laboral surgió por las exigencias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto cardinal de su preocupación, muchos autores la han llamado derecho obrero. Se rechaza esta denominación porque sus alcances son limitados, porque de su misma letra se desprende que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, generalmente llamado obrero o a

⁶ De la Cueva y Dávalos. **Op. Cit.** Pág. 36.



quienes despliegan un trabajo manual, y hacen a un lado otro tipo de actividades también contenidas en la legislación.”⁷

1.2.3. Derecho social

Todo derecho social es considerado como derecho de clase. Implica otras disciplinas delimitadas a la perfección como el derecho agrario y el de la seguridad social. Se considera una denominación muy amplia, porque todo derecho tiene el carácter social, sin embargo, existe una nueva corriente que considera que el derecho social es una rama independiente del derecho público y privado, siendo el derecho social el género y el derecho del trabajo la especie.

1.2.4. Derecho laboral

Esta es la denominación de mayor aceptación, se ha utilizado como sinónimo del vocablo del derecho del trabajo, pues ambos términos tienen el mismo significado, por lo que, si se tu viera que decidir por alguno, sería lo más prudente declinar por el segundo, pues ese nombre se ha venido utilizando en la legislación.

1.2.5. Derecho del trabajo

“Es considerada la denominación de mayor amplitud para esta materia, contiene cualquier fenómeno de trabajo. Bajo esta denominación pueden implicarse todas las relaciones laborales. Existe otro tipo de denominaciones de acuerdo a los nuevos aportes de la rama del derecho laboral como son: derecho social del trabajo, derecho económico-social y derecho de los trabajadores.”⁸

Este es el término de mayor utilidad en los profesionales y estudiantes de derecho, es el más común y conocido por todo el conglomerado de ese gremio.

⁷ **Ibíd.**

⁸ **Ibíd.**



1.3. Naturaleza jurídica

Al referirse a la naturaleza del derecho de trabajo implica hacer mención del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, quien tiene su origen en la protección del trabajador por ser de carácter proteccionistas. El trabajador efectúa una tarea a cambio de un salario, con las prestaciones establecidas en la legislación nacional, protegido por el Estado y derivado de ese presupuesto, se considera que el derecho de trabajo es de naturaleza pública, puesto que es representado por el Estado, para bienestar de los particulares.

“Existen autores que opinan respecto a que se está frente a un derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial y cuando se tutela un derecho patrimonial, se está frente a normas del derecho privado.”⁹

José Dávalos “sostiene la necesidad de ver el plano en que se encuentran los sujetos de la relación jurídica, para poder distinguir si la norma que los rige es de derecho público o privado; si los sujetos se encuentran en el mismo plano, se está frente a una norma de derecho privado; es decir, una relación de coordinación. Si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, se está frente a una norma de derecho público.”¹⁰ Sin embargo, puede ocurrir que los sujetos de la relación estén en un plano de igualdad y las normas que los rigen son de derecho público, por ejemplo, los tratados internacionales.

Otro criterio de importancia es el de la naturaleza de la norma porque si una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato, se está frente a normas del derecho público; pero si las partes tienen dificultades para discutir las condiciones o normas reguladoras del contrato, se está frente al derecho privado.

⁹ Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral**. Pág. 14.

¹⁰ Dávalos, **Op. Cit.** Pág. 26.



Mientras que la ubicación del derecho laboral se encuentra en el derecho social que éste último, es producto de una moral colectiva. Entonces, corresponde a un distinto tipo de hombre: la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, el hombre colectivo es la base del derecho social.

1.4. Relación del derecho de trabajo con otras ciencias del derecho

El derecho de trabajo, por su categoría tiene relación directa con diferentes ramas del derecho, y considerando la importancia de este tema, se desarrollan los siguientes aspectos que se estiman de interés para el contenido de la investigación, de la forma siguiente:

1.4.1. Con el derecho constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala, por considerar que es la ley suprema del país, cualquier rama del derecho se encuentra en sujeción a esa normativa, debiendo cumplir las normas de la Constitución. Una norma de singular importancia es la que establece: la justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias y tutelares para los trabajadores y atenderán a los factores económicos y sociales pertinentes. entre otras muchas disposiciones reguladas.

1.4.2. Con el derecho procesal civil

Como antecedente se puede afirmar que el derecho del trabajo formaba parte del derecho civil y del derecho procesal civil, existiendo mucha influencia hacia este último, tomando en cuenta que el Artículo 326 del Código de Trabajo establece que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán



supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial.

1.4.3. Con el derecho civil

Anteriormente, la prestación de servicios se tenía como un contrato civil, por medio de luchas y estudios académicos se llegó a desligar completamente, creándose una rama autónoma del derecho, como lo es el derecho de trabajo, sin embargo, la relación con el derecho civil es evidente y aún persiste, porque muchos conceptos de derecho de trabajo es necesario buscarlos en la legislación civil.

1.4.4. Con el derecho procesal penal

Con este derecho, muchas instituciones se han incluido en el campo procesal laboral, por ejemplo: el juez no debe tener como fin encontrar únicamente la verdad histórica, la verdad que las partes le quieren demostrar, sino debe tener participación más activa, más investigativa y debe tener como fin encontrar la verdad real, la verdad como sucedieron los hechos en la realidad.

1.4.5. Con el derecho administrativo

El derecho laboral se relaciona con el derecho administrativo, porque se legalizan las organizaciones de trabajadores, se solucionan conciliatoriamente muchos conflictos individuales o colectivos que surgen entre patronos y trabajadores y tiene participación activa, preventiva y definitiva en diversas actividades laborales, previo a iniciar las acciones ante los juzgados competentes. Muchos de los casos administrativos llegan a los tribunales que deben analizar si el procedimiento y aplicación de la legislación laboral, han sido aplicados por autoridades administrativas y si es viable modificar o revocar lo actuado por esa vía administrativa.



1.5. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo

De conformidad con lo que estipula el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades son los siguientes:

Todas las personas tienen el derecho de elegir el trabajo que consideran conveniente en cuanto a salario y prestaciones laborales, que protejan las necesidades del núcleo familiar, así como todo trabajo debe ser pagado de acuerdo al trabajo realizado. Conforme el trabajo realizado, deriva el salario devengado. El pago de salario al trabajador debe ser en la moneda guatemalteca.

El salario y los implementos personales de trabajo, no pueden ser embargado, a no ser por orden judicial en los casos específicos establecidos en la legislación nacional. El salario mínimo establecido por el Organismo Ejecutivo, debe ser pagado a los trabajadores. La jornada ordinaria diurna no debe ser mayor de ocho horas diarias y cuatro horas los días sábado. El trabajo nocturno no puede ser mayor a seis horas diarias. La jornada de trabajo mixto es de siete horas diarias. Es trabajo extraordinario el que se realiza fuera de lo establecido anteriormente, por lo tanto, todo trabajo extraordinario debe ser pagado.

El trabajador tiene derecho a descansar un día a la semana, por cada semana de trabajo. El trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas, después de cada año de servicios continuos, no así los trabajadores de empresas agropecuarias, a quienes se les autoriza únicamente diez días hábiles del período vacacional. El trabajador tiene derecho a recibir un aguinaldo anual, equivalente al ciento por ciento del salario mensual, o proporcional según sea el caso.

Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba desempeñar su labor. Igualdad de condiciones entre casadas y solteras en el ámbito laboral. Se protege a la mujer trabajadora en estado de gestación, otorgándole las



consideraciones necesarias por su estado. Se le autorizará un período pagado con el cien por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y cuarenta y cinco días posteriores. Tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada, durante el período de lactancia.

Los menores de catorce años no podrán ser contratados para desempeñar ningún tipo de trabajo. A los trabajadores mayores de sesenta años, se les debe proporcionar un trabajo de acuerdo a su edad, condiciones físicas y de salud. Se debe fomentar y proteger el trabajo de las personas con capacidades especiales, de los ciegos, minusválidos o que posean deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales. En los contratos individuales y colectivos de trabajo, los patronos y trabajadores tienen derechos y obligaciones, con la finalidad de la obtención del desarrollo económico de la empresa para bienestar de ambas partes.

El trabajador tiene derecho a ser indemnizado cuando es despedido sin justificación alguna, equivalente a un salario por cada año de trabajo continuo. El patrono debe otorgar una prestación post mortem al cónyuge, conviviente, hijos menores o incapacitados del trabajador que fallezca a sus servicios, consistente en un mes de salario por cada año de trabajo cumplido. Esta prestación queda sin efecto, si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cumple con esta obligación. Los trabajadores tienen derecho a formar parte de un sindicato, de acuerdo a lo regulado y establecido en la ley, no podrán ser despedidos por el ejercicio del mismo.

Solo los guatemaltecos naturales tienen derecho a organizar y dirigir los sindicatos. Se exceptúan los casos específicos debidamente autorizados por el Organismo Ejecutivo. El trabajador tiene derecho al seguro social de la entidad respectiva, particularmente las prestaciones de invalidez, jubilación y sobrevivencia. Si el patrono no pudiera probar la causa del despido, está obligado a pagar a título de daños y perjuicios, un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, si el proceso durare más de dos meses, está obligado a pagar el cincuenta



por ciento del salario, por cada mes que dure el trámite de ese plazo, hasta seis meses como máximo.

El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En esos casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Del análisis anterior y tomando en consideración que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la norma de rango superior jerárquico dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, manifiestamente se pueden observar cómo los derechos sociales mínimos que se describen anteriormente, vienen a complementarse en el desarrollo de una norma de carácter ordinario, la cual se sustenta en el Decreto 1441 Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, misma que ha tenido el cuidado de respetar y desarrollar cada una de estas garantías constitucionales en pro del factor laboral.

Sin embargo, considerando que la Constitución Política de la República de Guatemala fue aprobada en el año 1985 y en vigencia a partir del 14 de Enero de 1986; y el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo fue decretado en el año 1947, pero, el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala reforma el Decreto 330 anteriormente descrito, entrando en vigencia el 16 de agosto de 1961, se hace necesario ante las exigencias sociales y la evolución de las relaciones contractuales reforzar de alguna manera las mismas, que permitan que las normas de derecho vayan aparejadas al desarrollo social laboral.

1.6. Clasificación del derecho laboral para su estudio

A continuación, se desarrolla la clasificación del derecho laboral, como aporte a la investigación que se está efectuando, de la forma siguiente.



1.6.1. Derecho individual de trabajo

“Es un derecho que se ocupa de las relaciones que surgen entre el empleador y trabajador, en tantos sujetos individualmente considerados, con motivo del trabajo subordinado.”¹¹

El sustentante considera que, de las definiciones anteriores, se puede afirmar que el derecho individual del trabajo es la disciplina que regula la relación existente entre el patrono y el trabajador que se lleva a cabo para proteger los derechos individuales consagrados en la legislación laboral guatemalteca.

1.6.2. Derecho colectivo de trabajo

Se define como la disciplina jurídica que estudia las relaciones que se sustentan entre las formas de organización colectiva de trabajadores como los sindicatos y coaliciones, y la representación de los patronos (un patrono, grupo de patronos o cámaras empresariales) y de éstos con el Estado quien participa como órgano de control, prestando o no su conformidad a lo actuado por las partes, por medio de la homologación de la negociación colectiva, que cumple los deberes de legalidad y de oportunidad.

Derivado de la posición doctrinaria de estudios del derecho laboral, se puede afirmar que el derecho colectivo de trabajo, regula las relaciones entre las organizaciones de trabajadores y los patronos organizados o no, en relación a la negociación colectiva por medio de la cual las partes constituidas por patronos organizados o no, en relación a la negociación colectiva por medio de la cual patrono y trabajadores, buscan mejorar sus intereses económicos y sociales comunes, la injerencia que tiene el Estado en la verificación de la legalidad y juridicidad de la negociación colectiva para que sea aprobada por el órgano jurisdiccional correspondiente, para legalizar los requerimientos laborales y sociales de los trabajadores, con la anuencia del patrono.

¹¹ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 21.

1.6.3. Derecho de la seguridad social

De conformidad con el contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la seguridad social es un derecho inherente a la persona humana, puesto que en el artículo 22 estimula a todas las naciones a consolidar un régimen de carácter universal y solidario que le permite el desarrollo integral de todo ser humano. Con el transcurrir de la historia, se han podido delimitar varios acontecimientos que han marcado la necesidad de seguridad social como una política de estado y tienen común denominador, la búsqueda de la tranquilidad y el desarrollo social.

“Respecto a la creación del seguro social en Guatemala, se genera por la llegada al país de dos técnicos en la materia, el Licenciado Oscar Barahona Streber y el actuario Walter Dittel, que prepararon el estudio denominado Bases de la seguridad social en Guatemala.”¹²

Con fecha 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, mediante Decreto 295, emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se crea una institución autónoma, de derecho público, de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima.

Otros sistemas de seguridad fueron instituidos en 1966, mediante la creación del Instituto de Previsión Militar -IPM-. En 1970 se reforma el sistema previsional de los funcionarios y empleados del Estado; en 1986 se emite el Decreto que regula actualmente las clases pasivas del Estado, que es el Decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, normativas que se encuentran vigentes positivas y tienen aplicación en los empleados públicos de ese sector estatal.

¹² Amaya Fabián, Aracely. **Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Breve reseña de la Institución.** Pág. 3.



1.6.4. Derecho procesal laboral

“Es la rama del derecho laboral que se ocupa del estudio y regulación de las acciones, jurisdicción, competencias y procesos judiciales, por medio de los cuales se dilucidan conflictos de carácter jurídico o colectivo de trabajo, llegando a la resolución de los respectivos procesos, para tratar de lograr una armonía del binomio laboral, patrono y empleado. Esta rama del derecho labora tiene por objeto constituir el instrumental mediante el cual se dirimirán los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones de trabajo.”¹³

Una circunstancia particular del derecho procesal del trabajo es que, en el mismo Código de Trabajo, contenido en Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentra regulada la parte sustantiva y también procesal del derecho de trabajo, que no se iguala en el derecho penal o civil por ejemplo, pues estas ramas del derecho cuentan con su propio Código procesal, en el que se desarrollan los principios y normas jurídicas que sirven de instrumento para dilucidar las controversias que surgen entre patrono y trabajador, por lo que de acuerdo a la posición de diferentes autores, es conveniente contar con un Código Procesal del Trabajo, como parte del ordenamiento guatemalteco.

¹³ Franco, **Op. Cit.** Pág. 20.





CAPÍTULO II

2. El teletrabajo

La Organización Internacional del Trabajo, establece que el teletrabajo se define como, el trabajo que realiza un trabajador con relación de trabajo, en un lugar distinto de la empresa, pudiendo ser en una oficina, u otro lugar que el trabajador establezca. Entonces, también el teletrabajo se debe entender, como las relaciones de trabajo que progresan, por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

El teletrabajo es un término genérico que cubre un gran número de formas de trabajo, de modos de organización o de tareas propiamente dichas, lo que permite el desarrollo de las labores es la transmisión de la información en tiempos reales, a través de los medios electrónicos que sean necesarios, utilizando para el efecto, las aplicaciones y medios virtuales que proporcionan la web o la línea de internet. De lo anterior se puede establecer que, el término teletrabajo se refiere a todas aquellas actividades laborales que se puedan desarrollar por medio de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

El teletrabajo es una actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan, lo cual exige de un perfil profesional, un dominio de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Es una forma de trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones. Es una nueva forma de trabajo que no requiere la presencia del empleado en el centro productivo, en la oficina o planta de la empresa.

El teletrabajo es un término genérico que cubre un gran número de formas de trabajo, de modos de organización o de tareas propiamente dichas. Según Gontier, lo que crear el vínculo entre dichas labores es la transmisión de la información en tiempos reales, en general por medios telemáticos.



“Para Jane Tate, uno de los redactores del Informe sobre Teletrabajo de la Comisión europea, la palabra teletrabajo se refiere a aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa (se les denomina también, en ocasiones, trabajo a distancia) a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías.”¹⁴

El teletrabajo, es una forma flexible en que se puede realizar el trabajo, consiste en el desarrollo de una actividad laboral, sea material o intelectual, que no requiere la presencia física del trabajador en la empresa. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. Toda definición de teletrabajo, contiene algunas características como lugar de trabajo, distribución del tiempo de trabajo y lo más importante es la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, también para mantener una fluida comunicación con personeros de la empresa.

“Escalante y otros autores, refieren que el teletrabajo es una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales y que la relación laboral por cuenta propia o por cuenta ajena, y que el contrato de trabajo a domicilio debe contener que la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del patrono, utilizando medios telemáticos generalmente proporcionados por la empresa contratante. El trabajo facilita enviar el trabajo al trabajador, de igual forma, esta modalidad tiene como característica que admite la práctica de variedad de actividades profesionales que pueden realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.”¹⁵

De lo anterior se desprende que, el teletrabajo es una modalidad del trabajo que en la actualidad es aplicable en todos los países del mundo y que su expansión se debe a la pandemia del COVID-19, siendo esta una enfermedad infecciosa y contagiosa que se da a partir del mes de diciembre del año 2019, misma que obligó a las familias a quedarse

¹⁴ Téllez, Julio. **Teletrabajo**. Pág. 730.

¹⁵ Escalante, Zugehy y otros autores. **El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia**. Pág. 97.



en casa, para evitar ser infectados y proteger el bien jurídico tutelado de la salud, para no poner en riesgo su vida y la de los demás.

2.1. Características del teletrabajo

De acuerdo a las definiciones doctrinarias anteriormente indicadas, se puede afirmar que el teletrabajo cumple con tres elementos de importancia:

1. Se desarrolla en el marco de una relación laboral entre el teletrabajador y el empresario.
2. Las labores ejercidas por el teletrabajador se desarrollan en un lugar distinto del centro de labores, el que se realiza a distancia.
3. Las TIC son una herramienta indispensable y determinante para que este tipo de trabajo se configure.

Posterior a establecer las características particulares del teletrabajo, es procedente realizar algunas acotaciones respecto estos elementos:

2.1.1. Elemento geográfico

Es una clasificación del teletrabajo, no es una peculiaridad privativa del mismo, puesto que, existen otras modalidades de trabajo a distancia como el trabajo a domicilio. Se puede indicar que, a diferencia de la modalidad del trabajo antes indicada, el teletrabajo puede no realizarse en el domicilio del trabajador, ya que puede llevarse a cabo en telecentros, en el extranjero, telecottages (centros de teletrabajo situados en zonas rurales, pensados para la generación de trabajo local, evitando el aislamiento del trabajo en el domicilio) o en cualquier lugar donde se encuentre el trabajador, con lo cual lo particulariza según en donde se desarrolle el mismo.

2.1.2. Elemento tecnológico

“De los elementos diferenciadores del teletrabajo, es el uso indispensable de las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TICs-, el cual es el elemento determinante y característico de esta modalidad de trabajo; ya que es precisamente el uso de estas tecnologías, lo que permite distinguir el teletrabajo del trabajo a domicilio, pues este último está caracterizado por el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungibles entre el empleador, quien los proporciona, y el trabajador, quien le agrega valor a través de su trabajo.”¹⁶

“Las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TICs-, se definen como el conjunto de tecnologías desarrolladas para para gestionar información y enviarla de un lugar a otro, las cuales se refieren tanto a las tecnologías informáticas como a las de comunicaciones, y de esa cuenta, contienen una amplia gama de medios que pueden ir desde sistemas menos sofisticados como el teléfono hasta sistemas informáticos ampliamente complejos.”¹⁷

De lo anterior se deduce que las TICs son de importancia para el teletrabajo, no solo porque el uso de los mismos hace posible que este tipo de trabajo se configure, sino también, porque permiten ejercer un monitoreo de control sobre el trabajo y la productividad del teletrabajador.

“Se puede decir que esta es otra de las diferencias que existen con el trabajo a domicilio, puesto que no es posible que en éste se ejerza supervisión en forma directa e inmediata como en el teletrabajo. El sistema de control en el teletrabajo se efectúa por medio de una supervisión realizada a distancia, el cual se hace posible mediante herramientas telemáticas, ya sea por medio de una línea DSL, equipos de escritorio remoto o cualquier

¹⁶ Caamaño Rojo, Eduardo. **El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares.** Pág. 79.

¹⁷ Vélez Villegas, Juan Diego. **El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales.** Pág. 29.



otro medio de telecomunicación y/o informático, los cuales posibilitan al empresario ejercer la supervisión del teletrabajo a tiempo real.”¹⁸

El elemento organizativo del teletrabajo propone una nueva dimensión de la forma en la que está organizado el trabajo, pues se aparta de la organización tradicional del mismo, especialmente en relación al tiempo y el espacio. En cuanto a la organización del tiempo, como señala el Acuerdo Marco de la Unión Europea para el Teletrabajo, el trabajador gestionará la organización de su tiempo, de ahí la atipicidad de este régimen de trabajo.

Esta gestión de carácter personal del tiempo hace que el trabajador pueda administrar su tiempo del modo más beneficioso para él, tanto desde el punto de vista de la productividad (se ahorra tiempo en traslados, aumenta la cantidad del trabajo efectivo) como la armonización de la vida familiar. “En referencia al tiempo de trabajo, indica Thibault, el teletrabajo puede subdividirse en dos modalidades, de acuerdo al tipo de supervisión que ejerza el empresario sobre el trabajador:

1. Supervisión de forma telemática, realizada en tiempo real o de manera diferida, que permita cuantificar el tiempo de trabajo efectivo del trabajador. En esta modalidad, la jornada de trabajo es perfectamente medible.”¹⁹ “Se realiza en tiempo real o de manera diferida, que permita cuantificar el tiempo de trabajo efectivo del trabajador. En esta modalidad, la jornada de trabajo es perfectamente medible.”²⁰ Este tipo de supervisión puede ser utilizada en los casos donde se encuentran frente a tipos de labores que requieran descansos forzosos o intervalos de tiempo de trabajo obligatorio.
2. La otra modalidad de teletrabajo es sin supervisión telemática ni informática, en la cual se puede ejercer el control de la actividad del teletrabajador mediante métodos indirectos como, por ejemplo, por la medición de las llamadas para realizar encuestas, los minutos producidos respecto a los grabadores de datos, los artículos

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 36

¹⁹ Thibault Aranda, Javier. **El teletrabajo. Análisis jurídico laboral.** Pág. 70.

²⁰ **Ibíd.**

e informes escritos si se habla de periodistas, etc. En conclusión, el tipo de supervisión ejercida por el empleador dependerá directamente del tipo de trabajo que realice el trabajador.

2.2. Importancia del teletrabajo como una herramienta de inclusión

“El teletrabajo se presenta como un sistema ideal que permite una mejor conciliación entre la vida personal y el desarrollo profesional, que facilita una mejor flexibilidad en la prestación laboral y en la gestión del tiempo de los trabajadores, ahorra tiempo y recursos económicos y ambientales en desplazamientos, así como supone una reducción de costos para las empresas en espacio de oficinas, electricidad, mobiliario, etc.”²¹

Esta modalidad de trabajo, se lleva a cabo por medios telemáticos y, a diferencia del trabajo a domicilio, puede realizarse en cualquier lugar, sea dentro o fuera del hogar, beneficia, no sólo a personas con discapacidad o mujeres a cargo del hogar, sino, también a enfermos o personas que están siguiendo tratamientos largos, personas privadas de su libertad, a trabajadores que por la lejanía de sus viviendas pueden agruparse y asistir a telecentros, o que por razones de clima sea más beneficioso no desplazarse hasta el trabajo, personas que se encuentran en ciudades o países distintos del centro de trabajo. El teletrabajo alcanza a una diversidad de potenciales trabajadores que, por diversos motivos, ya sea porque les es más beneficioso trabajar fuera de la empresa o que por circunstancias geográficas, físicas o personales les sea imposible asistir al centro de labores.

2.3. El teletrabajo como una realidad social

En la actualidad el teletrabajo ha sido muy importante en Guatemala, conocido también como cibertrabajo, de acuerdo con la publicación de Prensa Libre de fecha 20 de enero de 2005. En esa misma fecha Eduardo Smith, indica que el internet se ha convertido en

²¹ Pérez Sánchez, Carmen y Gálvez Mozo, Ana María. **Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la vida laboral, personal y familiar.** Pág. 59.



una efectiva herramienta para el desarrollo, a partir del trabajo individual de una persona hasta una cantidad considerable de empleados, para una corporación pueden ser contratados para desarrollar una actividad laboral por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). El teletrabajo ha supuesto un cambio muy importante en muchas personas y especialmente en las empresas, cambiando totalmente las formas de trabajo en el ámbito mundial y particularmente en Guatemala que no es la excepción, puesto que cada vez más empresas, en especial las pequeñas y medianas, pueden llegar con mayor facilidad a la consecución de sus fines a través de esta modalidad laboral.

“Como antecedente, el teletrabajo inicia en la década de los años 70, por parte del físico Jack Nijles, experimentaba para obtener ahorro energético y apoyaba por el trabajo a distancia, utilizando primitivas tecnologías de la comunicación.”²²

En cuanto al vocablo teletrabajo, es un término que se utiliza sin definición previa, puesto que existe una comprensión derivada de la intuición de a qué se refiere, no siendo necesario establecer criterios que se deben cumplir para determinar si se trata de teletrabajo o no, condición que ha facilitado la aparición de algunas definiciones de teletrabajo. Entonces, teletrabajo es la forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador de la empresa durante una parte considerable del horario de labores, utilizando para ello, la tecnología y las aplicaciones que proporciona el internet.

Es importante indicar que el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que se realiza con ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación, en un lugar distinto del que ocupa la empresa o la persona para quien se realiza el trabajo. Se trata pues, de una de las formas de trabajo más características de la sociedad de la información, cuya base es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para llevar el trabajo hasta el trabajador y no a la inversa.

²² Téllez, **Op. Cit.** Pág. 269.



Esta modalidad que, si bien es cierto, en Guatemala aún no se regula legalmente, cierto es también que en otros países funciona y la contemplan dentro de su ordenamiento legal, generando mayores oportunidades de trabajo e inclusión de grupos o personas vulnerables. Pues, meritorio es traer a colación que el Derecho de Trabajo es claro en sus principios cuando hace mención a ser realista y objetivo, por lo que se pudo palpar ante la implementación práctico, del teletrabajo en medio de la pandemia del COVID-19, y que como se manifiesta a la fecha se sigue practicando.

El teletrabajo es una nueva modalidad aplicada en diferentes países del mundo como Brasil, Colombia, Suecia, particularmente en las entidades públicas y privadas de Guatemala que han permitido la aplicación de esta modalidad, que tienen como finalidad desarrollar el trabajo sin necesidad que el trabajador esté presente en su oficina, negocio, empresa y otros, mediante la utilización de las diferentes aplicaciones que se encuentran en el sistema de redes de internet.

Es importante indicar que la concepción del teletrabajo, no contiene una definición general aceptada por todos los países, su denominación se va ajustando a los vocablos propios de cada legislación, sin embargo, se puede determinar que los términos, teledesplazamiento, trabajo en red, trabajo a distancia, trabajo flexible y trabajo en casa, tienen un común denominador y se refieren o hacen referencia al teletrabajo.

Ante esta situación inesperada, la mayoría de gobiernos, tomaron medidas preventivas, y protocolos al grado de paralizar las actividades administrativas y el quehacer de un Estado, inclusive de los Estados democráticos, como Guatemala, donde el sector laboral fue fuertemente afectado y los trabajadores padecieron los mayores perjuicios, sin dejar atrás los empresarios, por lo que una alternativa en medio del desaliento fue y continúa siendo el teletrabajo, evitando el cierre total de las empresas, lo que ha permitido a los trabajadores continuar con sus labores y seguir generando un ingreso que ha sido



necesario para el sostenimiento del grupo familiar, pese a ser una modalidad de trabajo que aún no está regulada legalmente dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.

2.4. Características

El teletrabajo contiene algunas características que se consideran de singular importancia, por lo que es necesario incluirlas en la investigación:

- a. Permite controlar el ritmo de trabajo
- b. Requiere entrega de trabajo en forma definida, en cuanto a contenido, al tiempo de realización.
- c. Necesidad de comunicación y trabajo en equipo. Se necesitan espacios reducidos para su desempeño.
- d. La materia prima es la información. En esta nueva sociedad, la información sustituye a los antiguos factores de producción y creación de riqueza, el trabajo manual cede su puesto al trabajo intelectual.
- e. En cuanto a la automatización, la mayor parte de las tareas asignadas, están siendo automatizadas y definen la solución de problemas, producción de ideas creativas y capacidad de responder flexiblemente a situaciones nuevas.

2.5. Ventajas del teletrabajo

Para hablar de las ventajas del teletrabajo se trae a colación, la división que hace Téllez, al dividir las en tres grupos, tanto para el trabajador, para las empresas y para la sociedad.

- a. **Ventajas para el trabajador.** El teletrabajo implica aumento en los horarios flexibles para poder desarrollar el trabajo asignado por el empleador. Se puede distribuir el horario de labores y puede incrementar la productividad del trabajador. Se combina

el trabajo con la vida familiar, principalmente en el cuidado de los hijos o de otros integrantes del núcleo familiar. Reduce el desplazamiento de supervisores, lo que permite reducir el estrés laboral.

- b. Ventajas para las empresas. Lo más importante es la reducción de los costos y gastos empresariales, principalmente el arrendamiento de inmuebles, transporte, suministros y otros, lo que implica una reducción de costos entre 50 y hasta el 70%. Implica dirigirse a un sistema de control por objetivos y resultados
- c. Ventajas para la sociedad. Se reduce el tráfico y la contaminación a nivel mundial, puesto que, en algunos países como México y Costa Rica, existen políticas que favorecen el teletrabajo por los beneficios que favorecen al medio ambiente.

Por lo anterior, se puede aducir que el teletrabajo ya es una modalidad laboral que ha sido ampliamente implementada en la sociedad guatemalteca, realidad que no se puede evadir, y como tampoco el beneficio de la misma, tanto para patronos como para trabajadores, por lo cual, a criterio del investigador se hace necesario que la misma se implemente legalmente dentro de los regímenes especiales de trabajo, toda vez que como ya quedo establecido, genera grandes ventajas para las partes y que mejor que los mismos encuentran una base legal dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.

Se establece una clasificación de los teletrabajadores, por la forma en que van a desarrollar su actividad:

- a. Trabajadores en el domicilio, son los que desarrollan la mayor parte del trabajo en su casa, en algunas ocasiones se presentan a la empresa cuando son citados para reuniones de importancia, deben entregar algún trabajo o deben recoger material indispensable para desarrollar su labor.
- b. Teletrabajadores móviles, estos se caracterizan porque pasan la mayor parte del periodo laboral fuera de la oficina, no tienen un lugar determinado para desarrollar



su labor, entre ellos se pueden mencionar los vendedores, técnicos, consultores, ajustadores de seguros, entre otros.

2.6. Impacto de las nuevas tecnologías

La Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo, indica que la aplicación reiterada de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), aplicadas al teletrabajo utilizado en técnicas de digitalización, bases de datos y telemática, conduce a que el trabajo de las empresas se debe realizar fuera de las empresas y se simplifica con las tareas por parte del teletrabajador sin la necesidad de salir de su residencia.

El teletrabajo tiene la particularidad que es el trabajo a distancia, principalmente en tareas que no necesitan supervisión permanente. Cuando se dice que, si el trabajo se realiza fuera de la empresa, se está indicando que es necesaria e indispensable la utilización y aplicación de las nuevas tecnologías, mediante un computador, una línea de internet y las aplicaciones que sean necesarias para el desarrollo de la actividad del teletrabajador, siendo necesario para el efecto, la utilización de herramientas o medios tecnológicos de comunicación tales como, mensajería instantánea, llamadas telefónicas, correo electrónico, redes sociales y especialmente videoconferencias que permiten una comunicación en tiempos reales.

El teletrabajo se caracteriza porque se desliga del contacto físico del trabajador con la empresa y con sus compañeros de trabajo, puesto que la relación laboral con el lugar de trabajo, se realiza principalmente por medio del sistema computarizado que incluye un ordenador y las aplicaciones necesarias de internet.

De lo anterior se infiere que, las nuevas tecnologías y su aplicación en el teletrabajo, tienen impacto fundamental para desarrollar las tareas diarias del trabajo asignado a cada trabajador, y de esa forma tecnológica, cumplir con las obligaciones laborales con el patrono.



2.7. Implementación del teletrabajo en las empresas como realidad social

Considerando la necesidad y las ventajas del teletrabajo, tomando como base la legislación de algunos países como por ejemplo Costa Rica y otros países de América y Europa, que son un ejemplo de esta nueva modalidad del trabajo, se hace necesaria su implementación dentro de la legislación guatemalteca.

Se puede establecer que, el teletrabajo es una realidad social y para su implementación en las empresas públicas y privadas, es necesario cumplir con el desarrollo de las diferentes actividades en etapas, de acuerdo a los aspectos siguientes:

- a. Para diseñar el teletrabajo, se necesita la definición de un equipo líder, establecer las bases conceptuales, estratégicas y organizacionales del teletrabajo. También es necesario diseñar el plan de acción y los instrumentos que sean necesarios para su debida aplicación.
- b. En la etapa de ejecución, se implementan las acciones para poner en práctica el teletrabajo en la empresa.
- c. En la etapa de seguimiento, se analiza, estudia e investiga la aplicación del teletrabajo, el aporte y el impacto en la empresa y en la adaptación al cambio en los trabajadores que son los elementos indispensables para su consecución.

2.8. Principios orientadores del teletrabajo

Es importante hacer mención de los principios que orientan el teletrabajo, tienen como función principal, direccionar el trabajo para que sea funcional, con las características que lo particularizan y lo establecen como tal. Estos principios son de singular relevancia para que esta clasificación del trabajo, tengan fundamento en su debida aplicación en el sistema laboral correspondiente.



2.8.1. Voluntariedad

Este principio señala que el patrono, por razones debidamente sustentadas, puede efectuar la variación de la prestación de servicios tradicional a esta nueva modalidad, contando para ello con el consentimiento previo del trabajador, estableciendo que en todos los casos el cambio de modalidad deberá celebrarse por escrito, señalar los objetivos que persigue con la variación de modalidad. “Sin embargo, se observa que el principio de voluntariedad no ha desarrollado el supuesto en el cual se incumpla con la formalidad de realizar el acuerdo por escrito o no se justifique el cambio de modalidad en el acuerdo escrito, por lo cual estos supuestos serán revisados por la autoridad competente en caso haya un cuestionamiento sobre la voluntariedad de la prestación de los servicios en esta modalidad del teletrabajo.”²³

2.8.2. Reversibilidad

Este principio señala que el patrono puede reponer al teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios anterior al teletrabajo, si se acredita que no se alcanza los objetivos bajo la modalidad del teletrabajo. Se observa que, si se garantiza al empleador el derecho de reversibilidad a la forma tradicional de prestación de servicios, en caso se acredite que no se alcanzaron los objetivos de esta modalidad, no se garantiza el mismo derecho para el trabajador. La reversibilidad para el trabajador puede ser denegada por el empleador sin justificación. Se considera que ello no se ajusta a la realidad del teletrabajo y no se otorga una adecuada protección al trabajador, toda vez que como se ha revisado, no todos los trabajadores se adecúan a esta modalidad de trabajo, por lo que, si se diera el caso de un trabajador que no le resulte idóneo continuar con este tipo de prestación de servicios, su única alternativa ante la denegatoria de la reversibilidad será la renuncia, afectando su derecho a la estabilidad en el empleo.

²³ Culqui Fernández, Angela y González Torres, Adela. **El teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú.** Pág. 10.



“La Organización Internacional del Trabajo recomienda establecer un plazo para que el trabajador pueda ejercer el derecho a retornar a la clásica modalidad presencial, el cual debería ser un plazo adecuado, que garantice su ejercicio ante situaciones de no adecuación por parte del trabajador a esta modalidad de trabajo. El Acuerdo Marco Europeo señala una forma diferente para la reversibilidad, establece que en los casos donde el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, la reversibilidad puede implicar una vuelta a la forma tradicional de prestación de servicios, a demanda del trabajador o del empresario, viendo que la legislación europea es más precisa en regular la reversibilidad, asegurando el mismo derecho para el patrono y el trabajador, en los casos que el teletrabajo no haya formado parte de la descripción del puesto desde el inicio de las labores.”²⁴

2.8.3. Igualdad de trato

Este principio opera a través de la promoción de la igualdad de trato sobre las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, en relación a los que laboran de modo presencial. Sin embargo, se considera que, atendiendo a su naturaleza, se pueden establecer acuerdos específicos complementarios que lo regulen, tal como lo establece su homólogo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

2.8.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La posibilidad de una mejor conciliación de la vida personal y laboral, es vista como uno de los principales beneficios de esta modalidad de empleo. Al compartir el espacio laboral y el de hogar el mismo ámbito, el trabajo puede invadir la vida familiar o el descanso adecuado, es por ello que, es importante establecer que deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo, la jornada de labores o servicios asignados y la vida familiar, para así preservar uno de los beneficios que brinda esta modalidad de trabajo.

²⁴ **Ibíd.**

2.9. Implementación del trabajo en las empresas privadas

Para implementar el teletrabajo en las empresas privadas, bajo el concepto de teletrabajo en relación de dependencia, se presentan algunos elementos de acuerdo al contexto y características de la empresa, de la forma siguiente.

2.9.1. Tener un enmarque estratégico

Se considera importante que el teletrabajo dentro de las empresas, tengan un objetivo claro, una visión estratégica de implementación. Se recomienda que el teletrabajo esté contextualizado dentro de las acciones de modernización de la empresa. En ese sentido, es recomendable que la administración superior, jefaturas y personal en general, comprendan que esta modalidad de trabajo forma parte de acciones como digitalizar los trámites, el uso de firma digital, el uso de video comunicaciones, el aumento de la productividad, la competitividad, la disminución de desplazamientos, la virtualización y la prestación de servicios en tiempo real.

Es importante considerar los aportes del teletrabajo a la sociedad como al medio ambiente, promoviendo la inclusión laboral, la disminución de la huella de carbono, políticas de no uso de papel, conciliación de la vida personal/laboral. Es importante que la puesta en marcha del teletrabajo en las organizaciones tenga la aprobación y compromiso de la alta dirección y las jefaturas de las áreas donde se va a implementar el teletrabajo.

2.9.2. Equipo líder

Se recomienda que una persona o equipo lidere el programa de teletrabajo en la empresa, del área de recursos humanos, o si la empresa lo dispone puede crear una comisión específica para el tema que trate aspectos de gestión del programa de teletrabajo, con el objetivo de abordar temas como el desarrollo de perfiles de puestos y tareas aptas para el teletrabajo, capacitaciones necesarias, formularios para solicitar el



teletrabajo, registro de las áreas y puestos dentro de esta modalidad, entre otros temas. Es recomendable que este espacio cuente con representación equitativa entre empleados y patrones.

2.9.3 Adecuar la normativa interna

Para ello, es indispensable para establecer reglas y roles en que se desenvolverán los diferentes actores adecuar la normativa interna de la empresa para una implementación segura y bajo el concepto de trabajo decente, que permita mantener los mismos derechos laborales bajo los principios de igualdad y equidad. Otra recomendación es establecer una adición al contrato de trabajo que especifique el acuerdo de las partes en que se realizará el teletrabajo. Esta normativa se debe dar a conocer a toda la empresa ya sea a través de charlas, talleres y otros medios de comunicación que se consideren convenientes.

2.10. El teletrabajo en el derecho comparado

De la figura del teletrabajo, se consideró oportuno, desarrollar esa temática en algunos países, con la finalidad de establecer las similitudes de esta fase laboral, que en la actualidad es de uso común derivado de la influencia de la pandemia COVID-19 en el ámbito mundial.

2.10.1. Costa Rica

El artículo 1 del Decreto 39225, establece la promoción y regulación legal del teletrabajo en las instituciones del Estado, como instrumento para impulsar la modernización, reducir los costos, incrementar la productividad, reducir el consumo de combustibles, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promover la inserción laboral, el desarrollo laboral en los territorios, contribuir con la protección del medio ambiente, así como apoyar las políticas públicas en materia de empleo mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).



Al respecto, el Decreto 39225 regula que el teletrabajo es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos.

Se considera de singular importancia referirse a que el teletrabajo es un concepto espacial y de tiempo, lo anterior tiene sustento porque el espacio donde se realizan las actividades laborales puede ser en lugares más allá del espacio físico, al poder realizarse en diferentes sitios que dispongan las condiciones necesarias. Asimismo, es de tiempo porque se puede ejecutar en el plazo que se acordó para realizar determinado trabajo. De igual forma, se observa que el enfoque del teletrabajo es cambiante, en cuanto a que se necesita aumentar la productividad, reducir costos, modernizar y que la inserción laboral mejore. Lo anterior implica que el teletrabajo es una actividad laboral avanzada que contribuye al desarrollo social y por consiguiente laboral. Se considera de importancia, esas características que distinguen los diferentes tipos de teletrabajo, porque marcan esas condiciones específicas que los particularizan.

Los tres factores que generalmente se utilizan para obtener la distinción entre las diferentes clases de teletrabajo, son el lugar donde los teletrabajadores prestan sus servicios, el tipo de relaciones laborales que existen entre los teletrabajadores o clientes y la frecuencia con la que los teletrabajadores prestan sus servicios a sus patronos. “De conformidad con el Primer Informe sobre el teletrabajo en Costa Rica, la ubicación de los teletrabajadores son el lugar donde trabaja el teletrabajador o en lugares diferentes. Se presentan los siguientes posibles lugares donde desarrollan su actividad laboral.”²⁵

- a. El hogar del teletrabajador. Se considera el lugar más común para desarrollar el teletrabajo. Se requiere tener acceso a una computadora con el software adecuado y los servicios de telecomunicaciones confiables. Se debe contar con una oficina en casa, que ayude a efectuar el trabajo sin interrupciones, con algunos aspectos de

²⁵ **Primer Informe sobre el teletrabajo en Costa Rica.** Pág. 16.



salud y seguridad para la protección del trabajador. Para Costa Rica el Instituto Costarricense de Electricidad fue la primera entidad en desarrollar este tipo de trabajo para sus funcionarios.

- b. Telecentros comunitarios o internet cafés. Los internet son de acceso para todos los usuarios de la población porque son subsidiados por el gobierno y gratuita para todos los ciudadanos. Se conocen como Centros Comunitarios Inteligentes y los administra el Ministerio de Ciencia y Tecnología, que los instala con el equipo y mobiliario necesario para tal fin. En el café internet se cobra por el uso de las computadoras e internet porque proporcionan una infraestructura básica de las tecnologías de computación. También funcionan los centros de Co-working, que atienden al público que trabajan por varias horas por precios cómodos. Pueden ser utilizados por trabajadores móviles.

2.10.2. El Salvador

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 600, de fecha 20 de marzo de 2020, la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo que tiene por objeto promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Según el artículo 3, establece que se entenderá por teletrabajo una forma de desempeñar la relación de trabajo de carácter no presencial, total o parcialmente, por tiempo determinado o de manera indefinida, fuera del centro de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación. Al respecto, el artículo 4 establece que el teletrabajo se realiza de las siguientes formas:

- a. De acuerdo al lugar donde desempeñan labores:

Autónomos, son los que utilizan su propio domicilio o un lugar determinado para desarrollar la actividad laboral.



Móviles, son los que no tienen un lugar de trabajo determinado.

Suplementarios, son los que laboran ciertos días de la semana bajo teletrabajo, autónomo o móvil y el resto del tiempo lo hacen presencialmente.

b. De acuerdo a la fijación de horario y jornada de trabajo:

Teletrabajo conectado, aquí el trabajador se encuentra en forma permanente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador.

Teletrabajo desconectado, el empleado presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador, sin embargo, su comunicación con la organización no es permanente, por lo que el empleado no estará sujeto a una jornada determinada de trabajo, ni un control de tiempo invertido en el trabajo por parte del patrono. Se debe presentar un informe al final de su jornada conforme a los resultados acordados.

El decreto mencionado, establece que los teletrabajadores tienen los mismos derechos individuales y colectivos regulados en el Código de Trabajo para los demás trabajadores que se presentan a la empresa o entidad donde laboran. Esta ley, regula que la implementación del teletrabajo es de carácter voluntario, para el trabajador y para el patrono, sin embargo, para que tenga una aplicación efectiva es necesario que exista un acuerdo por escrito entre las partes mediante la celebración de un contrato individual de trabajo o una adición al mismo, en el que se incluyan las condiciones en las cuales serán ejecutadas las labores, los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes.

En ese contrato individual de trabajo, se establecerá que el teletrabajador cuenta con un período de treinta días para solicitar su regreso a la modalidad presencial, que el patrono debe autorizar.

El trabajo se clasifica para su implementación de la forma siguiente.



- a. Autónomo. Se refiere a los teletrabajadores que utilizan su propio domicilio o un lugar determinado para desarrollar su trabajo.
- b. Móviles. Se refiere a los teletrabajadores que no tienen un lugar determinado para desarrollar su trabajo.
- c. Suplementarios. Se refiere a los teletrabajadores que laboran algunos días de la semana, con el teletrabajo autónomo o móvil y el resto de la jornada laboral lo hacen en forma presencial en la empresa.

Para que el teletrabajador pueda cumplir con las modalidades de teletrabajo anteriormente mencionadas, es necesario que cuente con el equipo y herramientas indispensables para su ejecución, así como equipos, programas y aplicaciones indispensables para cumplir con su trabajo. Para este proceso, debe ser capacitado. Si el teletrabajador proporciona su equipo de trabajo, el patrono debe compensarlo económicamente por la depreciación de su equipo. En caso contrario, el patrono tiene la obligación de proporcionar el equipo necesario para desarrollar el trabajo que la empresa requiere.

2.10.3. Honduras

El teletrabajo no se encuentra establecido legalmente en este país, pero se está efectuando el teletrabajo de acuerdo a lo estipulado en el artículo 8 de la Ley de Aceleración Económica y Protección Social, se debe cumplir con los siguientes presupuestos:

- a. Debe existir un contrato o una adición al contrato que cumpla con las estipulaciones contenidas en el artículo 37 del Código de Trabajo, en cuanto a las reglas de propiedad.
- b. Los procesos para garantizar el almacenamiento de esta.



- c. Uso y cuidado de los equipos, forma en la que se pagarán los costos de interconexión y propiedad de la información transmitida.

Los teletrabajadores estarán sujetos a un número de horas o desarrollar la actividad que negocien con su patrono, respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral, quedando obligados a cumplir con el reglamento interno de la empresa, y las demás obligaciones y derechos contenidos en el Código de Trabajo. El Congreso Nacional de Honduras, aprobó las condiciones y medidas para el teletrabajo mediante plataforma virtual, para darle continuidad a las actividades laborales de las entidades públicas y en las empresas privadas que prestan servicios esenciales para la economía nacional. y con la prioridad de evitar la propagación del COVID-19. La nueva forma del teletrabajo es necesaria para facilitar el trámite administrativo y que funcione en el comercio.

Por medio del Decreto No. 33-2020, el Congreso Nacional, autoriza al Comité Técnico del Fondo de Inversión en Telecomunicaciones y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para implementar el plan nacional de banda ancha, creación de plataformas electrónicas de servicios, modificación de contratos de telefonía móvil y servicios personales, para garantizar el desarrollo del teletrabajo.

El teletrabajo es una modalidad laboral que ha sido implementado y regulado en varios países como Colombia, Brasil y específicamente en los países anteriormente analizados, Costa Rica, El Salvador y Honduras, cuyos resultados han sido de gran beneficio tanto para patronos como para trabajadores, permitiendo a estos últimos una mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, otorgándoles un nivel de libertad notable para la gestión de actividades personales y laborales, reduciendo significativamente los gastos de alimentación y transporte entre el hogar y el lugar de trabajo, pudiendo destacar de estos beneficios el hecho de poder laborar desde la residencia del trabajador, por otra parte, los costos y gastos empresariales también se reducen en gran medida, evitando alquileres, pagos de servicios básicos y gastos de mantenimiento.

Considerando lo anterior, el teletrabajo es una modalidad laboral que ha funcionado y ha beneficiado a los países anteriormente descritos, por lo que Guatemala no sería la excepción, pudiendo obtener los mismos o mejores resultados a través de esta modalidad laboral, la implementación del teletrabajo en nuestro medio es posible, debido a que se cuenta con todos los elementos, características, medios y herramientas que harían posible el desarrollo y la implementación de esta modalidad laboral.

2.10.4. México

La Ley Federal del Trabajo fue reformada y actualmente incluye una serie de nuevos conceptos específicos, entre ellos se mencionan:

Teletrabajo: Consiste en realizar toda actividad humana, intelectual o material a cambio de una remuneración económica, sin requerirse la presencia física del trabajador. Dentro de los requisitos está el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el teletrabajador y el patrón.

Teletrabajador: Es el trabajador que en el marco de la relación laboral utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral, siempre y cuando sea fuera del local de la empresa. Su trabajo debe ser en igualdad de derechos que las personas trabajadoras que las realizan presencialmente.

Derecho a la desconexión digital: El teletrabajador tiene derecho a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral legal, para garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones. Además de su intimidad personal y familiar.

Esta nueva disposición incluye que, si la relación de trabajo es en modalidad de teletrabajo, está sujeta a un período de prueba. Lo anterior es independiente de la obra



o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado.

El patrón podrá implementar la modalidad de teletrabajo de manera temporal. De esta forma, deberá garantizar los derechos y obligaciones que para esa modalidad que la ley establece.

Las condiciones de trabajo que son aplicables al teletrabajo, tienen como finalidad promover el equilibrio de la relación laboral de los teletrabajadores a fin de que gocen de un trabajo decente. Lo anterior implica que debe haber igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones.

De conformidad con el Artículo 59 de la Ley, “el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo”. Sin exceder los máximos legales, independientemente de que se trate de trabajo presencial o teletrabajo. Para calcular las horas de trabajo, se puede requerir de un control de asistencia para modalidad teletrabajo.

A los teletrabajadores, se les dotará de los elementos necesarios para el desempeño de sus labores, por lo que será bajo su responsabilidad la custodia de equipos de cómputo, programas y manejo de información otorgadas por el patrón.

El teletrabajador tendrá derecho a una compensación mensual por gastos fijos por consumo de servicios que deba utilizar como energía eléctrica y señal de internet, la cual se efectuará por acuerdo entre el patrón y el trabajador, debiendo establecerse en las condiciones de trabajo.

Según el Artículo 86 de la citada normativa, los salarios de los teletrabajadores no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.



2.10.5. Teletrabajo en Estados Unidos y Europa

Esta figura se ha desarrollado en Europa y Estados Unidos desde finales de la década de los ochenta y comienzo de la década de los noventa. En Europa, la Comisión Europea financió el proyecto MIRTI, el cual se desarrolló entre 1996 y 1998, cuya finalidad era estudiar y presentar recomendaciones para realizar los contratos y reglamentos del teletrabajo en Europa.

Esta figura laboral se ha venido desarrollando ampliamente en Europa y en Estados Unidos desde finales de la década de los ochenta y comienzo de la década de los noventa.

“En Europa, la Comisión Europea financió el proyecto MIRTI³, el cual se desarrolló entre 1996 y 1998 cuya finalidad era estudiar y presentar recomendaciones para realizar los contratos y reglamentos del Teletrabajo en Europa.”²⁶

El Acuerdo Marco es importante por ser la única normativa de carácter obligatorio que regula el tema del teletrabajo en la Unión Europea, siendo un modelo a seguir para todos aquellos países que carecen de legislación y, por lo tanto, se hace necesario mencionar los aspectos más importantes:

1. Los teletrabajadores son trabajadores de la empresa y deben recibir el mismo trato que aquellos que trabajan dentro de las instalaciones de aquella. Tienen los mismos derechos que ellos, como los derechos sindicales y a la formación profesional. Entonces, el teletrabajador goza de las mismas condiciones legales y convencionales que los trabajadores de la empresa.
2. La obligación del empleador de realizar la adecuación del lugar destinado en el hogar para el teletrabajo, la instalación y mantenimiento de los equipos utilizados

²⁶ Ortiz Chaparro, Francisco. **El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología.** Pág. 54.



para el efecto, dándole sin embargo la libertad al trabajador de utilizar su propio equipo.

3. Derecho a la seguridad y la salud del teletrabajador⁴ disponiendo que el empleador es responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador, lo cual deriva responsabilidad tanto para el empleador como para el teletrabajador; la obligación de informarle a dicho trabajador las políticas de la empresa en salud y seguridad, y para el trabajador el deber de aplicar correctamente esas políticas. De lo anterior, se establece la necesidad de una vigilancia por parte del empleador al trabajador del cumplimiento de dichas políticas.
4. La ejecución de esa vigilancia exige el acceso del empleador al hogar del teletrabajador para constatar las condiciones en que se está desarrollando el trabajo, pero como esto supone llegar a un espacio donde no solo se desarrolla el trabajo sino también la vida privada del teletrabajador, dicho acceso está sometido a una previa notificación y consentimiento por parte de éste.

2.10.6. Teletrabajo en Colombia

El teletrabajo aún no ha logrado despertar el interés en los legisladores, no ha tomado un espacio jurídico en el derecho laboral, lo cual deriva de lo siguiente:

Existe una razón respecto al reducido número de colombianos que contaban con un computador y con acceso a internet en su hogar, por esta razón, por lo que este tema no tenía fuerza en el país, y por ello no se veía la necesidad de regularlo normativamente. Sin embargo, el número de colombianos usuarios de internet desde su hogar va en aumento, y por esta razón se considera que es el momento oportuno de analizarlo bajo el marco jurídico del derecho laboral, porque es un trabajo que ya está aumentando en todo el mundo.



Entonces, se puede concluir que el teletrabajo configura una relación laboral, pero teniendo presente la ausencia de legislación colombiana en el tema, no se puede finalizar la anterior premisa porque se hace necesario analizar si el teletrabajo de acuerdo a las normas laborales colombianas configura o no una relación laboral. A continuación, se presenta la regulación legal que corresponde:

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano subrogado por el artículo 1 de la Ley consagra los elementos inherentes del contrato de trabajo; establece: Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es realizada por sí mismo.
- b) La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.
- c) Un salario como retribución del servicio

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

2.11. Realidad jurídico social del sector laboral guatemalteco en el uso de la modalidad del teletrabajo

Actualmente el teletrabajo ha sido muy importante en Guatemala, conocido también como cibertrabajo, de acuerdo a la publicación de Prensa Libre de fecha 20 de enero de 2005.

En esa misma fecha Eduardo Smith, indica que el internet se ha convertido en una efectiva herramienta para el desarrollo, a partir del trabajo individual de una persona hasta una cantidad considerable de empleados, para una corporación pueden ser contratados para desarrollar una actividad laboral por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). El teletrabajo ha supuesto un cambio muy importante en muchas personas y especialmente en las empresas, cambiando totalmente las formas de trabajo en el ámbito mundial y particularmente en Guatemala que no es la excepción, puesto que cada vez más empresas, en especial las pequeñas y medianas, pueden llegar con mayor facilidad a la consecución de sus fines a través de esta modalidad laboral.

“Como antecedente, el teletrabajo inicia en la década de los años 70, por parte del físico Jack Nijles, experimentaba para obtener ahorro energético y apoyaba por el trabajo a distancia, utilizando primitivas tecnologías de la comunicación.”²⁷

En cuanto al vocablo teletrabajo, es un término que se utiliza sin definición previa, puesto que existe una comprensión derivada de la intuición de a qué se refiere, no siendo necesario establecer criterios que se deben cumplir para determinar si se trata de teletrabajo o no, condición que ha facilitado la aparición de algunas definiciones de teletrabajo. Entonces, teletrabajo es la forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador de la empresa durante una parte considerable del horario de labores, utilizando para ello, la tecnología y las aplicaciones que proporciona el internet.

Es importante indicar que el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que se realiza con ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación, en un lugar distinto del que ocupa la empresa o la persona para quien se realiza el trabajo. Se trata pues, de una de las formas de trabajo más características de la sociedad de la información, cuya base es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para llevar el trabajo hasta el trabajador y no a la inversa.

²⁷ Téllez Valdez, Julio. **Derecho informático**. Pág. 269.



La Organización Internacional del Trabajo, establece que el teletrabajo se define como, el trabajo que realiza un trabajador con relación de trabajo, en un lugar distinto de la empresa, pudiendo ser en una oficina, u otro lugar que el trabajador establezca. Entonces, también el teletrabajo se debe entender, como las relaciones de trabajo que progresan, por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

El teletrabajo es un término genérico que cubre un gran número de formas de trabajo, de modos de organización o de tareas propiamente dichas, lo que permite el desarrollo de las labores es la transmisión de la información en tiempos reales, a través de los medios electrónicos que sean necesarios, utilizando para el efecto, las aplicaciones y medios virtuales que proporcionan la web o la línea de internet. De lo anterior se puede establecer que, el término teletrabajo se refiere a todas aquellas actividades laborales que se puedan desarrollar por medio de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, pudiendo realizarse en la empresa o en otro lugar.

El teletrabajo, es una forma flexible en que se puede realizar el trabajo, consiste en el desarrollo de una actividad laboral, sea material o intelectual, que no requiere la presencia física del trabajador en la empresa. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. Toda definición de teletrabajo, contiene algunas características como lugar de trabajo, distribución del tiempo de trabajo y lo más importante es la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, también para mantener una fluida comunicación con personeros de la empresa.

Esta modalidad que, si bien es cierto, en Guatemala aún no se regula legalmente, cierto es también que en otros países funciona y la contemplan dentro de su ordenamiento legal, generando mayores oportunidades de trabajo e inclusión de grupos o personas vulnerables. Pues, meritorio es traer a colación que el Derecho de Trabajo es claro en sus principios cuando hace mención a ser realista y objetivo, por lo que se pudo palpar



ante la implementación práctico, del teletrabajo en medio de la pandemia del COVID-19 y que como se manifiesta a la fecha se sigue practicando.

El teletrabajo es una nueva modalidad aplicada en diferentes países del mundo como Brasil, Colombia, Suecia, particularmente en las entidades públicas y privadas de Guatemala que han permitido la aplicación de esta modalidad, que tienen como finalidad desarrollar el trabajo sin necesidad que el trabajador esté presente en su oficina, negocio, empresa y otros, mediante la utilización de las diferentes aplicaciones que se encuentran en el sistema de redes de internet.

Es importante indicar que la concepción del teletrabajo, no contiene una definición general aceptada por todos los países, su denominación se va ajustando a los vocablos propios de cada legislación, sin embargo, se puede determinar que los términos, teledesplazamiento, trabajo en red, trabajo a distancia, trabajo flexible y trabajo en casa, tienen un común denominador y se refieren o hacen referencia al teletrabajo.

“Escalante y otros autores, refieren que el teletrabajo es una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales y que la relación laboral por cuenta propia o por cuenta ajena, y que el contrato de trabajo a domicilio debe contener que la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del patrono, utilizando medios telemáticos generalmente proporcionados por la empresa contratante. El trabajo facilita enviar el trabajo al trabajador, de igual forma, esta modalidad tiene como característica que admite la práctica de variedad de actividades profesionales que pueden realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.”²⁸

De lo anterior se desprende que, el teletrabajo es una modalidad del trabajo que en la actualidad es aplicable en todos los países del mundo y que su expansión se debe a la pandemia del COVID-19, siendo esta una enfermedad infecciosa y contagiosa que se da a partir del mes de diciembre del año 2019, misma que obligó a las familias a quedarse

²⁸ Escalante, **Op. Cit.** Pág. 97.



en casa, para evitar ser infectados y proteger el bien jurídico tutelado de la salud para no poner en riesgo su vida y la de los demás.

Ante esta situación inesperada, la mayoría de gobiernos, tomaron medidas preventivas, de gobierno y protocolos al grado de paralizar las actividades de gobierno y la vida ordinaria de un Estado, inclusive de los Estados democráticos, como es el caso de Guatemala, donde el sector laboral fue fuertemente afectado y los trabajadores padecieron los mayores perjuicios, sin dejar atrás los empresarios, por lo que una alternativa en medio del desaliento fue y continúa siendo el teletrabajo, evitando de esta manera el cierre total de las empresas, lo que ha permitido a los trabajadores continuar con sus labores y seguir generando un ingreso que ha sido necesario para el sostenimiento del grupo familiar, pese a ser una modalidad de trabajo que aún no está regulada legalmente dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.

2.12. Trabajo sujeto a regímenes especiales regulados en el Código de Trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula el derecho al trabajo, estableciendo que este, es un derecho de toda persona y una obligación social; también regula las garantías mínimas del Derecho Laboral, cumpliendo de esta manera con uno de los principios ideológicos de tutelaridad que consiste en, compensar la desigualdad que existe entre patrono y trabajador, otorgándole de esta manera una protección jurídica preferente a la parte más vulnerable que es el trabajador; de manera general establece lo relacionado a los trabajadores del Estado, trabajadores por planilla, y el derecho de optar a empleos o cargos públicos, sin embargo, no regula los regímenes especiales, tal como lo contiene el Código de Trabajo.

La norma de carácter constitucional, se encuentra en la cúspide, seguidamente las normas de carácter ordinario, y es en este orden donde se puede ubicar el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, mismo que regula todo lo concerniente a derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, y todo lo que deriva de una relación laboral, la cual se encuentra estructurada de la manera siguiente:

431 artículos, 3 disposiciones finales y transitorias, 18 títulos que contienen capítulos, secciones, artículos, párrafos literales y numerales; en el Título Cuarto, desde el Capítulo primero al Capítulo Séptimo, específicamente en los artículos 138 al 190, se puede observar la regulación de los Regímenes Especiales, los cuales son denominados así porque, tienen características particulares que los identifican, tienen una naturaleza propia, condiciones de tiempo y lugar, sobre todo la forma y modo en que van a desarrollarse las relaciones laborales.

Dentro de los regímenes especiales regulados por el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala podemos mencionar: Trabajo agrícola y ganadero, constituido por trabajadores campesinos, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros. Trabajo de mujeres y menores de edad, mismo que debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones físicas, así como el desarrollo intelectual y moral. Trabajo a domicilio, es el trabajo dedicado a elaborar artículos en el hogar del trabajador sin la supervisión o dirección del patrono. Trabajo doméstico, el que realizan las mujeres que se dedican en forma habitual y continua a labores de limpieza, asistencia y las demás actividades propias de un hogar. Trabajo de transporte, son los que realizan la conducción de carga y de pasajeros a través de un vehículo.

Trabajo de aprendizaje, los que se comprometen a trabajar a cambio de que se les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, mediante una retribución acordada. Trabajo en el mar y vías navegables, son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán y a cambio de la manutención y del salario convenido, los cuales se desarrollan ampliamente a continuación.

2.13. El teletrabajo una herramienta de inclusión laboral

“El teletrabajo es un sistema que permite una mejor conciliación entre la vida personal y el desarrollo profesional, que facilita una mayor flexibilidad en la prestación laboral y en la gestión del tiempo de los trabajadores, puesto que ahorra tiempo y recursos



económicos y ambientales en desplazamientos, así como reduce los costos para las empresas en espacio de oficinas, electricidad, mobiliario, entre otros.”²⁹

Esta modalidad de trabajo, se lleva a cabo por medios telemáticos y se diferencia del trabajo a domicilio porque puede realizarse en cualquier lugar, dentro o fuera del hogar, y, además, beneficia a personas con capacidad o mujeres a cargo del hogar y a enfermos o personas que estén en tratamientos largos, personas privadas de su libertad, trabajadores que por la lejanía de sus viviendas pueden agruparse y asistir a telecentros o que por razones de clima sea más beneficioso no desplazarse hasta el trabajo, personas que se encuentran en ciudades o países distintos del centro de trabajo, etc. El teletrabajo alcanza a una diversidad de potenciales trabajadores que, por diversos motivos, les es más conveniente y beneficioso trabajar fuera de la empresa o que por circunstancias geográficas, físicas o personales, les sea imposible asistir al centro de labores de cualquier naturaleza que ésta sea.

²⁹ Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, **Op. Cit.** Pág. 59.



CAPÍTULO III

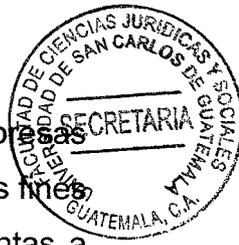
3. El teletrabajo y su necesaria regulación jurídica en Guatemala

Las garantías sociales fundamentales y constitucionales, específicamente en materia de trabajo, las regula la Constitución Política de la República de Guatemala a partir de los Artículos 101 al 106, estableciendo que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual, colectiva, los pactos de trabajo y otras normas, debiendo tomar en cuenta la legislación internacional conformada por convenios de trabajo, siempre y cuando no contradigan la legislación constitucional.

Tomando en consideración que por el control constitucional, pueden ingresar o ser reconocidas otras normas, siempre y cuando no contradigan, disminuyan o tergiversen lo previamente establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en base a los Artículos 44 y 46 de dicha norma suprema, se debe tomar en cuenta lo regulado en convenios y tratados en materia internacional que regulen y brinden protección internacional a estas garantías, tomando en cuenta que puede existir también un control de convencionalidad para el irrestricto respeto a las normas convencionales, siendo estas, normas creadas específicamente para regular el comportamiento del ser humano en una sociedad o una comunidad determinada, difieren de las normas jurídicas porque están ligadas a la moralidad y al sentido común de las personas.

El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es la ley de carácter ordinario que regula todos los aspectos relacionados con el trabajo, sin embargo, lo relativo a teletrabajo no se encuentra establecido en la Constitución en su calidad de ley suprema, ni en el Código de Trabajo, como tampoco en otra norma de carácter ordinario y menos aún en normas de carácter reglamentario.

Del análisis anterior se puede establecer que, Guatemala es un país en donde no se ha implementado el teletrabajo como una modalidad laboral, debido al confinamiento social,



derivado de la pandemia COVID-19, el teletrabajo es una realidad, múltiples empresas públicas y privadas han implementado esta modalidad para el cumplimiento de sus fines y propósitos, como ejemplos claros se pueden mencionar las compras y las ventas a través de las diferentes plataformas digitales, siendo estas un conjunto o un sistema operativo que funcionan a través de la internet, cuyas herramientas digitales facilitan y permiten mantener una comunicación en tiempos reales entre los interlocutores.

Es oportuno indicar que la figura más parecida al teletrabajo es el trabajo a domicilio, sin embargo, tienen características diferentes, por lo que es necesaria su inclusión en el Código de Trabajo, para que el trabajo que se está desarrollando actualmente por medio de las tecnologías de la información y comunicación, sea debidamente regulado, brindando de esta manera, una protección jurídica preferente al trabajador, debido a que este es la parte más débil y vulnerable en toda relación laboral, cumpliendo de esta manera con uno de los principios ideológicos del derecho de trabajo.

Como se ha indicado anteriormente, el teletrabajo no se encuentra regulado de manera expresa en la legislación laboral, sin embargo, esta modalidad de trabajo ha permitido que algunas entidades públicas y privadas puedan continuar con el desempeño de sus actividades a través de alguna plataforma digital, como ejemplo se puede citar, el Ministerio de Educación, cuyas actividades no se interrumpieron a causa del confinamiento social, de ahí se puede determinar y establecer la importancia y la necesidad de regular el teletrabajo dentro de la legislación laboral guatemalteca como un Régimen Especial.

Lo anterior implica que, las actividades laborales que no fueron interrumpidas derivado de la pandemia COVID-19, se efectuaron por medio del teletrabajo, utilizando los mecanismos necesarios mediante el uso de una red de internet y una computadora.



3.1. Análisis del convenio 177 y la recomendación 184 de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, en los años 2015 y 2016, nuevamente lanzó el Convenio 177 relacionado con el trabajo a domicilio, que fuera aprobado en 1996 y cobró vigencia a partir del año 2000, incluyendo los hechos siguientes:

1. Se promovió la ratificación del convenio, derivado que solamente diez países lo han aceptado y ratificado, indicando a los Estados que los ratifiquen, adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio, destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio.
2. Este Convenio ha sido completado con el Convenio 189 referente al trabajo doméstico, porque se relacionan al lugar en común de actuación que es el hogar, sin embargo, los trabajadores a domicilio desarrollan su actividad laboral en sus propios hogares, en tanto el trabajo doméstico se realiza en el hogar de otros.
3. Con el auge del teletrabajo por el desarrollo de las tecnologías y de la comunicación, es posible llevar al hogar parte de la tarea diaria, desarrollando de esta manera actividades propias de teletrabajadores.

Actualmente, la figura del teletrabajo está aumentando, derivado del confinamiento como medida de prevención del COVID-19, no solo en Guatemala sino en varios países del mundo, la diferencia es que en Guatemala aún no se encuentra regulado dentro de su ordenamiento jurídico. Los convenios internacionales de trabajo, son redactados para entender a estos trabajadores a domicilio.

Con relación al trabajo a domicilio, se pueden mencionar los siguientes aspectos, que se consideran de singular importancia por tener similitud con el teletrabajo, y que se utiliza para establecer las diferencias entre ambas figuras.

El Convenio 177 y la Recomendación 184 de la Organización Internacional del Trabajo contienen en forma específica el teletrabajo, estableciendo disposiciones concretas, destinadas a servir de directrices para la aplicación de las respectivas políticas nacionales en materia de trabajo a domicilio. Los Estados tienen la obligación de promover el derecho de igualdad respecto al trato entre los trabajadores a domicilio en comparación con otros asalariados.

“El trabajo a domicilio es el término que emplea la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio y en la recomendación No. 184. Anteriormente, el trabajo a domicilio era considerado como un modo de producción arcaico, en desuso, con posibilidad de desaparecer, derivado de la modernización de la economía mundial, sin embargo, esta forma de empleo ha aumentado su utilización, por las nuevas tecnologías que, aunado a la globalización económica, implica una competencia más aguda en el sistema empresarial, condición que coadyuva a la superación de la producción y del trabajo tradicional, para la obtención de mayor eficiencia.”³⁰

Es importante mencionar el origen del trabajo a domicilio, debido a que su naturaleza se vincula directamente al teletrabajo, surgió en 1973, en la Universidad de California del Sur, de un grupo de científicos dirigidos por el físico Hack Nilles, más conocido como el padre del teletrabajo. Este grupo de científicos efectuaba estudios sobre la aplicación de las tecnologías informáticas para obtener beneficios económicos de parte de las empresas, reduciendo la cantidad de trabajadores en las empresas, a cambio de transferir la información para que el trabajador lo hiciera desde su domicilio u otro lugar. La propuesta incidió también en el ahorro de combustible debido al desplazamiento de los trabajadores, así como la reducción de gases nocivos que perjudican el medio ambiente.

El Artículo 1a) del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo establece.

³⁰ Tomei, Manuela. **El trabajo a domicilio en los países seleccionados de América Latina: una visión comparativa.** Pág. 9.



“Trabajo a domicilio representa el trabajo de una persona, designada como trabajadora a domicilio que realiza distintos trabajos del empleador, a cambio de una remuneración para elaborar un producto o prestar un servicio de acuerdo a las estipulaciones del patrono, independientemente de quien proporcione el equipo, materiales y otros elementos necesarios, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesaria para ser considerado como trabajador independiente, en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales correspondientes.”³¹

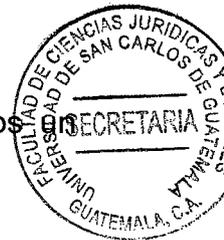
Se puede afirmar que, el trabajo a domicilio se realiza por parte del trabajador en su domicilio, sin que el patrono proporcione el equipo necesario para tal actividad, sino que ello queda bajo la responsabilidad directa del trabajador.

El Convenio 177 y la Recomendación No. 184 de la Organización Internacional del Trabajo, son dos instrumentos de carácter internacional que garantizan una protección global a las personas que trabajan a domicilio, tomando en consideración la opinión de la Organización Internacional del Trabajo se puede establecer que el contenido del trabajo a domicilio es muy amplio, puesto que sus elementos inalterables se dirigen a obtener una interpretación amplia, que por su naturaleza es también aplicable al trabajo a distancia, es decir al teletrabajo.

3.2. Importancia de contar con el teletrabajo dentro de la legislación laboral guatemalteca

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene un apartado específico que regula las garantías sociales mínimas en relación al Derecho laboral, partiendo que el trabajo es un derecho y una obligación social, reconociendo, la libre elección de trabajo, remuneración equitativa acorde al trabajo realizado, las jornadas de trabajo, vacaciones, aguinaldo, indemnización y todas las prestaciones que por ley le corresponde a todo trabajador; así mismo regula lo relacionado a los trabajadores del Estado, trabajadores

³¹ **Ibid.**



por planilla, los regímenes especiales de trabajo, sin embargo, no encontramos artículo que regule lo concerniente al teletrabajo.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula todo lo relacionado a los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, contratos individuales y colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos internos de trabajo, en el Título Cuarto establece y regula los Regímenes Especiales de Trabajo, sin embargo, dentro de estos Regímenes Especiales no se regula lo que es el teletrabajo, lo más cercano o parecido al teletrabajo es el trabajo a domicilio, sin necesidad de un estudio profundo, se puede establecer que son dos instituciones totalmente diferentes, requieren de una regulación aparte y específica, de lo anterior, se considera de suma importancia la regulación del teletrabajo dentro de la legislación guatemalteca, por las características peculiares que lo diferencian y sobre todo, por las condiciones especiales que favorecen tanto a trabajadores como a patronos, siendo una modalidad de trabajo que no requiere la presencia del trabajador en la empresa para el desarrollo de su actividad, sino únicamente en los casos excepcionales y necesarios en que se requiera la presencia del mismo.

Derivado de la Pandemia, COVID-19, en Guatemala ha aumentado el número de personas contratadas para trabajar en su domicilio, por medio de un sistema computarizado, dando lugar a lo que es el teletrabajo, siendo de mucha importancia tanto para la empresa como para el trabajador, a través de esta nueva modalidad, el trabajo se ha facilitado para un mejor desempeño del trabajador, porque lo hace desde su residencia sin necesidad de presentarse en la empresa y cumplir con un horario establecido, con esta modalidad se reduce el uso y los gastos de transporte personal o colectivo. El teletrabajo es de suma importancia, puesto que minimiza esfuerzos para los empresarios y los trabajadores, minimiza los gastos tanto de patrono como de trabajador, alquileres, gastos de mantenimiento, pasajes, alimentación, incluso gastos médicos productos del estrés por trabajo excesivo y cansado.

Los trabajadores que desarrollen actividades laborales por medio del teletrabajo, no



deben quedar desprotegidas bajo ningún concepto. La legislación laboral debe brindar protección a los teletrabajadores, evitando menoscabos o violaciones a la legislación por consiguiente a los derechos laborales de éstos. Es importante tomar en cuenta que a falta de disposición expresa en la Constitución Política de la República de Guatemala, y en la legislación ordinaria laboral, se deben tomar en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, pero también los convenios y tratados internacionales de trabajo aplicables a Guatemala, buscando tutelar al trabajador para evitar las violaciones a sus derechos por parte de los patronos.

Respecto al ámbito de convenios y tratados relacionados con el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo refiere que el término trabajo a distancia no tiene una definición específica y en ese sentido, se relaciona directamente con el teletrabajo que se define como trabajo a distancia, que también incluye el trabajo a domicilio, efectuado con el apoyo de todos los medios de telecomunicación como, una computadora, disposición electrónica de internet, redes sociales, aplicaciones y medios virtuales que permitan el desarrollo de la actividad laboral. Entonces, la Organización Internacional del Trabajo indica que los términos trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo a domicilio, pueden ser sinónimos en determinados argumentos.

Es necesario y de suma importancia la inclusión del teletrabajo dentro de la legislación guatemalteca, lo que se traduce en una reforma al Código de Trabajo para adicionar la figura o modalidad del teletrabajo como un régimen especial, por las características y las condiciones que lo particularizan y porque es una realidad en nuestro medio, actualmente existe el trabajo por internet, desde casa o desde otro lugar que permita el desarrollo de cualquier actividad económica, para generar oportunidades de trabajo que permita la inclusión de varios sectores sociales como por ejemplo mujeres, ancianos, grupos vulnerables, discapacitados, entre otros, y ante la pandemia evitar las aglomeraciones de empleados en un solo lugar, con el objeto de cumplir protocolos y medidas de seguridad que protejan la salud y por ende la vida de todos los guatemaltecos y no únicamente la de patronos y trabajadores.



Entonces, se puede establecer la importancia de adicionar a la legislación guatemalteca, el Teletrabajo, por considerar que esta figura se está aplicando en la mayoría de empresas privadas y entidades públicas que lo ameritan y lo permiten, siendo necesario contar con una regulación legal que establezca los parámetros para su aplicación, velando siempre, por la protección jurídica preferente del trabajador, mediante la implementación de derechos y obligaciones para ambas partes.

3.3. Necesidad de regular la figura del teletrabajo en el Código de Trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 43 regula “La libertad de industria, de comercio y de trabajo como derechos fundamentales.” Por otra parte, el artículo 101 de la citada ley suprema, establece que “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Se considera necesario que la legislación de trabajo, adicione las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de modernizar las relaciones laborales por medio del teletrabajo, y de esa manera, cumplir con los estándares internacionales en cuanto a la obligación del Estado, de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, creando una nueva figura mediante políticas públicas y programas que coadyuven a legalizar la figura del teletrabajo, como una modalidad disponible para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y por consiguiente mejorar la productividad de las diferentes empresas.

La realidad jurídico social en el ámbito laboral, se circunscribe en la necesidad de regular el teletrabajo como una modalidad laboral que estimule la generación de empleo y la modernización de las relaciones laborales, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. Es importante indicar que el teletrabajo modifica la organización y la modalidad en que se desarrolla el trabajo, con las mismas obligaciones, derechos y demás garantías laborales individuales y colectivas, reconocidas en la legislación nacional e internacional.



La figura del teletrabajo es una realidad jurídica y social, debido a que, en los últimos años se ha extendido a nivel mundial y particularmente en Guatemala, del estudio realizado respecto al derecho comparado, se determinó que los países mencionados en el año 2020, autorizaron y pusieron en vigencia su legislación correspondiente al teletrabajo, normando diferentes condiciones que le permitan ser una figura legal, contenida en la ley laboral, para establecer principalmente derechos y obligaciones de teletrabajadores y patronos.

Como parte de esta nueva relación laboral, se han creado infinidad de páginas web, variedad de aplicaciones y múltiples herramientas tecnológicas que permiten el contacto directo entre el patrono y el trabajador, medios electrónicos y virtuales que han permitido el desarrollo y la implementación del teletrabajo como una nueva modalidad laboral.

El progreso tecnológico, la evolución y el desarrollo del ser humano, ha generado como resultado el desarrollo laboral en una nueva figura denominada teletrabajo, modalidad de trabajo que ha permitido conjugar la utilización de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. Es importante mencionar que el teletrabajo es una realidad mundial, cuya organización se encuentra inmersa en diversidad de empresas, y que en muchos países ya se encuentran legislaciones vigentes que regulan acuerdos, derechos, obligaciones, condiciones, contrato individual de trabajo con miras futuristas a que este sistema sea multiplicador en toda entidad privada o pública como parte del derecho laboral.

Hasta hace poco, la modalidad del teletrabajo era desconocido o poco utilizado en los distintos sectores empresariales, derivado de las condiciones que ha generado la pandemia COVID-19, el teletrabajo ha dejado de ser una opción más y ha pasado a ser una necesidad, tanto para el trabajador que tiene la obligación y la necesidad de continuar con el desempeño de un trabajo que le permita proveer los ingresos necesarios para el sustento del núcleo familiar, y por su parte las empresas públicas y privadas se ven obligadas a implementar nuevas estrategias y técnicas que permitan el desarrollo y la continuidad de sus actividades laborales, haciendo uso de todos los avances

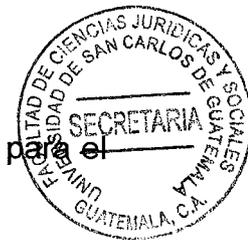


tecnológicos a su alcance, aplicaciones, programas, herramientas de comunicación y medios virtuales que permiten la comunicación entre personas con la finalidad de poder observar y escuchar a los interlocutores en tiempos reales.

La situación jurídica, en el caso particular de Guatemala, actualmente no se cuenta con una normativa específica que regule el teletrabajo, partiendo de la Constitución Política de la República de Guatemala que es la norma de mayor jerarquía, no regula en absoluto lo referente a esta nueva modalidad de trabajo, el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que es una ley de carácter ordinaria y que regula todo lo relacionado a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, tampoco regula de manera expresa el teletrabajo, lo más parecido o cercano sería el trabajo a domicilio, siendo esta una modalidad totalmente diferente a lo que es el teletrabajo, determinando de esta manera la necesidad y la importancia de incluir esta modalidad de trabajo en la legislación laboral vigente.

Haciendo un análisis de la investigación, es posible afirmar que el derecho de trabajo es amplio y con el correr del tiempo, es necesario adicionarle nuevas figuras jurídicas, ampliando su contenido, normando y regulando derechos y obligaciones tanto para el patrono como para el trabajador, brindando una protección jurídica preferente a los trabajadores, debido a que estos son la parte más vulnerable en toda relación laboral. Con la finalidad que el teletrabajo alcance su pleno desarrollo jurídico y social en el ámbito guatemalteco, es importante y necesario regular dentro del Código de Trabajo guatemalteco el teletrabajo como un régimen especial.

El teletrabajo es una forma que flexibiliza el trabajo, modifica las condiciones en que se desarrollan las actividades laborales, surgiendo de esta manera un cambio en la prestación de servicios, cambios que son necesarios debido a la necesidad de adaptarse a la evolución y al desarrollo del ser humano, a las exigencias de la sociedad, a las exigencias laborales y especialmente la adaptación a situaciones no previstas en la vida ordinaria de un Estado y que son situaciones extraordinarias como por ejemplo la pandemia COVID-19, como hecho actual, que ha cambiado la actividad de la sociedad y



particularmente el área laboral a partir de marzo del año 2020, específicamente para el caso de Guatemala.

En Guatemala, el teletrabajo no se encuentra regulado de manera expresa en la legislación laboral, sin embargo, esto no ha impedido que algunas empresas hayan continuado con el desarrollo de sus actividades a través de esta modalidad laboral, teniendo únicamente el cuidado de aplicar las normas y condiciones laborales establecidas y reguladas en la legislación laboral, para la protección jurídica tanto de trabajadores y patronos.

En toda relación laboral que implique la implementación de esta modalidad, el teletrabajador deberá gozar del salario correspondiente y de todas las prestaciones laborales a que tiene derecho, de acuerdo a lo que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y las demás leyes relacionadas con la materia, siendo estas el derecho al pago de salario mínimo, jornada laboral de ocho horas diarias de lunes a viernes y cuatro horas los días sábados, conforme lo establece el artículo 116 del Código de Trabajo, “derecho a las prestaciones irrenunciables, disfrutar vacaciones anuales, descansos semanales y días de asueto, indemnización por despido injustificado, y sobre todo estar incluido en las planillas del seguro social en calidad de afiliado.”

Debido a que la legislación laboral no regula de forma expresa la modalidad de trabajo en cuestión, se considera importante y necesario regular el teletrabajo como una institución jurídica dentro de la legislación guatemalteca, específicamente como régimen especial de trabajo, y para ello se genera una propuesta de reformar el Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, norma de carácter ordinario que regula todos los derechos y obligaciones mencionadas anteriormente, conllevando una inclusión de esta modalidad como un régimen especial de trabajo, tomando en cuenta que toda empresa, necesita contar con una disposición legal para implementar el teletrabajo y de esa forma, trabajar de acuerdo a la legislación del país, todo esto partiendo de que, El Derecho de Trabajo es un derecho

realista y objetivo que estudia al individuo en su realidad social y tiende a resolver problemas a base de hechos concretos y tangibles que aquejan actualmente a la sociedad guatemalteca.



Es oportuno indicar la imperiosa necesidad de reformar el Código de Trabajo, adicionando un capítulo relacionado directamente con el teletrabajo, para garantizar los derechos, obligaciones laborales, salariales y prestacionales de los trabajadores, sus obligaciones y las obligaciones del patrono.

CAPÍTULO IV



4. Teletrabajo entre teletrabajadores y patronos

La comunicación entre patrono y trabajador se clasifica en unidireccional y bidireccional. En esta forma de comunicación unidireccional existe una conexión continua en una única dirección, ya sea del empresario al teletrabajador o viceversa. Se puede decir que es una conexión en un único sentido. El teletrabajo bidireccional, es la forma más utilizada, porque el teletrabajador desarrolla su actividad utilizando un terminal insertado en una red de comunicaciones electrónica, que permiten realizar un diálogo interactivo entre la actividad realizada por cada teletrabajador. El control se lleva a cabo por medio del mismo instrumento con el cual se realiza la prestación laboral. En el caso particular de Guatemala, se utilizan la unidireccional y bidireccional, tomando en cuenta que son las formas más comunes para teletrabajar.

Es importante indicar que, en forma permanente debe existir comunicación entre patrono y teletrabajador, considerando la significación de intercambiar información respecto a la elaboración de las tareas asignadas para que se realicen de manera conveniente, de acuerdo a los requerimientos de la empresa, en el tiempo y calidad debidos, para que el teletrabajador reúna las condiciones necesarias para que se le pague su salario y las prestaciones que en derecho corresponde.

4.1. Derechos y obligaciones del teletrabajador

El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, salvo evidentemente aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo, mediante los siguientes derechos.

- a) Capacitación sobre las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), que incluye sus restricciones, la protección de datos personales, sobre propiedad intelectual y la seguridad de la información. Debe realizarse antes de



iniciar la prestación de servicios bajo esta modalidad y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los TIC con los que se preste servicios. Esta capacitación tiene carácter de obligatoria y es importante que sea vista como un requisito para el inicio de la prestación de servicios bajo esta modalidad.

- b) Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador: Se debe preservar y asegurar este derecho a los teletrabajadores, por considerar que es fundamental, por el avance de las TIC, puesto que el acceso a información privada es posible y su utilización inadecuada y no autorizada por parte del empleador, además puede vulnerar el derecho constitucional a la intimidad del trabajador.
- c) Protección de la maternidad y el período de lactancia: Si bien estos derechos son implícitos por tener reconocimiento en la Constitución Política de la República de Guatemala, donde se establece como principal la protección a las madres trabajadoras, por lo que se considera que su mención fundamental y que en esta forma de trabajo, se deba otorgar indubitablemente las licencias correspondientes a los teletrabajadores como en la modalidad tradicional.
- d) Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (SST): Los empleadores tendrán que desarrollar políticas especiales para asegurar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores, dependiendo del tipo actividad que desarrollen, estableciendo intervalos de descanso obligatorios, ejercicios de relajación, entrenamiento en la postura correcta, etc. En el caso del teletrabajo, probablemente el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo, se enfoque a las actividades que realizan los teletrabajadores y las herramientas bajo las cuales las desarrollan, más que los supuestos de las instalaciones donde lo brindan, como si se da en el caso de la prestación tradicional de servicios.
- e) Derecho a la libertad sindical y derechos colectivos: Es importante y además, fundamental para el ejercicio de los derechos colectivos de este grupo de trabajadores, se garantice el ejercicio efectivo de los mismos.

En cuanto a las obligaciones del teletrabajador son las siguientes:

- a) Cumplir con la disposición relativa a la seguridad de la información, protección y confidencialidad de datos: El derecho a capacitación sobre la seguridad de la información, protección de datos y su confidencialidad, también implica el deber de cumplir con los lineamientos sobre los cuales el teletrabajador ha sido capacitado.
- b) Cumplir con las medidas de seguridad y salud en el trabajo: El derecho al aseguramiento de una adecuada gestión del SST, también implica el cumplir con las medidas impartidas sobre la materia.
- c) Disponibilidad en la jornada de trabajo: En los casos donde se establezca una jornada específica de trabajo, el trabajador tendrá la obligación de encontrarse disponible durante la misma.
- d) Confidencialidad: El deber de confidencialidad sobre la información proporcionada por el empleador.

4.2. Derechos y obligaciones del patrono

En Guatemala no existe una normativa específica que regule el teletrabajo, sin embargo, sí existe una iniciativa de ley que intenta regular esta figura, que aún no ha sido aprobada, pero existen disposiciones de la Organización internacional del Trabajo que pueden utilizarse por analogía al teletrabajo, tal y como se detalla a continuación:

1. El trabajo de las mujeres con responsabilidades familiares, contenido en la Recomendación 123 del año 1965.
2. Trabajadores con responsabilidades familiares, contenido en el Convenio 156 y 165 de 1983.



3. Protección a la maternidad y orientados a la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres, conforme lo establece el Convenio 183 y la recomendación del año 2000.
4. El Manual de Buenas Prácticas en el trabajo, publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 2011.

4.3. Flexibilidad del teletrabajo y su inserción a poblaciones vulnerables

El teletrabajo es una forma de poder incluir a personas que no pueden incorporarse en el mercado laboral, por ser un sector poblaciones excluido, por la imposibilidad de trasladarse con facilidad a un centro de trabajo. El teletrabajo es una forma positiva de incluir en el mercado laboral a las personas con limitaciones físicas para movilizarse, enfermos, detenidos preventivamente mediante el arresto domiciliario, pues permite incluirlos en el mercado laboral y fomentar el empleo productivo para este sector que se encuentra limitado de participar en ofertas de trabajo.

Se puede identificar las poblaciones vulnerables como las personas con discapacidad, mujeres jefas de hogar, personas con dificultad de acceso al mercado laboral por la distancia remota en la que viven. La flexibilidad del teletrabajo permite incluir a personas pertenecientes al grupo de poblaciones vulnerables y otorgarles la posibilidad de una ocupación productiva y fomentar su empleabilidad, lo cual es una medida necesaria y prioritaria para el Estado.

El patrono evaluará la aplicación del teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, así como garantizar la continuidad de trabajadoras gestantes, lactantes y aquellos que son responsables de cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad y familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal.

Sin duda, es una virtud del teletrabajo, que su configuración permita la inclusión del grupo señalado, por lo cual se considera que se debe fomentar su aplicación, por medio de la capacitación y sensibilización al sector empresarial sobre aquella fuerza laboral que puede ser empleada, pero por falta de una modalidad adecuada, conocimiento, voluntad por parte del empresariado o cualquier otra dificultad se haya presentado, se han visto impedidos de intentarse en el mercado de trabajo.

4.4. Trabajo remoto y cumplimiento normativo

El teletrabajo también implica el trabajo remoto, es por ello que se debe cumplir con ciertas premisas que ayudan a lograr mantener la confianza y el vínculo con el equipo, a la vez que se garantiza el acceso a los recursos. Ejemplo de ello son:

1. La empresa debe proporcionar los medios, equipo y herramientas que se necesiten para realizar debidamente todas las tareas. Un software que facilite la comunicación y el registro horario es necesario para el trabajo remoto.
2. Se debe garantizar la atención de las dificultades técnicas, para evitar que el empleado pierda acceso a información importante o la capacidad para conectarse con sus compañeros de trabajo o superiores.
3. La empresa debe compensar los gastos vinculados a la actividad laboral. Esta compensación se determinará en el acuerdo o convenio.
4. La empresa no puede exigir que el trabajador utilice dispositivos propios para el desarrollo del trabajo remoto. Es otro requisito más de cumplimiento a observar.

El horario laboral y la normatividad de disponibilidad son dos de los aspectos que mayores dudas plantean a las organizaciones, puesto que son dos factores indispensables para la mantener una operatividad óptima y que pueden verse directamente afectadas por la normativa aplicable.



Se debe garantizar la operatividad del equipo. Con este objetivo, y gracias a la normativa de teletrabajo, es posible crear reglas de disponibilidad, de acuerdo con los siguientes presupuestos:

- a) El trabajador podrá flexibilizar el horario, respetando los tiempos de disponibilidad y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. De este modo, se podrá acordar un periodo de tiempo en el que esté disponible para asuntos de la empresa cada jornada. La herramienta que se implemente tendría que ayudar a los empleados, para que no pierdan actualización y conozcan cualquier modificación en su calendario. El intercambio de información tiene que ser rápido y sencillo, eficaz. Los responsables de personal, para que puedan atender cualquier cambio, gestionar las solicitudes de vacaciones y garanticen una comunicación interna fluida. Los equipos, para que puedan encontrar a sus miembros en cualquier momento.
- b) Se deberá garantizar el registro de la jornada. Este registro tiene que poder reflejar todo el tiempo de trabajo efectivo que realice el empleado. El control del horario es obligatorio por ley y además, por el software que hace posible el cumplimiento cuando el trabajo es remoto. Por eso, al hacer la elección tecnológica hay que buscar una herramienta que facilite:
 - El fichaje en trabajo externo y en tareas de producción, con o sin geolocalización, con o sin justificante y que incorpore también un acceso al histórico de registros.
 - La sencilla configuración de solicitud de permisos por parte de los usuarios.
 - La seguridad, por ejemplo, incorporando algún tipo de sistema que evite falseos, como puede ser un software para el reconocimiento facial del empleado.



4.5. Una nueva era de teletrabajo

Antes de que la pandemia COVID-19 tuviera episodios tan concluyentes con relación a los estilos de vida de las personas, se observaba una tendencia creciente hacia las demandas de flexibilidad en las condiciones de trabajo, y concretamente la revolución del teletrabajo se predecía en las últimas décadas, sin materializarse. Este impacto acelerado de la pandemia en el ámbito laboral, pareciera que perduraría en el tiempo y las organizaciones y los encargados de recursos humanos y de prevención de riesgos laborales, habrían de gestionar la forma de reducir sus consecuencias disfuncionales para las personas, las instituciones y el entorno social generado por la crisis.

El teletrabajo no es algo que se escapa a otros ámbitos más amplios de la igualdad social y económica. Lograr seguridad laboral, autonomía y un espacio para la vida personal, es un reto tan relevante hoy como hace 20 o 30 años atrás. Entonces, la narrativa de la crisis del coronavirus y el acelerado movimiento hacia el trabajo en casa, ha consolidado los tradicionales roles de género, que bien se sintetiza en esta alarmante frase recogida durante el confinamiento.

Desde el primer semestre del año 2020, trabajar desde casa se convirtió en el modo habitual de millones de trabajadores en todo el mundo. Siguiendo las recomendaciones, el teletrabajo ha jugado un rol importante en la preservación del empleo y la productividad en el contexto de la crisis del coronavirus.

4.6. Asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad productiva

Existe diversidad de aspectos que afectan el bienestar de los empleados y el rendimiento de las personas y los equipos de trabajo. Las organizaciones pueden estar mejor preparadas para adaptar las disposiciones laborales a fin de proteger a los trabajadores y contribuir a los esfuerzos gubernamentales de aplanar la curva de nuevos casos y frenar la propagación del virus.

La pandemia COVID-19 sigue extendiéndose por todo el mundo y su impacto en los mercados de trabajo es muy amplio, afecta a la mayoría de las personas en diversas formas. Para muchos trabajadores, la introducción de medidas de distanciamiento social, los cierres y restricciones conexas para aplanar la curva de infecciones han tenido consecuencias nefastas, como licencias obligatorias de duración incierta, licencias sin sueldo, reducción de las horas de trabajo y salarios, despidos y pérdida de puestos de trabajo, así como cierres de empresas. Para un segmento considerable de la población, la pandemia ha provocado un aumento repentino en la carga de trabajo, así como cambios importantes en los arreglos y condiciones de trabajo, como el teletrabajo o el trabajo de corta duración.

Según la Organización Internacional del Trabajo, las investigaciones sobre el teletrabajo han demostrado que los empleados que trabajan desde el hogar, tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando en las empresas del empleador, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal. el teletrabajo, puede dar lugar a un horario de trabajo más prolongado y aun aumento de la carga de trabajo durante las noches y los fines de semana.

Los empleados que tienen hijos u otras personas a su cargo en el hogar, necesitan encontrar tiempo adicional en su día para realizar su trabajo. Es probable que comiencen a trabajar muy temprano en la mañana o continúen hasta mucho más tarde en la noche; también puede que dividan la jornada laboral en segmentos más pequeños, intercalados con descansos para el cuidado de los niños, las tareas domésticas, la educación en el hogar, entre otras tareas diarias.

4.7. El futuro del teletrabajo después de la pandemia COVID-19

Conforme algunos países inician la siguiente fase de gestión de la respuesta a la pandemia COVID-19, los patronos se preparan para el regreso de los trabajadores a las

oficinas, fábricas y comercios, sin embargo, la reapertura de los lugares de trabajo y la economía no será estática; podría estar sujeta a los retrocesos provocados por una segunda, tercera o cuarta oleada del virus, lo cual tendrá sus períodos de tiempo para llevarse a cabo tal situación.

“En abril de 2020, la Organización Mundial de la Salud emitió un mensaje sin ambigüedad, en el que se indicaban los riesgos de regresar al lugar de trabajo de forma precipitada, ya que el levantamiento prematuro de las medidas de distanciamiento físico, podría generar un rebrote incontrolado de la transmisión de la pandemia y una segunda oleada amplificadora de casos.”³²

La incertidumbre en relación al desarrollo y el despliegue de una vacuna segura y eficaz, así como la falta de terapias, dificultarán la recuperación económica y el regreso a la normalidad para prácticamente todas las organizaciones. Los países tratarán de hacer una transición controlada de un escenario de transmisión rápida a un estado estable y sostenible de bajo nivel de transmisión o de ausencia de transmisión, y todos los actores del mundo del trabajo deben contribuir a un retorno al trabajo ordenado y bien organizado mediante la adopción de nuevos comportamientos prudentes a corto y mediano plazo.

“Aún queda por determinar el impacto total de la COVID-19 en los mercados laborales, sin embargo, es probable que las tasas de teletrabajo continúen siendo significativamente más altas de lo que eran antes de la aparición de la pandemia. Los gobiernos y los interlocutores sociales tendrán que planificar varios escenarios diferentes en los que las restricciones aumentarán o disminuirán según la forma en que la epidemia avance o retroceda en su territorio, y deberán prepararse para que los acuerdos de teletrabajo vuelvan a aplicarse de forma generalizada a corto plazo.”³³

³² Oficina Internacional del Trabajo. **Guía práctica: El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.** Pág. 20.

³³ *Ibíd.*



Durante el próximo período intensamente incierto, los trabajadores, empleadores y Gobiernos tendrán que adaptarse a una nueva forma de vida y trabajo, que requerirá nuevos comportamientos y nuevas normas. Lo más probable es que implique una forma híbrida o mixta de ejemplo: Recomendaciones sobre sobre el teletrabajo con miras a la reanudación de las actividades profesionales y las perspectivas a futuro.

Conforme avanzaba el desconfinamiento en Francia, a mediados de mayo de 2020, tres importantes sindicatos -la Confederación Democrática del Trabajo de Francia, la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos y la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos- emitieron una declaración conjunta que tiene por objeto proporcionar una hoja de ruta para el futuro del teletrabajo en Francia. Entre los diferentes puntos de esta declaración conjunta figuran los siguientes:

1. El teletrabajo debe estar sujeto a un diálogo social de calidad entre empleadores y trabajadores, y que debe basarse en un estatuto o un acuerdo.
2. Cuando las organizaciones pongan en marcha un teletrabajo más frecuente y ocasional, también deberán replantearse la forma en que se organiza el trabajo.
3. Cada puesto de trabajo debe ser considerado en cuanto a su compatibilidad con el teletrabajo, y cuando se creen nuevos roles, el teletrabajo debe ser integrado.
4. La naturaleza voluntaria del teletrabajo debe ser garantizada.
5. La digitalización y las cuestiones de salud y seguridad deben ser consideradas.
6. Las medidas anteriores deben tener en cuenta también la situación específica de los trabajadores con discapacidades.



7. Las organizaciones necesitan invertir en los materiales y los procesos necesarios para un teletrabajo eficaz y para garantizar que los trabajadores dispongan de la mayor calidad posible de teletrabajo.
8. El aislamiento del teletrabajo y de desconfinamiento, de la posibilidad de utilizar el lugar de trabajo en condiciones controladas basadas en el distanciamiento físico.

En muchos países, los gobiernos adoptaron medidas de confinamiento y de teletrabajo ante la situación de emergencia. Los interlocutores sociales con frecuencia no participaban en la negociación o elaboración de acuerdos de teletrabajo, excepto unos pocos países en los que estos procesos están profundamente arraigados en las organizaciones existentes a todos los niveles, como en Alemania y los países nórdicos. En el futuro, será imperativo garantizar que los interlocutores sociales desempeñen una función central para aprovechar las enseñanzas extraídas durante las dos primeras fases de la respuesta inicial a la pandemia y de la transición del trabajo en la oficina al teletrabajo y aplicar estas lecciones para revisar las políticas de teletrabajo existentes o iniciar otras nuevas.

“De acuerdo con investigaciones y encuestas preliminares, un porcentaje muy elevado de trabajadores desearían trabajar con mayor frecuencia, incluso después de que se hayan levantado las restricciones de distancia física. Además, algunos trabajadores se han dado cuenta de que sus trabajos pueden realizarse fuera de los espacios de oficina tradicionales y ahora también se sienten más cómodos con la tecnología. Muchos dirigentes que anteriormente se oponían a sus equipos trabajaran desde casa, han experimentado que esto se puede lograr y apoyar a los teletrabajadores con más frecuencia. Por ejemplo, según un estudio sobre mil propietarios y responsables de Pequeña y Mediana Empresa en 19 ciudades del Reino Unido, casi una de cada tres PYME, o sea el 29%, tiene previsto aumentar el trabajo flexible después de la pandemia.”³⁴

³⁴ *Ibíd.* Pág. 27.

4.8. Derechos y obligaciones de los teletrabajadores y de los patronos

El teletrabajo modifica únicamente la organización y la modalidad en que se desarrolla el trabajo, por lo que no afecta las obligaciones, derechos y demás garantías laborales de carácter individual y colectivo, que se encuentran reconocidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la Ley de Servicio Civil y en el Código de Trabajo, que son aplicables al sector público y privado. Además de las obligaciones contenidas en la legislación laboral vigente, el empleador y el teletrabajador se encuentran sujetos a cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

1. El empleador debe proveer al teletrabajador los equipos, herramientas, programas, plataformas, sistemas y cualquier otro tipo de tecnología de la información y comunicación que sea indispensable para la ejecución de sus labores y control de cumplimiento de jornada de teletrabajo, así como capacitarlo para su uso adecuado. En los casos en que la relación laboral se desarrolle en un telecentro determinado, deberá garantizar las condiciones de salud y seguridad ocupacional aplicables de conformidad con la normativa nacional vigente y a la naturaleza de las labores.
2. El teletrabajador deberá conservar y restituir en buen estado los equipos provistos por el empleador, así como resguardar la confidencialidad y manejo adecuado de la información utilizada para la prestación de sus servicios. En los casos en que la relación laboral se desarrolle en un telecentro determinado, deberá informar al empleador sobre los riesgos a la seguridad y salud que presentan sus labores.

Para cumplir con las obligaciones derivadas de la contratación laboral por medio de la figura del teletrabajo, es necesario cumplir con políticas previo a su implementación, con los siguientes presupuestos:

1. Suscribir contrato individual de trabajo, que reúna los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, mientras se crea la normativa correspondiente.



2. Ratificar las condiciones mediante las cuales realizaba su trabajo en la modalidad anterior.
3. Respetar la confidencialidad de los asuntos laborales, cuidado en el manejo de los documentos de la empresa.
4. Pedir informes periódicos.
5. Comprometerse a trabajar en los horarios establecidos en el contrato de trabajo, por haber sido pactados en el mismo.
6. Constituirse en la oficina para reuniones donde se le requiera o sea indispensable su presencia.
7. Tener disponibilidad de acceso a los servicios de internet y cobertura de señal en el lugar donde se realiza el teletrabajo.
8. El patrono se encuentra obligado a proveer de todos los insumos necesarios para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones en el ejercicio de su cargo dentro de la estructura de la compañía.
9. Indicación precisa que sí, el trabajador incumple de forma comprobada y reincidente con sus obligaciones, se pueda suspender el teletrabajo e iniciar las medidas disciplinarias correspondientes.

4.9. Teletrabajo y su incidencia en los derechos y obligaciones de los trabajadores, derivado de la pandemia COVID-19 en Guatemala

El teletrabajo pasó en esta pandemia de ser una figura emergente que se implementaba lentamente dependiendo de la cultura de la empresa, a una necesidad indispensable para la continuidad de los negocios en Guatemala.



A partir de que el Organismo Ejecutivo decretara el estado de calamidad pública y el toque de queda para evitar la propagación del COVID-19 en el país, cientos de personas se han logrado adaptar a trabajar desde casa, con los inconvenientes que esto les ha conllevado y con la implementación imprevista de tecnologías para poder continuar con sus labores. Guatemala no cuenta con una regulación propia de la figura del teletrabajo, porque en forma reciente, se presentó una iniciativa de ley por parte del Congreso de la República que propone la promoción e implementación del llamado teletrabajo o trabajo realizado vía internet desde casa. Esta iniciativa enfatiza que estimulará la generación de empleo y la modernización, tanto del sector público como privado.

Sin embargo, es evidente que Guatemala necesita modernizarse con tecnologías, programas y políticas públicas que fomenten el teletrabajo, pero en este momento se puede confirmar que, considerando la exhortación del ejecutivo de promover el teletrabajo en las empresas, el trabajador y empleador pueden llegar a acuerdos mutuos que les permita trabajar desde casa, ya sea mediante la implementación de políticas de trabajo aceptadas por los trabajadores o mediante la modificación adecuada de sus contratos en el que establezcan el lugar o los lugares donde deben prestar los servicios.

Se debe considerar que el teletrabajo tiene varias ventajas y desventajas, tanto para el teletrabajador como para el patrono, pero el cambio continuo de confinamiento es la figura idónea que debe implementarse y en la cual se debe explotar su flexibilidad, la posibilidad de ser más productivos, la reducción de costos, el respeto a los toques de queda y la facilidad de implementación con la mayoría de colaboradores. Para el ámbito laboral, será un reto implementar esta medida, pero con certeza se puede confirmar que es el inicio de un cambio necesario para la modernidad laboral de las actuales y nuevas generaciones.



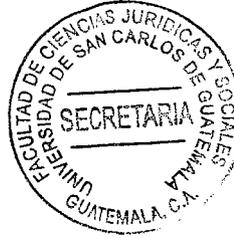
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

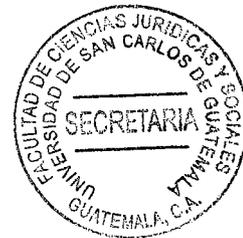
El teletrabajo es una figura de carácter laboral utilizada en todo el mundo y particularmente en Guatemala, cuya importancia es concluyente, tomando en consideración la serie de beneficios que genera tanto para el trabajador, para la empresa y para la sociedad en general, mejora la calidad de vida y el rendimiento laboral, reduce los costos y gastos empresariales, al mismo tiempo aumenta los beneficios económicos, permite el trabajo digitalizado a través de la aplicación de las tecnologías de la información y comunicación, contribuye a la disminución del tránsito vehicular, lo que permite una reducción de la huella de carbono que tiene efectos nocivos para el medio ambiente, haciéndose necesaria su inclusión en el Código de Trabajo actual como un régimen especial.

El teletrabajo ha funcionado y beneficiado a las partes involucradas, por lo que se considera que en Guatemala no sería la excepción, debido a que se reúnen todos los presupuestos que hacen factible el desarrollo y la implementación del teletrabajo, para todos los trabajadores y profesionales, para tener mejores oportunidades laborales, ventajas y situaciones que aún no se encuentran reguladas en la legislación laboral guatemalteca vigente.

El teletrabajo como un régimen especial, modalidad que ha cobrado una singular importancia y relevancia en el ámbito laboral, debido a los beneficios que genera tanto para el trabajador, para la empresa y para la sociedad, evitando de esta manera, que se vulneren los derechos de los trabajadores, referentes a salario, prestaciones, vacaciones, permisos, licencias y todos los derechos mínimos que tienen los trabajadores de las empresas públicas y privadas.

El teletrabajo tiene incidencia directa en los derechos y obligaciones de los trabajadores, para ejecutar un procedimiento laboral que debe ser regulado por medio de una adición a la legislación laboral, cuyo acontecimiento deriva directamente de la pandemia COVID-19 en Guatemala.





BIBLIOGRAFÍA

- AMAYA FABIÁN, Aracely. **Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Breve reseña de la Institución.** Guatemala: Revista Jurídica 2015-2016.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo. **El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares.** Valparaíso, Chile: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2010.
- CULQUI FERNÁNDEZ, Angela y GONZÁLEZ TORRES, Adela. **El teletrabajo: una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú.** Revista Derecho y Sociedad No. 46, 2016.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho de trabajo I.** México: Ed. Porrúa, 2000.
- DE LA CUEVA, Mario y DÁVALOS, José. **Derecho individual de trabajo.** México: Ed. Porrúa, 2003.
- ESCALANTE, Zugehy y otros autores. **El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia.** Venezuela: Revista Gaceta Laboral. Volumen 12. Universidad del Zulia. 2006.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 2002.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Fénix, 2010.
- GÓMEZ ARANDA, Rodolfo. **Derecho laboral.** México: Ed. Red. Tercer Milenio, 2012.
- ORTIZ CHAPARRO, Francisco. **El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología.** Madrid: Ed. Mc Graw Hill, 2006.
- PÉREZ SÁNCHEZ, Carmen y GÁLVEZ MOZO, Ana María. **Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la vida laboral, personal y familiar.** Catalunya: En: Athenea Digital. No. 15. Primavera 2009.
- TÉLLEZ VALDEZ, Julio. **Teletrabajo.** México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2009.
- TÉLLEZ VALDEZ, Julio. **Derecho informático.** México: Universidad Nacional Autónoma de México, Ed. Mc Graw Hill, 2008



- THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo. Análisis Jurídico - Laboral. Consejo Económico y Social -CES-**. Madrid, 2000.
- TOMEI, Manuela. **El trabajo a domicilio en los países seleccionados de América Latina: una visión comparativa**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1999.
- VÉLEZ VILLEGAS, Juan Diego. **El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales**. España: Revista CES Derecho, enero a junio 2013.
- Oficina Internacional del Trabajo. **Guía práctica: El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella**. Ginebra: OIT, 2020
- Primer Informe sobre el teletrabajo en Costa Rica**. Costa Rica: 2017.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2002.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2009.
- Legislación:**
- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente. Guatemala, 1986.
- Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, 1968.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos**, Pacto de San José. Costa Rica, 1969.
- Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo**. Ginebra, 1996.
- Recomendación 184 de la Organización Internacional del Trabajo**. Ginebra, 1996.