



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Principios del Derecho Laboral y el
teletrabajo ante una pandemia**

(Tesis de Licenciatura)

Glenda Maribel Castañeda Gamboa

Guatemala, noviembre 2020

**Principios del Derecho Laboral y el
teletrabajo ante una pandemia**
(Tesis de Licenciatura)

Glenda Maribel Castañeda Gamboa

Guatemala, noviembre 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Glenda Maribel Castañeda Gamboa** elaboró la presente tesis, titulada: **Principios del Derecho Laboral y el teletrabajo ante una pandemia.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintidós de julio de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y EL TELETRABAJO ANTE UNA PANDEMIA**, presentado por **GLENDA MARIBEL CASTAÑEDA GAMBOA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **LIC. RUFINO ADOLFO LOBOS GARCÍA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA

Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

1779

upana.edu.gt

Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Lic. Rufino Adolfo Lobos García.

Abogado y Notario

Col. 6973

Cel. 57597008

E-mail: liclobos@yahoo.com

Guatemala, 29 de Septiembre de 2020

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

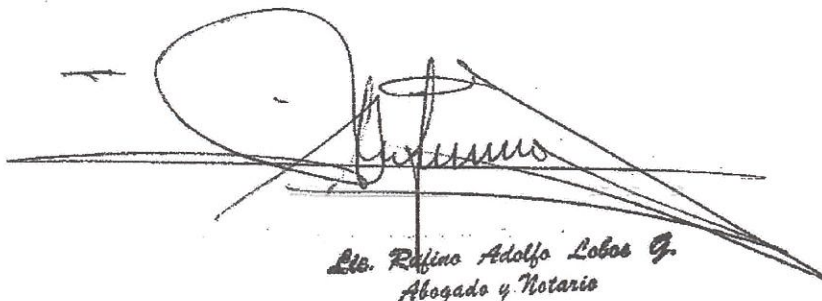
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor de la estudiante Glenda Maribel Castañeda Gamboa, carné 201902154. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada Principios del Derecho Laboral y el teletrabajo ante una pandemia.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema instigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Lic. Rufino Adolfo Lobos G.
Abogado y Notario





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, siete de octubre de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y EL TELETRABAJO ANTE UNA PANDEMIA**, presentado por **GLENDA MARIBEL CASTAÑEDA GAMBOA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **M.A. HILDA MARINA GIRÓN PINALES**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Guatemala, 26 de octubre del 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Respetable Señores:

Atentamente me dirijo a Ustedes haciendo referencia a mi nombramiento como revisora de tesis de la estudiante **Glenda Maribel Castañeda Gamboa**.

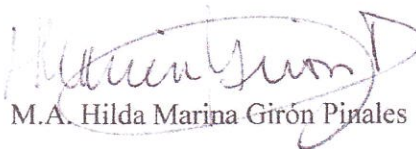
Al respecto informo que brinde acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de tesis denominada **Principios del Derecho Laboral y el teletrabajo ante una pandemia**.

Durante el proceso le fueron sugeridas algunas correcciones que fueron realizadas conforme los lineamientos proporcionados.

Habiendo leído la versión final del documento se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo expuesto anteriormente por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente


M.A. Hilda Marina Girón Pinales



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **GLENDAMARIBEL CASTAÑEDA GAMBOA**
Título de la tesis: **PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y EL TELETRABAJO ANTE UNA PANDEMIA**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 05 de noviembre de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



En la ciudad de Guatemala, el treinta de octubre del año dos mil veinte, siendo las catorce horas en punto, yo, **ELIO RICARDO RUFINO OCHOA**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **Glenda Maribel Castañeda Gamboa**, de cuarenta y un años de edad, casada, guatemalteca, Secretaria Bilingüe, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil cuatrocientos veinticinco espacio sesenta y nueve mil trescientos cincuenta y ocho espacio cero uno cero uno (2425 69358 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **Glenda Maribel Castañeda Gamboa**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **"Principios del Derecho Laboral y el teletrabajo ante una pandemia"**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número A T guión cero trescientos ochenta y siete mil setecientos ochenta y dos y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número un millón novecientos setenta y siete mil

ochocientos ochenta y tres. Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza.
DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.

1-) 

ANTE MÍ:


LICENCIADO
Eduardo S. Cordero
ABOGADO Y NOTARIO



Nota: para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido concluir con éxito una etapa más en mi vida con perseverancia, paciencia y fortaleza en cada momento.

A mis queridos padres, Carmen y Raúl a quienes les agradezco eternamente por sus continuas enseñanzas, su amor y su apoyo incondicional durante toda mi vida.

A mi amado esposo, Brian por ser mi compañero de vida y que sin su apoyo y su paciencia durante esta etapa no hubiera sido posible la realización de esta meta.

A mis adorados hijos, Diego, Isa y Gaby quienes son la luz y el impulso de mis días, les agradezco por su comprensión y su gran amor.

A mis suegros, Sonia y Fernando por el apoyo y cariño que siempre han demostrado.

A mis queridos hermanos, Paty, Raúl y Carmen quienes siempre comparten mis alegrías.

Y en general a todas aquellas personas que de forma muy atenta y especial demostraron y compartieron sus conocimientos y consejos conmigo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Principios del Derecho Laboral	1
Teletrabajo	35
Aplicación de principios del Derecho Laboral al teletrabajo ante una situación emergente	50
Conclusiones	71
Referencias	74

Resumen

Con la presente investigación se analizó sobre la aplicación de los principios del Derecho Laboral en el teletrabajo que se empezó a implementar como una consecuencia de la pandemia del coronavirus 2019 conocido por sus siglas Covid-19. En Guatemala a raíz de esta pandemia las organizaciones tanto públicas como privadas cambiaron su modalidad de trabajo presencial a teletrabajo, sin embargo, fue un cambio tan repentino que no fue posible establecer parámetros para su utilización y es necesario plantear bases firmes en relación con la normativa laboral guatemalteca bajo los principios ideológicos de esta.

Durante mucho tiempo se ha buscado equiparar la igualdad y la justicia de los derechos de los trabajadores ante los patronos para que sus derechos no sean vulnerados y puedan gozar de un trabajo digno, y al ser el teletrabajo una forma nueva y distinta de desarrollar sus actividades el cual no tiene un fundamento propio en la normativa laboral es necesario establecer los mecanismos básicos ya existentes que puedan proteger al trabajador y que a la vez garanticen los derechos fundamentales del trabajo que rigen universalmente.

Así mismo, se comprendió como el teletrabajo puede ser una herramienta efectiva que genera empleo ayudando al desarrollo económico y social en una sociedad y puede ser una alternativa eficaz en situaciones emergentes como en el presente estudio, o simplemente por los avances y mejoras en la tecnología y como la normativa laboral en base a sus principios puede sustentar y darle bases legales para mantener los derechos de los trabajadores sin ser vulnerados.

Palabras clave

Principios del Derecho Laboral. Teletrabajo. Situación emergente. Derechos fundamentales.

Introducción

El teletrabajo es una modalidad que los patronos han tomado en la actualidad como una forma de seguir con sus operaciones y no dejar de percibir las ganancias que generan los trabajadores con la realización de su trabajo ante la situación de la pandemia del coronavirus, que es una situación alarmante en el marco de la salud humana pues no existe actualmente medicamento para su prevención y curación. Sin embargo, la utilización del teletrabajo es preocupante en el sentido de que al no existir regulación alguna sobre este sistema de trabajo los patronos pueden abstenerse de garantizar los derechos que la ley le otorga al trabajador, por esa razón y en base a los principios ideológicos estos deben ser la base fundamental para la implementación del teletrabajo y la correcta aplicación de la norma.

Es importante destacar que los principios ideológicos del Derecho Laboral sean la base en la normativa laboral pues en ellos se encuentra su fundamento para una correcta interpretación y aplicación en los distintos casos concretos y específicamente en la presente situación de la implementación del teletrabajo ante una pandemia donde los trabajadores continúan desarrollando sus actividades y se hace necesario garantizar la protección de sus derechos fundamentales y humanos

donde no sean vulnerados y no se utilice el teletrabajo como una forma de explotación laboral.

En este sentido el objetivo de la presente investigación consiste en analizar los principios del Derecho Laboral enfocando su aplicación y alcance ante situaciones imprevistas de emergencia nacional; determinar de qué manera puede ser el teletrabajo una herramienta legal que no ponga en riesgo los derechos del trabajador en circunstancias no previstas en un mundo cambiante; y analizar los principios del Derecho Laboral para garantizar y proteger los derechos del trabajador con relación a la implementación del teletrabajo como una medida emergente ante la pandemia del Covid-19.

Para llevar a cabo el presente trabajo se utilizará el método analítico, documental y descriptivo que permita la comprensión del conjunto de elementos necesarios en la correcta aplicación de la norma en función del teletrabajo. Entre los temas a desarrollar comprende los principios del Derecho Laboral y se analizan las normas que protegen los derechos del trabajador; teletrabajo sus antecedentes, características y algunos elementos legales; aplicación de principios del Derecho Laboral al teletrabajo ante una situación emergente, realizando un análisis general a los aspectos más relevantes.

Principios del Derecho Laboral y el teletrabajo ante una pandemia

Antecedentes generales del Derecho Laboral

Se conoce que en Roma existió la esclavitud de la población y dentro de sus grandes pensadores estaba Cicerón, en Roma las regiones conquistadas eran sometidas a la esclavitud los trabajos forzados, se sigue una línea de discriminación donde siempre la clase dominante tiene el poder sobre los más vulnerables que no gozaban de ningún derecho que los protegiera como seres humanos con igualdad y dignidad.

Continuando con la historia el feudalismo se enfoca directamente en la relación de producción y que son desarrolladas bajo el modo de servidumbre, que es otra forma de esclavitud bajo un régimen diferente en el cual el señor feudal es propietario de una extensión de tierra la cual el campesino que era llamado siervo debía trabajarla forzosamente y como pago recibía parte de lo que se cosechaba en esa tierra, esta época sigue reflejando la falta de protección legal hacia la población. Dentro de este feudalismo existieron dos tipos de esclavos unos eran utilizados directamente para cultivar la tierra de los señores feudales como se menciona y a estos se les llamaba siervos; el otro tipo de esclavos eran

los que trabajaban en las casas que eran llamados simplemente como esclavos.

En este periodo de tiempo se distingue el trabajo forzoso que realizaban estas personas pues eran obligadas y no tenían ningún derecho que les protegiera, así mismo eran vistos como objetos y mercancías y no como personas por lo que tampoco recibían una retribución que realmente fuera el reflejo del trabajo realizado simplemente lo que recibían como usufructo era una forma de poder mantenerlos vivos para que continuaran produciendo las tierras de los señores feudales.

Una etapa muy relevante dentro de la historia de Guatemala es la época de la colonia, donde españoles llegaron a tierras guatemaltecas y aprovecharon la falta de un ordenamiento legal y utilizaron esto como un pretexto para apoderarse de toda la riqueza que tenía su nuevo descubrimiento.

Al respecto, Luján (1999) expresa que:

Una vez consumada la conquista militar, por otra parte, se llevó a cabo rápidamente la organización del nuevo orden colonial. En el caso de Guatemala, pronto se percataron los conquistadores de que no sería mineral, como muchos habían supuesto, la fuente principal de riqueza en sus nuevos dominios. Este hecho definió la importancia periférica del nuevo reino de Guatemala en el contexto del imperio español y también obligo a la búsqueda de nuevos mecanismos para “compensar” el esfuerzo conquistador, que tuvo que encontrarse, y se encontró, en la explotación de la fuerza laboral indígena. (p.12)

En este contexto se sigue con la implementación de la esclavitud al tener a los prisioneros de esas conquistas bajo este régimen en el cual los esclavos no tenían ningún derecho que les protegiera y eran explotados durante toda su vida. La explotación laboral a que eran sujetos los indígenas es una muestra de la falta de protección al no existir una legislación que los protegiera y que fue uno de los principales motivos por los cuales fueron colonizados ya que los adelantos en otras ciencias eran notables mas no en la protección misma como un estado organizado bajo una forma de gobierno como lo eran los españoles.

Durante toda esta época de la conquista los indígenas fueron explotados y saqueados de formas brutales de todo cuanto poseían, todo lo que ellos tenían paso a formar parte de la propiedad española y los indígenas fueron utilizados como objetos y medios para poder seguir con el saqueo de las riquezas de Guatemala aprovechando todo cuanto pudieron explotando a esta población dejando ver la forma de trabajo forzado.

Haciendo una comparación en la historia entre el continente americano y europeo se logra ver la gran desventaja en la que se encontraba la civilización maya, y como todos estos abusos de poder hacia los indígenas han dejado secuelas en la actualidad, existiendo siempre aquella discriminación y menosprecio por los que algún día fueron intelectuales de la época dentro de su región y que pudieron haber hecho un cambio en lo que hoy es Guatemala.

Pasaremos a una época que interesa analizar debido a los acontecimientos dentro de la historia que dieron origen al Derecho como tal y que derivan hechos que cambian el curso de Guatemala. Sin embargo, a pesar de que Guatemala ya era un país independiente que poseía una Constitución, existía siempre una desigualdad y falta de legislación que protegiera los derechos de la clase trabajadora, no existía un instrumento que defendiera los intereses de la clase obrera y que eran objeto de abusos siempre por las grandes empresas que para ese entonces había en Guatemala.

Durante todo este proceso en Guatemala desde que se independizó en 1821, los guatemaltecos no tenían una legislación que estuviera enfocada directamente a la clase trabajadora de esa época, a pesar de existir formas y elementos relacionados al trabajador y su relación de dependencia estos eran manejados y pagados con salarios que no reflejaban la realidad y era una forma de disfrazar todo ese abuso que aún sufrían los trabajadores.

Ahora bien, es importante mencionar una época que trajo consigo cambios significativos en la historia de Guatemala y más aún dentro del Derecho Laboral de la época y esta se refiere a la Revolución de Octubre como se le conoce, y para poder comprender a que se refiere esta etapa al respecto Escobar y González (2003) expresan que:

Dicha etapa abarca desde la gestación de las luchas contra la dictadura ubiquista hasta los primeros meses del gobierno de Arévalo, que fue el momento en que se disgregó la heterogénea coalición que había derrocado a Ubico y a Ponce y se inició el deslinde de posiciones dentro del bloque arevalista y en el interior mismo de las agrupaciones que lo formaban. A partir de entonces se delinearon dos grandes frentes políticos, que en lo esencial representaban opuestos intereses de clase uno en favor y otro en contra del avance progresivo del movimiento democrático. (p. 100)

En lo expresado por los autores, tratan de explicar que los gobiernos de Ubico y Ponce quienes estuvieron al mando por unos meses eran dictaduras que sometían a la población a leyes arbitrarias, se entiende que se había quedado atrás la esclavitud y todas sus formas, sin embargo las leyes implementadas por este gobierno forzaban a los indígenas a realizar trabajos forzados como la Ley de Vagancia a través del Decreto 1966 aquí se demuestra la utilización del trabajo forzoso implementado como una forma de castigo las personas eran obligadas a realizar trabajos, así también los jornaleros por obligación a esta ley implementada por Ubico, debían comprobar que estaban comprometidos a trabajar por cierto tiempo con el patrono, esto demuestra los abusos que aún se sufrían y que siempre era la clase menos favorecida quien afrontaba las decisiones de los gobiernos de dictaduras como las mencionadas. Se empieza a notar una separación de intereses en bienestar de dos clases sociales los ricos y los pobres.

El doctor Juan José Arévalo fue uno de los presidentes con ideologías que buscaban el beneficio de los ciudadanos, durante mucho tiempo la población de Guatemala vivió épocas duras desde su conquista donde fueron desterrados y saqueados convertidos en simples esclavos que sirvieron a los conquistadores para acrecentar sus riquezas, mismas personas que durante mucho tiempo se fueron apoderando de la tierra propiedad de los indígenas, y al pasar de los años los indígenas siguieron bajo dictaduras de los diferentes gobiernos de la historia, estas poblaciones fueron explotadas de formas aberrantes la falta de legislatura resalta la dura vida que llevaron estas personas.

Al analizar toda la situación de la población durante distintas épocas se puede decir que toda esa falta de protección y obligaciones que tenían los gobiernos hacia ellos denota que siempre estuvieron estancados limitados de muchas oportunidades que habiendo traído los españoles muchos elementos que pudieron servir para que esa población desarrollara su potencial, y al contrario abusando de la falta de conocimiento y legislación que los protegiera hicieron con esta población sucumbir su cultura y quedar estancados.

Juan José Arévalo fue uno de los presidentes que se preocupó por la creación de herramientas legales que sirvieran de protección a la población trabajadora de fomentar valores que les hicieran considerarse seres humanos con dignidad y libertad, formas de progreso que ayudaran

a la clase trabajadora, por lo que dentro de sus grandes logros destacan como explican Escobar y González (2003)

En octubre de 1946, el Congreso de Guatemala aprobó la primera Ley de Seguridad Social, que revolucionó la relación entre obreros, empleados y gobierno (...) de impacto mucho más profundo fue el Código de Trabajo de 1947 de la Administración de Arévalo, cuyos autores modelaron sobre el decreto Wagner norteamericano. (pp. 127,128)

A partir de este momento es donde nace realmente el Derecho Laboral esa protección que durante muchos años fue necesidad básica en la población explotada y abusada en la realización de trabajos que eran indignantes por las condiciones en que eran efectuados, esto representó para el país un progreso para la clase trabajadora. Los ideales de Arévalo eran la superación y desarrollo de los trabajadores para que pudieran ser tratados con dignidad y bajo condiciones notoriamente protectoras del trabajador. Al notar esa desigualdad entre los patronos que poseían un nivel superior ante los trabajadores que era la clase desprovista de elementos y capacidad económica más vulnerable, la Ley de Seguridad Social trae elementos básicos para el desempeño bajo medidas de seguridad para los trabajadores, y estas normas protectoras se enfocan y se relacionan con la constitución de 1945.

Se van desarrollando elementos esenciales que consideran y valoran el esfuerzo del trabajador creando normas que satisfagan esas necesidades y protegen los derechos que como ya se mencionó dignifiquen su trabajo y

su entorno, todos estos elementos de las normativas creadas por Arévalo trascienden hasta la época actual se reflejan y establecen en el actual Código de Trabajo. Se puede notar a través de las épocas de la historia de Guatemala que las garantías y derechos de los trabajadores ha ido en auge de mejoras a su protección nunca en retroceso, estos derechos y mejoras que ha adquirido el trabajador no pueden ser menoscabados, sino más bien deben siempre de conformidad con la normativa de rango constitucional ser cumplidos. Así como también lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en uno de sus artículos en los cuales destaca la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, por consiguiente, la protección del trabajador va a prevalecer sobre cualquier otra situación que no le sea amparada y bajo este supuesto y nunca proteger por menos de lo que la ley le otorga.

Los ideales y progresos que alcanzó Arévalo presidente de ese entonces continúan manifestándose pues desde la creación de sus distintos ordenamientos jurídicos han surgido medidas protectoras e incluso instituciones de seguridad social que velan en beneficio del trabajador. Todos los avances que en materia de Derecho Laboral se han creado a través de la historia del país es el camino que ha empoderado y abierto las puertas al cambio a los trabajadores guatemaltecos para poder manifestarse o apoyarse en bases legales cuando sus derechos son vulnerados o afectados, y de forma equitativa en la que se encuentren

en las mismas condiciones puedan estos defenderse cuando se encuentren en situaciones de desigualdad con los patrones.

Principios del Derecho Laboral en la legislación guatemalteca

Para poder comprender la institución de los principios del Derecho Laboral guatemalteco es necesario abordar lo que es primordialmente los Principios Generales del Derecho, como lo establecen Buen y Morgado (1997) que: “constituyen los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada. (Llambias).” (p. 139), lo que pretende es que estos principios sirvan de base en forma general para la aplicación del derecho en todas sus ramas y vigente dentro de las diferentes normativas legales, y que los principios generales puedan constituirse en forma que sin ser necesario plasmarlo en la ley se sabe que están inmersas en la misma norma.

Ahora bien, cuando lo que se quiere analizar es una rama determinada ya sea penal, civil, administrativo o laboral, es necesario que se puedan establecer esos principios específicos de la materia que rigen al caso concreto, al haber realizado esa comprensión y diferenciación brevemente en la cual se describe en qué consisten los principios generales del derecho se puede abordar el tema que interesa analizar que son los principios del Derecho Laboral, y es importante comprender así

también que se debe realizar una correcta interpretación de los principios legales del Derecho Laboral que estos no pierdan el espíritu del porque son parte de la normativa laboral vigente.

Así Buen y Morgado (1997) sustentan en su libro que: “La identidad del derecho del trabajo como rama diferenciada resulta esencialmente de la existencia de principios propios. En tanto ellos informen el ordenamiento jurídico-laboral está asegurada la subsistencia de aquél.” (p. 141). Estos principios se desarrollan dentro del Código de Trabajo como lo exponen los autores anteriormente mencionados son la base de ese ordenamiento el cual es elemento esencial para la elaboración y desarrolla de lo que el código plasma en beneficio de los trabajadores. Al ser el Derecho de Trabajo una herramienta que está enfocado en las relaciones que se originan del vínculo laboral entre patrono y trabajador debe sustentar sus bases con principios propios de su rama que refuercen su normativa y el objeto de su creación, que estos principios deben ser la base fundamental de como se ha desarrollado cada una de las partes del Código de Trabajo en el cual su pretensión sea siempre la protección del trabajador.

Según el Diccionario de la Real Academia Española define principio como: norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta. Recuperado <https://dle.rae.es/principio> 20/08/2020. Como lo describe la Real Academia Española es simplemente esa idea fundamental que se

origina y que va a guiar esa forma de desarrollarse en este caso el Derecho Laboral en base a sus principios o características ideológicas, que puede decirse que son pensamientos o características básicas que desarrollan la norma legal del Código de Trabajo. Esos ideales que buscaron durante tanto tiempo se plasmaron en pensamientos que fomentaron una protección a los trabajadores en situaciones de desventajas ante sus patronos. Esa idea fundamental que poco a poco se fue plasmando muestra el valor que adquirió el trabajador y lo que significa esa dignificación que se le da al proteger ese vínculo laboral.

En ese sentido el principio tutelar de los trabajadores o principio protector se enfoca específicamente en establecer una protección superior al trabajador. En el considerando IV inciso a) del Código de Trabajo regula este principio y establece “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;”. Este principio va a dejar por un lado la igualdad y se enfocara en la desigualdad del sujeto trabajador en el sentido económico en el que se encuentra ante el patrono. Como se mencionó se dejará de lado esa equidad de los sujetos sin embargo esto no quiere decir que se violente el derecho de igualdad ya que en este sentido se está protegiendo a la parte más débil económicamente de la situación laboral lo que significa que se está garantizando ese derecho de igualdad al

proteger al más vulnerable de la relación de trabajo, pero en el sentido económico.

Sin embargo, el Derecho Laboral no puede enfocarse únicamente en la igualdad misma para todos los sujetos ya que debe profundizar y analizar la posición que cada sujeto ocupa y se encuentra actuando en ese momento laboral. El principio de tutelaridad se relaciona con el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual resalta la tutelaridad de las leyes de trabajo, indicando así que estas relaciones laborales entre patrono y trabajador son conciliatorias y principalmente tutelares para los trabajadores, al indicar que son tutelares se refiere a esa protección que lleva el sujeto dentro de la relación laboral y esto resalta aún más lo que estipula en sus diferentes partes conducentes el Código de Trabajo.

Ahora bien, otro principio que es necesario poder analizar y comprender es el principio de las garantías mínimas, y establecer que implicaciones pueda tener dentro de la normativa laboral en beneficio del trabajador. El principio de garantías mínimas regulado en el IV considerando del Código de Trabajo en el inciso b) el cual establece:

El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajo, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva (...).

Estas garantías mínimas son derechos que se han ido adquiriendo como se ha visto a través de la historia protectoras e irrenunciables ya que un trabajador no puede estar en desventaja ante el patrono por lo que a los derechos adquiridos por este no pueden ser renunciados porque se estaría vulnerando su derecho. El Código de Trabajo establece que el Derecho de Trabajo proporciona al trabajador un mínimo de ciertas garantías sociales que protegen como ya se indicó al trabajador, mismas que no pueden ser renunciadas únicamente refiriéndose al trabajador y haciendo referencia a cada caso en particular, ya que estas se puede entender que es la forma de como el trabajador puede como mínimo desarrollar su trabajo, en condiciones que no menoscaben su dignidad y que pueda tener una vida tranquila con los elementos básicos o esenciales que le proporcione ese trabajo y el bienestar del trabajador y su familia.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 106 indica irrenunciabilidad de los derechos laborales haciendo relación y fortaleciendo el principio regulado en el Código de Trabajo, al establecer constitucionalmente que estos principios no pueden ser renunciados por el trabajador, aquí se hace nuevamente esa referencia al indicar que tiene una protección preferente ese sujeto de vulnerabilidad en una relación laboral, así como también se puede entender que estos derechos pueden ser superados o mejorados con el propósito de lograr la

igualdad y justicia del trabajador ya sea individual o colectivamente como se menciona.

En el mismo artículo constitucional establece que serán nulas de pleno derecho todas aquellas disposiciones que sean incorporadas en un documento legal ya sea individual o colectivo, y no será obligado el trabajador de aceptar dichas disposiciones que puedan implicar una disminución por ejemplo en cuanto a su salario, posición que ocupe dentro de la empresa, los beneficios que pudiera tener, disminuir las herramientas para el desempeño de sus labores etcétera, o tergiversar que pueda haber información no precisa del trabajador que perjudique las circunstancias tanto personales como labores, renuncia o limiten los derechos que la misma Constitución Política de la República de Guatemala le ha otorgado, así como en los tratados internacionales que Guatemala haya ratificado en su momento y demás leyes y reglamentos relativos al trabajo.

El mismo Código de Trabajo en su artículo 12 refuerza tanto el principio de garantías mínimas como lo estipulado en la Carta Magna, al indicar en este artículo del Código de Trabajo que son nulas de pleno derecho como ya se había indicado todas aquellas disposiciones que el patrono quiera imponer al trabajador y que por mandato de ley no le son posibles aceptar al trabajador aunque estos estén y sean creados en un reglamento

interior de trabajo, contrato o cualquier otro documento que pueda poner en riesgo o menoscabe los derechos adquiridos de un trabajador.

Al seguir analizando el principio de garantías mínimas se puede establecer que a un trabajador no se le puede obligar a renunciar a algún derecho, porque se vulneraría el mismo y estaría el trabajador en una desventaja o explotación en una forma o vínculo laboral vicioso y que los derechos que el trabajador ha adquirido y por los que se ha luchado durante muchos años se pierden en perjuicio de los mismos.

Un principio que no está tácitamente desarrollado en los considerandos del Código de Trabajo pero que es esencialmente importante es el principio *Indubio pro operario*, mismo que se puede interpretar en el artículo constitucional 106 tercer párrafo el cual establece “ (...) En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”, siendo así que dentro de la legislación laboral puede existir una situación en la cual exista la duda para poder solventarla siempre va ser el trabajador preferente o garante de la tutela que la legislación le proporciona.

Es importante señalar que dentro del Código de Trabajo no se encuentra como se indicó anteriormente este principio, sin embargo, en el artículo 17 del mismo cuerpo legal se establece la interpretación de la norma en

cuanto a que está manifestando que para poder razonar la normativa ya sea del mismo Código de Trabajo o demás leyes que se relacionan al Derecho Laboral se debe considerar siempre el interés del trabajador siempre que este no contraríe o menoscabe los derechos de los demás.

En este contexto, y siguiendo con el principio *Indubio pro operario* el mismo Código de Trabajo integra algunos artículos que defienden o confirman el objeto del principio, pues es así que en el artículo 15 del Código de Trabajo hace la relación y da la pauta y se comprende que lo no previsto por cualquier motivo lo que va a prevalecer siempre serán los principios del Derecho Laboral, siendo estos la base fundamental que informan la normativa y que están enfocados en la protección del trabajador. Por esa razón el principio de *Indubio pro operario* es un principio especial en el sentido que no lo está plasmando como los anteriores en la normativa laboral sin embargo el objetivo del mismo es muy significativo.

Otro principio que establece el Código de Trabajo es el que indica que el Derecho de Trabajo es necesario e imperativo y el mismo establece en el considerando c):

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un

libre arbitrio absoluto para perfeccionar factores y desigualdades de orden económico-social.

Aquí se puede notar la carencia que había cuando el mismo fue creado y que por la misma necesidad fue de carácter obligatorio, al hacer un análisis de las necesidades de una legislación durante toda la historia de la población guatemalteca era necesario crear una forma de proteger al trabajador y la única forma podría ser que fuera impuesta de forma obligada y así poder garantizar la dignidad del trabajador como persona al proveerle los elementos básicos para su subsistencia, así también indica que limita la autonomía de la voluntad por la misma razón que no se puede crear una relación laboral en la cual las condiciones establecidas sean libremente determinadas por una de las partes y que estas sean inferiores a lo mínimo que la ley establece y de esta forma la otra parte se vea afectada.

Este principio es muy claro en cuanto a la obligatoriedad del cumplimiento de su norma, por ejemplo se puede indicar que el artículo 25 del Código de Trabajo manifiesta y es bastante sencillo al establecer cuál es la clasificación que tiene en cuanto a los contratos individuales de trabajo indicando así que son tres tipos: por tiempo indefinido, a plazo fijo y obra determinada, siendo así y no habiendo otros tipos de contratos es lo que se convierte en obligatoriedad y por lo cual

únicamente serán los que la norma está indicando, aquí es donde se ve la limitación de la autonomía y como la norma es de carácter obligatorio.

Siempre en el contexto de los principios del Derecho Laboral se encuentra en el Código de Trabajo considerando d) el principio que establece lo siguiente:

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

El código al indicar que es realista se enfoca en la vida misma que lleva el trabajador en esa existencia de su entorno laboral y como esa realidad no es una situación estática sino al contrario es algo que va cambiando y evolucionando a través de la vida misma del ser humano y que debe ser una realidad en la cual todos los elementos de su entorno se manifiesten de forma equitativa es decir en el sentido que no puede haber nada superior a lo establecido en ley o que perjudique al trabajador. Así mismo, se establece que es necesario considerar la situación económica de las partes dentro de la relación laboral en tal sentido que el trabajador es siempre la parte más vulnerable, de igual forma es indispensable que sea objetivo y que sea claro, no se puede valorar la solución de una situación siempre bajo el mismo patrón si no que debe analizarse con discernimiento.

Es importante también indicar que esa objetividad de ver la equidad dentro de la relación laboral debe considerarse así también esa paz que debe prevalecer entre patrono y trabajadores, porque la ley no puede tampoco en ningún caso solamente enfocarse en el trabajador si los elementos de esa relación no han sido equitativos y la ley no ha sido aplicada de una forma objetiva como manifiesta este principio.

Al respecto Franco (2006) expresa sobre el principio del derecho realista y objetivo que:

Este principio es de gran transcendencia en el Derecho del Trabajo, toda vez que significa que esta disciplina recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. De esto se advierte que el Derecho del Trabajo no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas. (p.56)

De lo antes mencionado por el autor, destaca que el principio realista y objetivo no busca solamente esa justicia legal que se espera en el fondo de la resolución de un conflicto, si no en cambio debe ser justa, ya que de nada serviría aplicar una norma al caso concreto si en realidad no va a reparar ese daño que se causó y estaría contraviniendo todos los demás principios que se han analizado. El hecho mismo que se pueda manifestar esa relación laboral da la pauta jurídica para que la norma entre en relación de protección ante cualquier eventualidad que pueda suceder en el trayecto en el desempeño de ese vínculo.

Así también el considerando e) del Código de Trabajo nos indica lo siguiente: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;” de esta manera y de forma muy sencilla se puede entender que va siempre a prevalecer el interés grupal ante el individual, por lo que se manifiesta como dice el Código de Trabajo que el derecho es una rama del derecho público si bien su normativa debe orientarse a la colectividad del grupo de trabajadores como se puede comprender siempre la normativa debe de estar enfocada al bien común de un sector y no en forma individual.

El principio que establece la participación general del sector laboral establecido en el inciso f) en el Código de Trabajo manifiesta:

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualista, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Al establecer que es democrático manifiesta que su normativa tendrá incidencias en beneficio de una población que en este caso sería a un sector laboral donde los derechos y obligaciones del trabajador se van a

enfocar en la protección y dignificación que la ley les provee, siendo de esta manera un trabajador no puede laborar bajo normas que sean perjudiciales para su persona en el desarrollo de su trabajo razón por la cual se debe buscar esos mecanismos legales que sirvan en beneficio de la colectividad laboral, buscando siempre el desarrollo y dignificación del trabajador lo cual traería beneficios para ambas partes tanto trabajador como patrono.

El Código de Trabajo desde sus inicios lo que ha buscado es ese desarrollo y protección tutelar del trabajador, al proporcionar esos elementos para su progreso económico y moral, y que lo dignifiquen como persona y no como objeto dentro de la producción, de esta forma se considera que trabajador y patrono estarían en armonía con una sana relación laboral donde existe la equidad y justicia en base a ese derecho que corresponde a ambas partes.

Así también, el principio de sencillez, que establece el Código de Trabajo en su considerando número V el cual establece:

Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral.

Dentro de la normativa laboral no debe olvidarse así también del proceso laboral que se desarrolla como causa de esa relación de trabajo que no ha sido equitativa y que es necesario dar un equilibrio, buscar la causa que provoco el inicio de ese proceso, utilizando los elementos y normas procesales que sean esencialmente sencillas y claras como reza el código para que la resolución del juicio que fuera planteado sea lo resuelto de la forma más eficiente y justa, y que de esta manera sin ánimo de perjudicar al trabajador se le resuelva y restablezcan sus derechos.

Así mismo, a pesar de la trayectoria por las distintas etapas que ha evolucionado el derecho laboral, así como el ser humano siempre existen aspectos relevantes que hacen al trabajador estar en una situación desventajosa, en ese sentido es necesario e importante la actuación dentro de los procesos laborales de las autoridades administrativas de trabajo para que orienten en una forma justa y con celeridad la situación planteada y como ya se planteó sean resueltos y restablecidos los derechos de los trabajadores.

El principio conciliatorio del Código de Trabajo establece en su considerando VI: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

La norma es clara en cuanto a que de existir un conflicto dentro de las partes debe antes realizar un acuerdo para poder solventar el conflicto y siendo que esta pugna no es con el fin de atacar al patrono directamente ni al trabajador los seres humanos nunca estarán de acuerdo totalmente en cuanto a ciertas situaciones que puedan surgir dentro de la relación laboral lo que lleva a realizar esa conciliación dentro de las partes, como seres humanos siempre habrán discrepancias que deberán resolverse.

Es así como Fernández (2017) manifiesta que:

Pero así como el Derecho en general de trabajo está llamado dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamada a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de los actores de la producción, para empezar, la Carta Magna, expresamente consigna en su artículo 103 que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias. (p. 48)

Con relación a lo anterior se reconoce que el Derecho de Trabajo es una relación armónica que debe manifestarse en ese ámbito para que exista esa concordancia con la normativa y que exista ese ambiente de paz en el lugar de trabajo. La Constitución Política de la República de Guatemala hace la misma manifestación en su artículo 103 el cual en la parte conducente indica que las relaciones laborales son conciliatorias en ese sentido por la misma razón que se indicó que el ser humano nunca es igual a otro y las ideas, necesidades incluso sentimientos enfocados en la relación laboral siempre tendrán discrepancias con los demás por lo que

debe llegar a un consenso y poder resolverlo para la continuidad y tranquilidad dentro de esa vínculo laboral.

Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del Derecho Laboral son esos elementos o características que van a definir el derecho público y el privado, en ese sentido Torres (1998) explica: “El Derecho Público, comprende todas aquellas normas que regulan las relaciones de supra o subordinación entre los particulares y el Estado (...) el derecho privado es el conjunto de normas que regulan las relaciones que se establecen entre los particulares...” (p. 41)

Lo anterior citado por el autor determina la naturaleza del Derecho Laboral se debe establecer si pertenece al Derecho Público o Derecho Privado en cuanto a que cada área se enfoca en un grupo diferente de personas entendiendo que el fin común del Derecho Privado es la realización de la persona como un ser individual al contrario del Derecho Público que su fin primordial es la realización del bien social. Si bien es cierto el Derecho Laboral es una rama del Derecho Público ha tomado de las 2 divisiones elementos primordiales que se desarrollan de forma autónoma dentro de la norma laboral.

Derechos y obligaciones del empleador y empleado

El ser humano necesita normas que establezcan medidas en cuanto a sus actos como comenta Torres (1998): “Derecho objetivo, son ese conjunto de normas que la sociedad necesita para regular las conductas.” (p. 25), en relación a lo anterior, tiene importancia porque de esos derechos o normas fundamentales se desarrollará la dignidad de la persona en su ámbito laboral, para que esos derechos no sean vulnerados. Así también, se encuentran los derechos subjetivos que se enfocan en la potestad que tiene el propio sujeto para realizar determinadas facultades que la ley establece, tiene la libertad para hacer o no hacer algo dentro de esa norma.

Es así como desde el momento que el hombre como persona individual realiza una búsqueda de trabajo o una relación en ese ámbito, se debe establecer que tiene derechos fundamentales que le protegen. Por consiguiente, el Derecho de Trabajo conlleva una serie de derechos básicos fundamentales que desde la misma Carta Magna se desprenden y deben ser considerados desde el momento que la persona requiere o aplica a una plaza laboral. Lo expuesto anteriormente, tiene su objetivo ya que se debe comprender que antes de existir ese vínculo laboral como patrono y trabajador existen derechos que nacen antes, que deben ser protegidos para que esa relación de trabajo nazca en condiciones sanas

que permitan que el trabajador se desarrolle en un ambiente que dignifique su vida como ser humano.

En ese sentido al referirse a los derechos del patrono estos no están taxativamente establecidos en el Código de Trabajo, sin embargo, como se ha mencionado existen otros derechos que son previos a la contratación de una persona, en este caso el patrono tiene la potestad de poder elegir libremente a la persona que para él sea la más adecuada a la posición que se está buscando, es así que se manifiesta en el considerando IV inciso f) del Código de Trabajo que: "... es un derecho hondamente democrático ... el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación", es importante que pueda tener esa libre disposición de decidir y elegir a la persona adecuada, porque en el supuesto que no fuera una libre elección estaría en contraposición a la Constitución Política de la República de Guatemala ya que en su artículo 101 dice "... El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social", si bien se ha tratado a lo largo de la historia llegar a una equidad donde ambas partes se encuentren en armonía y en condiciones de igualdad, al no haber esa libertad estaría contraviniendo la normativa.

También es considerado el derecho de adquisición del producto de trabajo, a lo que refiere este derecho es a esa ganancia que le deja el producto del trabajo, sin embargo, esto no está establecido en el Código de Trabajo, pero al respecto manifiesta Fernández (2017) “El Código de Trabajo, en sus considerandos, hace una interesante alusión a los intereses (derechos) justos.” (pág. 206), ya que toma esos intereses como los derechos que se le otorga al ser el dueño del producto de ese trabajo. Justifica este derecho en el sentido que el patrono debe tener un incentivo para que genere empleo en la sociedad.

El Derecho de mando que puede entenderse como la capacidad que tienen el patrono de dirigir su organización a lo que el Código de Trabajo en su artículo 18 en la parte conducente manifiesta: “... bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada”, al respecto Franco hace referencia a lo expuesto por Pérez (2006)

Que la dependencia significa que una persona está sometida a la voluntad de otra, pero no a través de una sumisión psicológica, de una vinculación social, de una obediencia personal ciega, sino que es supeditación funcional que unifica o coordina actividades diversas. (p.231)

Lo anterior expuesto por el autor, hace esa relación de dirección que debe existir en un vínculo laboral y manifiesta la potestad que se origina entre las partes de esa relación que deriva de un contrato de trabajo, esa sumisión no es más que las directrices que se establecen en el mismo

para poder llevar un control dentro de la organización. En ese mismo sentido, la doctrina hace referencia al Derecho Disciplinario en cuanto a que la normativa laboral poco regula al respecto, siendo así que introduce en el Código de Trabajo artículo 60 el reglamento interior de trabajo en el cual se desarrolla una serie de reglas técnico administrativa que van a regir dentro de la organización y no pueden contener preceptos que contraríen la ley.

Este reglamento tiene que ser aprobado antes por las autoridades administrativas para luego ya poder hacer del conocimiento a los trabajadores del mismo. Estas normas las crea el patrono con el objeto de que el trabajador cumpla las medidas que la organización tiene al respecto y deberán ser cumplidas siempre y cuando no sean coacciones o renuncia de los derechos del trabajo y en caso no fueran cumplidas le da derecho al patrono de una medida disciplinaria.

En cuanto a los derechos de los trabajadores se puede decir que son todas las prestaciones que por ley le corresponden en el sentido que el trabajador al realizar su trabajo en la forma establecida por el patrono, le va a corresponder un pago en concepto de salario a lo cual tiene derecho; y se puede entender así también, que parte de las obligaciones que tiene el patrono van a ser esos derechos a los cuales el trabajador le corresponden como derechos que la misma ley le está otorgando.

El Código de Trabajo establece las obligaciones de los patronos así como también la de los trabajadores en los artículos 61 y 63, y detalla una serie de listado en el cual manifiesta cada una de las obligaciones que corresponde a cada sujeto, y por razones de su extensa lista se enfocará primero en las obligaciones del patrono de la siguiente forma; según Fernández (2017) “las obligaciones se dividen por su contenido y por su origen” (p. 194); es así que esta clasificación a la que refiere el autor en cuanto a su contenido están dirigidas más a la cuestión moral en cuanto a que tiene que velar el patrono por todas aquellas medidas que protegen a un trabajador refiriéndose al debido respeto, a las medidas de higiene y seguridad, una prestación efectiva, deberes administrativos como el cumplimiento de ciertas normas que rigen el Código de Trabajo que el patrono debe cumplir, así como tareas que complementan el desarrollo del trabajador motivando su superación.

Dentro de esta misma división destacan las obligaciones patrimoniales que son las derivadas de todos los pagos que realiza el patrono en concepto de salario y que el trabajador recibe durante toda la relación laboral. Así mismo, siguiendo con las obligaciones, pero ahora las que derivan del origen, resaltan las obligaciones legales y contractuales; siendo así que las legales son las establecidas en la normativa laboral en cuanto a las contractuales serán aquellos acuerdos que las partes patrono y trabajador dentro de los marcos de la ley van a pactar en esa relación

laboral. De esta manera, se puede decir que el artículo 61 del Código de Trabajo, contiene en el listado de obligaciones establecidas en dicho artículo cada una de las divisiones anteriormente expuestas.

Ahora bien, al referirse a las obligaciones del trabajador se hace una división muy similar a la anterior pues en este sentido, se establece que existen las obligaciones patrimoniales y éticas, la primera corresponde a un precepto básico que se encuentra establecido en el artículo 63 inciso b) del Código de Trabajo el cual establece: “Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;”, en cuanto el patrono su obligación es pagarle ese servicio en contraprestación el trabajador deberá responder en forma tal que su trabajo refleje ese pago que está recibiendo en el sentido que debe ser una prestación de calidad. Si bien es cierto, que el patrono debe cumplir con sus obligaciones, en ese sentido el trabajador en relación a sus obligaciones éticas o no patrimoniales para con su patrono debe ser honesto y procurar que su comportamiento se base en esa moral que debe reflejar en las obligaciones que se le atribuyen según sea el caso.

Derechos sociales mínimos

Al introducir los Derechos Sociales mínimos se quiere establecer que estos se refieren al conjunto de derechos que la Carta Magna otorga a la persona humana, y que además figuran dentro de la clasificación de los

Derechos Humanos. En ese sentido, en los Derechos Humanos individuales de acuerdo a Pereira y Richter (2011) citando a De León Carpio “estos derechos son individualmente constituidos a todos los seres humanos y no pueden ser desligados de las personas formando parte de su entorno ante la sociedad.” (p. 196). En ese contexto, los derechos individuales van a estar íntimamente ligados a la persona humana en el sentido de individual y que no existe nada que pueda hacer para renunciar a ellos pero que únicamente afecta a la persona como individuo pudiendo mencionar dentro de ellos derecho a la vida, a la seguridad, derecho de defensa, derecho a la libertad de industria comercio y trabajo entre otros.

Ahora bien, cuando se refiere a los derechos sociales son ese conjunto de aspiraciones que la población colectivamente de determinado grupo social en (el presente caso interesa a la colectividad laboral) puede exigir a su Estado para hacer cumplir los derechos que la normativa constitucional le ampara. En relación el artículo 102 constitucional, regula esa serie de Derechos Sociales a los cuales la población del sector laboral tiene derecho y los 21 derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala establece en ese artículo, el Código de Trabajo los regula de forma individual y ampliando cada uno de ellos. Sin embargo, se tiene claro que esos derechos sociales mínimos que la ley le otorga a la persona en la relación laboral son elementales dentro del

vínculo laboral para que puede existir armonía, justicia y estabilidad para los trabajadores.

Contrato de Trabajo

Una de las principales formas de manifestación de la existencia del vínculo laboral, en términos muy generales es el documento mediante el cual una de las partes se compromete a realizar una tarea bajo la dirección de otra, y la otra se compromete a pagar una cantidad de dinero por esa prestación, en ese sentido el artículo 18 del Código de Trabajo da una definición la cual define:

(...) sea cual fuera su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otro (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Es así como no importa el nombre que se le pueda dar a un contrato de trabajo pues este no perderá su naturaleza que es esa relación laboral que se pactó entre los dos sujetos bajo la norma del Derecho Laboral en el cual se limita la autonomía de la voluntad lo que quiere decir que ese pacto únicamente puede ser superado a lo que establece la ley, pero no pueden variar las condiciones mínimas establecidas en la norma. Es importante indicar que dentro del mismo concepto del Código de Trabajo expresa la dependencia que genera el vínculo, por lo que se

puede decir que vínculo, relación y contrato de trabajo pueden ser tomados como sinónimos; pues es así que desde el momento que el sujeto inicie sus labores de ese vínculo que se habla ya existe esa protección tutelar de las leyes la cual es el objetivo principal de ésta.

En este sentido con relación al objeto del contrato no es más que esa prestación de la relación laboral en cuanto a que un sujeto está obligado a la realización de una función determinada y subordinada y la otra al pago de esa prestación. Ahora bien, las formalidades que debe cumplir este contrato no son más que las establecidas en el mismo Código de Trabajo según el artículo 28 pues establece dentro de lo poco formal y por regla general la de extenderse por escrito y en tres ejemplares en un lapso de quince días posteriores a la fecha en que fue celebrado.

Jornadas laborales

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, implícito al contrato de trabajo se van a originar otros elementos que es necesario indicar, y se trata de las jornadas laborales. En ese sentido, Fernández (2017) da un concepto “por Jornada de trabajo se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador deber estar dispuesto para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.” (p. 299), es así entonces que debe existir un período durante el cual el trabajador se va a encontrar en total disponibilidad de su patrono, este

tiempo la ley lo establece y existe un máximo porque el objetivo de fijar este tiempo es que no sobrepase y no caiga en una explotación laboral. En ese contexto se entiende que todo trabajador debe cumplir con un periodo de tiempo y en forma consiente obedeciendo las directrices del patrono no más allá del límite establecido legalmente y en base al cumplimiento de ese tiempo cual fuera lo acordado por las partes recibirá su retribución a lo que se conoce como salario.

Situaciones nacionales emergentes que involucren un cambio en la situación del empleado

Actualmente la sociedad vive un mundo acelerado, cambiante y progresista y necesitan adaptar los mecanismos y normativas para que se adecuen de la mejor forma posible sin afectar los derechos y obligaciones que puedan surgir ante un riesgo emergente, que es lo que se vive en la actualidad en donde el Presidente de Guatemala en base al artículo 183 constitucional inciso f) decretó “(...) un estado de Calamidad Pública en todo el territorio nacional (...)”, el cual le confiere dentro de sus funciones “dictar disposiciones que sean necesarias en los casos de emergencia grave o calamidad pública (...)”, con el objetivo de que la República de Guatemala no tuviera mayores consecuencia a raíz de la pandemia del coronavirus 2019 o más conocido por sus siglas Covid-19 que se considerara como un riesgo emergente, enfocando su

potencial riesgo al ámbito laboral donde el conglomerado de personas trabajadoras puede correr el riesgo de ser altamente infectadas por lo que las instituciones tomaron medidas preventivas modificando su entorno laboral de una forma abrupta.

Por consiguiente, esta es una situación que modifica las condiciones en el ámbito laboral pues debe modificarse el desarrollo del mismo tomando en cuenta la tecnología para apoyarse; tanto los empleadores como trabajadores han tenido que ir adaptando sus funciones para el desarrollo de ambos. En ese contexto se deja claro que puede ser un riesgo nuevo o emergente a nivel nacional.

Teletrabajo

Antecedentes y evolución

En la actualidad esta modalidad de trabajo se ha visto como un fenómeno que se ha acelerado en todo el mundo por diversas consecuencias; es necesario que se pueda tener una visión amplia de cuál fue el propósito de su creación y como es que ha evolucionado, es así como el teletrabajo es una forma de trabajo laboral que se realiza en un lugar distinto del local de la empresa en el cual se utiliza tecnología de información y comunicación.

Los primeros antecedentes o terminología usada aparecen en Estados Unidos a finales de la década de los años setenta es así que Bottos (2008) expone “En 1973, Jack Nills introdujo el término telecommuting, es decir teledesplazamiento ... en el estado de California se crearon leyes que obligaban a las empresas a implementar programas de teletrabajo.” (p. 29) en ese sentido empieza a ser mencionado en el mundo laboral, diversas situaciones como avances tecnológicos que dan paso a la utilización de este tipo de herramienta, que a lo largo de los últimos años se ha profundizado. Cabe mencionar que en algunos países es una práctica común en esta modalidad.

Menciona Llamosas (2015) en relación de la causa que lo motivo que: “Debemos situarnos en un contexto económico adverso, coincidiendo con la crisis del petróleo.” (p. 24), es decir que se considera además que surge como una medida necesaria para afrontar situaciones emergentes que traen consecuencias negativas a la población y es necesario el cambio en la modalidad de su trabajo presencial a teletrabajo.

La tecnología ha sido crucial para poder desarrollar esta forma de trabajo y que realmente se tiene la idea que simplifica en muchas condiciones las actividades de los trabajadores, las siglas TIC muchos se preguntarán cuál es su significado y para ir comprendiendo la relación de todo no es más que tecnología de la información y comunicación. La flexibilización

también ha sido importante para que las organizaciones puedan realizar este tipo de cambios, pues en otras circunstancias también fue utilizado el teletrabajo como en la crisis económica que afectó al mundo entero, en ese sentido puede decirse que tanto como la tecnología de información y comunicación con el teletrabajo son consecuencias de un desarrollo que aún continúa en constante progreso.

Características

Al ser una forma de trabajo relativamente nueva en el contexto que en Guatemala no se tiene regulado este mecanismo es necesario analizar y comprender las características esenciales que rigen el teletrabajo, de esta manera una de sus características es el hecho de ser voluntario pues no puede ser obligado ya que se estaría contradiciendo la norma laboral. Al respecto la Organización Internacional del Trabajo OIT (2011) manifiesta “(...) Un principio fundamental del teletrabajo es que tiene que ser una elección voluntaria y no un paso forzado”. (p. 17), a pesar de que dentro de la norma laboral se plantea que el principio de la autonomía de la voluntad se limita en el Derecho laboral aquí debe tomarse como el derecho del trabajador para poder decidir de forma voluntaria si está en la capacidad de poder realizar este tipo de trabajo sea cual fuere sus motivos pues tiene el derecho a la libre elección de su trabajo.

En ese mismo sentido, la OIT (2011) con relación a las TIC manifestó: “(...) sensibilización y utilización del teletrabajo como herramienta que permita llevar la labor hacia los trabajadores mediante la utilización de las TIC, garantizando las condiciones para el trabajo decente.” (p. 15), para poder desempeñar el teletrabajo se requiere de otros elementos o características como la tecnología de información y comunicación que es base esencial para ese desempeño, pues sin ellas sería imposible poder realizar cualquier tipo de trabajo a distancia, y como se comentó la tecnología y el teletrabajo son circunstancias que van profundamente ligadas en el desarrollo de la humanidad, por lo que es imprescindible que el trabajador cuente con las herramientas necesarias básicas como una computadora, o la conexión a internet, el mundo ha cambiado y la tecnología sigue avanzando por lo que es importante que dentro de esta característica el patrono pueda proveer al trabajador capacitación de las diferentes tecnologías que utiliza la organización.

De esta misma forma, se manifiesta otra característica considerada también como esencial, según Buirra (2012) en este sentido expresa: “... aquella prestación voluntaria subordinada y retribuida ... lo primero que deba de requerirse como elemento constitutivo sea precisamente el trabajo ...” (p.31). El autor pone de manifiesto en este sentido que dentro de la denominación de teletrabajo va implícita la relación laboral que existe entre patrono y trabajador, esa misma dirección de mando bajo la

cual el trabajador se mantiene a la disposición del patrono aunque este no se encuentre directamente en el local de la organización, pues si bien es cierto el teletrabajo es esa actividad que se va a realizar a distancia y fuera del lugar establecido o utilizado habitualmente para el desempeño de sus funciones, es así que se considera que bajo este supuesto existe la relación laboral y por consiguiente un contrato de trabajo, el cual dentro del Código de Trabajo deja claro que en su artículo 18 da esa pauta que no importa la denominación que se le dé a esa relación pues será tomada legalmente como un contrato laboral.

Continuando en este mismo sentido, la doctrina considera que dentro de los elementos o características se debe tomar en cuenta la autoprogramación, que es esa disciplina que debe llevarse en cuanto a la realización del trabajo ya que se encuentra fuera de las directrices del patrono por el hecho de la distancia, pues no está bajo observación de la organización sino más bien bajo su propia autodisciplina como lo denomina Buirra (2012): “se trata de la autodisciplina del trabajador por un lado y de la confianza del empresario en los resultados del teletrabajador por el otro.” (p. 33), entonces es el trabajador el que fijará en este sentido los parámetros que van a regir su trabajo en cuanto a la disposición y esmero que ponga en realizarlo basado en la confianza depositada por el patrono de que realmente el trabajador si se encuentre desempeñando sus funciones.

Estas características o elementos que derivan del teletrabajo son consecuencias de los múltiples factores económicos, sociales, culturales o desarrollo que la sociedad atraviesa y que es necesario mantener la dignidad, igualdad, decencia y libertad de los trabajadores en la realización de sus funciones, en este sentido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que deben cumplirse los Derechos Fundamentales del trabajo mismos que son universales y su objetivo se basa en que esa relación laboral se desempeña de la mejor forma posible.

Obligaciones derivadas

Aunque en la actualidad el Código de Trabajo no regula esta forma de desempeño, es una modalidad que se ha incorporado a través de la tecnología de información y comunicación y que por consiguiente se deben proteger siempre los derechos de los trabajadores, la Declaración Universal de los Derechos Humanos tiene importante relación al respecto pues si bien es cierto no figura en la normativa guatemalteca, es necesario establecer esa protección del ser humano de igualdad ante los demás, de la libertad de elegir su trabajo, ese derecho que contempla una vida digna para el trabajador y que busca de alguna forma poder vivir satisfactoriamente sin caer en formas que pongan en tela de duda esos derechos fundamentales manifestados universalmente.

En ese mismo sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 1 manifiesta que: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.”, al ser el teletrabajo algo nuevo en la sociedad cabe esa protección y justicia que se le debe a este sector que en busca de la superación personal aceptan esos cambios bajo falta de normativas laborales. En ese contexto, se busca no perder esa dignificación de los trabajadores misma por la cual se ha luchado durante mucho tiempo por el sector laboral, la Organización Internacional del Trabajo coopera en este sentido pues su objetivo es la protección del trabajador para que esta persona pueda obtener y desarrollar un trabajo en condiciones decentes, aquí cabe mencionar lo que se establece en la Recomendación 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, el cual dice en su preámbulo:

Poniendo de relieve la necesidad de asegurar el respeto de todos los derechos humanos y el imperio de la ley, incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo, en particular de los derechos y principios que son pertinentes para el empleo y el trabajo decente.

Es decir, que los Derechos Humanos, los derechos fundamentales del trabajo y toda normativa que se relacione con la persona y en especial a los trabajadores debe proteger los intereses del mismo, pues al final se busca la realización del bien común el cual implica una sociedad en conjunto donde tanto trabajadores como empleadores se benefician de las modalidades que se van ajustando al cambio y a esa flexibilidad que debe existir entre ambas partes basándose en ese imperio de ley que se manifiesta en relación a las normativas de protección que existen independientemente y que ese cambio o en este caso el teletrabajo no se encuentre legalmente reglamentado.

Medidas adaptables que garanticen y protegen

Si bien es cierto, el trabajador necesita mecanismos que puedan permitirle el desarrollo de su actividad en función de trabajo y poder obtener un ingreso que le brinde satisfacción y bienestar tanto a él como a su núcleo familiar, en este sentido se debe prever que este derecho al trabajo que el trabajador desarrolla sea en condiciones decentes, con lo cual se quiere explicar que al trabajador se le debe garantizar los elementos materiales y jurídicos para alcanzar esa dignidad que engloba muchos aspectos.

Al referirse al trabajo decente Levaggi (2006) expresa: “Trabajo decente es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.” (p. 28). Esta es una medida en la cual la condición sobre la que el trabajador va a realizar su trabajo es primordialmente el respeto de los derechos mínimos que la Declaración de los Derechos Humanos ha establecido y que al dignificar al trabajador en condiciones de igualdad en todos los aspectos se promueve su desarrollo y se logra el alcance de un trabajo decente.

Al ser el teletrabajo un fenómeno nuevo se busca entrelazar entre las normas existentes un nivel híbrido que no ponga en desventaja al trabajador en relación con el teletrabajo que puedan ser garantizados sus derechos al igual que un trabajador normal y que desarrolle ese trabajo en condiciones decentes. Aquí se plantea que pueda el patrono y trabajador realizar un acuerdo en el cual se establezcan las condiciones bajo las cuales se van a sujetar ambas partes en el sentido que se definan aspectos relevantes. En la actualidad se ha tenido que implementar el teletrabajo en condiciones que no han podido ser analizadas por esa razón y con más preocupación se debe establecer cuáles serán esas condiciones mínimas básicas para desempeñar el trabajo en condiciones decentes.

En este sentido, el teletrabajo debe ser tomado como una opción ante circunstancias que dificulten o impidan la movilización del trabajador pero que sin embargo pueda tener la opción dentro de la organización de continuar con su trabajo en esas condiciones decentes que abarcan los derechos fundamentales de la persona, en las cuales se protegen los derechos del trabajador así como garantizar su trabajo, bajo esta premisa se aplican las características anteriormente citadas donde entra principalmente la forma voluntaria de optar por esta forma de trabajo, en el contexto que el trabajador tiene el derecho como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102.

Al respecto dice LLamosas (2015): “El teletrabajo es una forma de organización y realización del trabajo distinta y no una profesión. (Thibault Aranda, 2000)” (p. 31), lo que se considera pues al ser siempre un trabajo debe tener por lo menos los derechos fundamentales universales que la OIT le confiere. En se mismo sentido, al haber procurado establecer los elementos jurídicos mínimos, es necesario establecer los elementos materiales básicos que se deben utilizar en el desempeño del teletrabajo en base al manual de Buenas de Prácticas en Teletrabajo de la OIT se considera fundamental que antes de poder empezar la utilización del teletrabajo se defina en primer término cual será el equipo que la institución proporcionara al trabajador, la privacidad y confidencialidad de ambas partes en la utilización de la

tecnología de información y comunicación.

Así mismo, de acuerdo con la OIT enfatiza la importancia de definir un horario en el cual el trabajador se encuentre a disposición del patrono y delimitar el tiempo. De esta forma se manifiesta la utilización de los elementos jurídicos y materiales que conlleva garantías en el desarrollo con el teletrabajo bajo condiciones aceptables y que garantizan un trabajo decente al trabajador tomando como base los principios y derechos fundamentales de la persona.

En qué momento puede ser una opción de forma de trabajo

En la actualidad el desempleo es un reto que la sociedad y el Estado deben afrontar, la disponibilidad de empleos es escaso e influyen muchos factores como sociales, económicos culturales entre otros, por esa razón el teletrabajo puede ser una opción dentro la cual se beneficia tanto el trabajador como el patrono; por una parte se busca ese salario que satisfaga las necesidades básicas del ser humano y por el otro lado esa productividad y ganancia de la institución, bajo circunstancias que promuevan el desarrollo social, en este sentido la Comisión de los Derechos Humanos en relación a la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización equitativa manifestó:

(...) propugna por la adopción de cuatro objetivos estratégicos indisolubles que se refuerzan mutuamente, por los que se plasmaría el Trabajo decente, se tratan de: promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible. Ello conllevaría a las personas a desarrollar sus capacidades a fin de su realización personal; se aplicaría a empresas públicas y privadas, a fin de que sean sostenibles y la sociedad promueva su progreso económico y alcance un buen nivel de vida. Además, se adopten y amplíen medidas de protección social sostenibles y adaptables a cada circunstancia, y a los cambios tecnológicos, demográficos y económicos; se incluyan condiciones de trabajo seguras y saludables; y se tomen medidas para garantizar un salario mínimo vital y la justa distribución de los frutos del progreso (...)" (p. 58).

Al hacer que el teletrabajo sea una opción tanto para el trabajador como para el patrono en la actualidad resulta una forma de poder sobrevivir adoptando medidas que favorezcan la economía por ambas partes, de esta manera promueve el crecimiento económico, la generación de empleo sostenible, y un mejor nivel de vida de la población, siempre en cumplimiento de las normas laborales y como uno de los fines del Estado velar por el desarrollo integral de la persona.

Así mismo, el teletrabajo puede considerarse como una opción para la inclusión de las personas con discapacidad, adulto mayor, o personas que su preferencia sea trabajar desde sus hogares, pues si bien es cierto la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 da esa libertad a las personas de elegir un trabajo y que este proporcione una remuneración que llene sus expectativas o simplemente cubra sus necesidades básicas dependiendo de cada circunstancia como manifestó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en base al principio del Derecho Laboral que establece que el Derecho de

Trabajo es realista y objetivo admite el progreso y los cambios que la sociedad vive, pues se enfoca en la realidad del trabajador y en el entorno que esté se desenvuelve, es así que el teletrabajo es una realidad adaptable a la sociedad.

En este mismo sentido, la tecnología avanza y se vuelve una realidad dentro de las actividades del ser humano por consiguiente el teletrabajo es una opción latente en la actualidad dentro de las instituciones como una alternativa para mejorar diversidad de situaciones, en condiciones que no menoscaben los derechos que la normativa laboral guatemalteca le otorga a los trabajadores y en principio los Derechos Humanos partiendo que en su artículo 1 deja claro que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos por lo que el teletrabajo no puede contrarrestarle lo que por el simple hecho de ser persona le corresponde.

Puntualizando las consideraciones para optar a esta forma se debe pensar en la necesidad de desarrollo, en la inclusión de personas vulnerables, en los avances de la tecnología, los contingentes que puedan ocurrir en la sociedad entre otros; y considerar la globalización como apunta la Organización Internacional del Trabajo, y en conjunto las distintas normativas hacer del teletrabajo la mejor opción a cada circunstancia.

Trabajo sujeto a regímenes especiales

El trabajo es una actividad del ser humano, una labor que puede ser intelectual o corporal en la cual la persona busca el beneficio para su sobrevivencia en este caso un trabajador en busca de un salario que genere los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas en una sociedad en la cual se encuentra en constante cambio, y se puede constatar a través de la historia como fueron los comienzos del trabajo; donde no existía legalidad alguna donde los ahora trabajadores eran considerados como simples objetos y obligados a trabajos forzados, sin embargo, eso ha cambiado y el Código de Trabajo clasifica los distintos regímenes que se han adoptado. El teletrabajo es un régimen podría indicarse especial pues si bien es cierto no se encuentra regulado en la normativa guatemalteca.

Algunos autores consideran que el teletrabajo puede ser una forma de trabajo a domicilio, esto quiere decir que clasifican el teletrabajo en tipos distintos, lo que hace que puede recaer en la figura de un trabajo a domicilio como lo regula El Código de Trabajo. Existen tipologías, dependiendo del lugar donde se realice, del tiempo que se le dedique y la conexión que se emplee, según dice Bottos (2008) al respecto:

El teletrabajo a domicilio es aquel en que, por definición el teletrabajador desarrolla la actividad en su vivienda (...) en algunos casos el lugar de trabajo no es elegido por el teletrabajador (...). Así encontramos a los trabajadores de tiempo completo, y trabajadores a tiempo parcial (...). (pp. 35,36,37).

Bajo el argumento del autor, y considerando los regímenes especiales de la legislación guatemalteca específicamente el artículo 156 del Código de Trabajo, y tomando en cuanto a los principios ideológicos que fundamentan la normativa laboral, el teletrabajo puede entrar bajo esta categoría, pues si bien es cierto es un trabajo que se desempeña fuera de las instalaciones de la institución, siempre bajo las directrices de esta, y considerando que se debe respetar y proteger los derechos de los trabajadores, el teletrabajo efectivamente puede ser parte de un régimen especial, considerando también la realidad y la objetividad que permite la incorporación de los principios fundamentales del Derecho Laboral.

Así también, el teletrabajo siendo en si simplemente una forma diferente de realizar las tareas que se llevan a cabo dentro de las instalaciones conlleva únicamente a un cambio en el lugar pues las funciones siguen siendo las mismas, y las condiciones bajo las cuales se encuentra no deben ser o verse afectadas, pues continua una dependencia y bajo las directrices del patrono recalcando que los derechos y la vida son cambiantes y van transformando la situación continuamente, por lo que es imprescindible la aplicación de las características ideológicas del Derecho de Trabajo.

Aplicación de principios del Derecho Laboral al teletrabajo ante una situación emergente

Definición de situación emergente nacional haciendo referencia al Covid-19

Partiendo de los distintos acontecimientos de la humanidad, puede decirse que las situaciones emergentes son aquellos sucesos en los cuales surge una necesidad que amerita importante atención del sector que está siendo afectado. En este sentido de acuerdo con la definición de Cabanellas se establece: “del latín emerges, salir, brotar. Lo que nace, sale y tiene principio de otra cosa, como daño emergente, que se refiere al deterioro, perjuicio o detrimento que las cosas o bienes sufren”. Recuperado <https://diccionario.leyderecho.org/emergente/> 04/09/2020.

Por consiguiente, esa situación que nace y brota a nivel mundial hoy en día se encuentra afectando distintos ámbitos de la población guatemalteca. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010) dice al respecto: “que los riesgos del trabajo nuevos y emergentes pueden ser provocados por la innovación técnica o por el cambio social u organizativo ...” (p. 2) sin embargo se debe agregar la pandemia del coronavirus 2019 que es un hecho latente a nivel mundial.

Actualmente surgió una pandemia que vino a transformar la situación laboral de los trabajadores, en este sentido la emergencia nacional producida por el coronavirus 2019 o Covid-19 es una pandemia infectocontagiosa que se propaga fácilmente entre los humanos y no existen anticuerpos que puedan combatirlo se afronta una enfermedad desconocida, y como medidas preventivas surgieron disposiciones que por mandato presidencial y en base al artículo 183 constitucional en el inciso f) manifiesta: “Dictar las disposiciones que sean necesarias en los casos de emergencia grave o de calamidad pública (...)”, teniendo así que acatar dichas disposiciones, dentro de las cuales se dictó un Estado de calamidad pública según Decreto Gubernativo 5-2020 en la cual se estableció restricción a la locomoción, libertad de acción, reunión y manifestación, cierre de fronteras, restricciones a la actividad económica entre otras.

Por consiguiente, el sector laboral realiza cambios drásticos los cuales en su momento no tuvieron estudios previos de las consecuencias que traería, ni la forma como se llevaría a cabo, debido a que lo fundamental en este momento era el distanciamiento social para la prevención de más contagios, es así como algunas instituciones siguieron trabajando bajo otros mecanismos y algunas otras instituciones si tuvieron que detener su marcha y optar por medidas como la suspensión de contratos laborales establecido en los artículos 65, 66 y 72 del Código de Trabajo

de Guatemala con el Acuerdo Ministerial 140-2020. En este contexto, el Ministerio de Trabajo únicamente emite el acuerdo donde se autoriza esta suspensión de contratos en una forma temporal indicando que la misma será mientras persistan las circunstancias y efectos que derivan de esta situación emergente como una medida para prevenir el contagio masivo de este sector.

Sin embargo, muchas instituciones optan y promueven el teletrabajo, que dada las circunstancias y el avance de la tecnología de sistemas de información y comunicación permitieron el uso de esta modalidad, aunque la misma no fue un proyecto programado y estudiado se llevó a cabo, y puede indicarse que algunas realmente enfocan el principio del Derecho Laboral que manifiesta la observancia de la realidad y la objetividad pues debe mantenerse y garantizarse el trabajo de las personas.

Durante las distintas épocas de la aparición del Derecho Laboral han existido riesgos emergentes de distinta naturaleza como utilización de sustancias peligrosas, exposición a la radiación ultravioleta, nanotecnología, y las enfermedades profesionales que se han logrado establecer o poder tener bajo control en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) en donde el objetivo es estudiar aspectos como estos para tomar medidas que resguarden la salud de los trabajadores.

En este sentido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha encargado desde hace algunos años del estudio y prevención de esas situaciones que ponen en riesgo la salud de los trabajadores y de esta manera tomar acciones en la protección de la salud y seguridad de los mismos considerando actualmente que el coronavirus 2019 o Covid-19 puede ser tomado como una enfermedad profesional si esta se contrae en la realización de sus funciones.

De esta manera y ante la pandemia del coronavirus 2019 o Covid-19 la 1ra. Edición del Observatorio de la OIT realiza una evaluación en la cual emite una serie de disposiciones que considera pueden ayudar a mitigar el contagio de la pandemia, entre las cuales destacan: Protección de los trabajadores en el lugar de trabajo, en este punto cabe mencionar que se incluye el trabajo a distancia o teletrabajo el cual interesa en este análisis pues es una forma de poder continuar desarrollando el trabajo sin poner en riesgo la salud de la persona y hacer ver que puede fomentarse este tipo de trabajo pues se cuentan con los elementos necesarios para su utilización según lo que se ha detallado en puntos anteriores, y como puede ser una alternativa que ayuda a la economía de la sociedad, que esta no se detenga y que pueda afrontar diversas situaciones como las que se suscitaron con la suspensión de contratos laborales en Guatemala, los cuales al final tienen un impacto negativo tanto para el trabajador como el patrono.

Otra de las disposiciones que menciona la OIT es el asesoramiento en materia de salud, seguridad en el trabajo, la prevención de la discriminación y exclusión por el hecho que la sociedad discrimina a las personas que han sido afectadas por la enfermedad, pues se vuelve a destacar los derechos humanos que juegan un papel importante en la protección del ser humano, pues deben prevalecer con mayor fuerza mientras exista esta situación que ha emergido a nivel mundial. Así mismo como consecuencia de esta situación surge la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 #205.

Elementos básicos para la utilización o aplicación del teletrabajo

En el contexto en que se vive actualmente, la sociedad afronta cambios constantemente como se ha manifestado, estos implican que tengan que adaptarse a las modalidades que la sociedad vaya requiriendo en su momento. El teletrabajo ha sido una herramienta que lleva de la mano la tecnología de información y comunicación, en la cual el mundo se encuentra conectado de tal manera que esa comunicación se lleva a cabo en el preciso momento en el que se realiza, las instituciones en este sentido actualizan sus sistemas por el mismo desarrollo industrial y poder tener una competencia dentro del mercado, los trabajadores se desarrollan en ese ámbito tecnológico lo que los hace familiarizarse con los equipos y sistemas de la institución.

De esta forma hacen posible la utilización del teletrabajo, sin embargo, es necesario tener las herramientas las cuales se consideran como elementos materiales que deben ser proporcionados al trabajador y esto implica que el trabajador debe contar por lo menos con un sistema de conexión a internet, un computador, un aparato telefónico para desempeñar las funciones que realiza normalmente dentro de la empresa que es el trabajo presencial. Aquí cabe mencionar lo establecido en el artículo 61 del Código de Trabajo en el cual se establece en su inciso d):

Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.

En este sentido, cabe también la posibilidad que los trabajadores utilicen equipo propio, y que el patrono no necesite proporcionárselo, facilitando aún más el teletrabajo pues este es una forma de flexibilización donde ambas partes cooperan para la realización del conjunto de actividades en el desarrollo de la empresa pues lo importante es la subsistencia de la empresa y que genere ingresos que al final llevan los sueldos a estos trabajadores para compensar el trabajo realizado por estos. Además,

puede considerarse el pago de los gastos utilizados por el trabajador en la implementación de esta modalidad.

De esta forma se trata de indicar que la diferencia en la utilización del teletrabajo como otra forma de régimen laboral distinta a las conocidas no es más que ese cambio de lugar desde el cual se va a llevar a cabo el desempeño de sus funciones; sin embargo, debe tenerse presente bajo la norma laboral que el trabajador no cambia ni pierde sus derechos pues no es una terminación de un contrato laboral ni se le está restando legalidad a ese vínculo que existe sino más bien es una alternativa surgida o emergente a raíz de circunstancias que lo hacen necesario en determinados y específicos casos.

Es así que se reconoce la importancia de los derechos de los trabajadores pues estos son irrenunciables así lo establecen los principios ideológicos del Derecho Laboral y además en su artículo 12 que manifiesta los actos que son nulos de pleno derecho, y que se apoyan constitucionalmente sobre el artículo 106 sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales, pues es importante tener presente esto para que los trabajadores comprendan que no se les puede afectar sus derechos y ver en forma positiva la utilización del teletrabajo. En este sentido, es así entonces que las instituciones cuentan con herramientas legales, pues el Derecho

Laboral y su normativa son adaptables pues se busca la protección de los trabajadores y la igualdad ante circunstancias de la realidad social.

Otro elemento que es indispensable es la voluntad de las partes pues si bien es cierto existe la libertad de poder elegir libremente ese trabajo, y no se le puede obligar a realizarlo si el trabajador no está de acuerdo o simplemente no cuenta con los mecanismos necesarios para poder realizar su trabajo pues es posible que sus funciones requieran la presencia en su lugar dentro de la empresa, por eso mismo se indicó que el teletrabajo puede ser para ciertos casos específicos, pues no se puede pretender que una persona que labora como bodeguero realice esa función a distancia sonaría ilógico.

Implicaciones legales de su utilización

Al respecto se entiende que van a contraerse derechos y obligaciones las cuales deben ser cumplidas por ambas partes dentro de la modalidad del teletrabajo, pues básicamente se comprende que es un cambio en el sentido que se va a dirigir al lugar donde se realiza el trabajo, pues las funciones y las obligaciones no deberían ser diferentes, sin embargo en muchos casos el desconocimiento de las normas hacen que se proceda en formas contrarias a la ley, y lo que se busca al utilizar el teletrabajo es facilitar las operaciones entre las partes.

En este aspecto es importante que se tenga presente que existen muchas definiciones al concepto de teletrabajo, sin embargo, considerando que este punto trata de mostrar legalmente cuales son las consecuencias jurídicas que conlleva la utilización del teletrabajo es necesario entonces tener primero una definición que se acomode legalmente por quien pretenda tenerlo o utilizarlo en la normativa laboral siendo de esta manera que Buira (2012) dice al respecto:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo. (p. 24)

De esta forma se puede observar que el concepto de teletrabajo no sólo es esa realización lejos de la empresa o distancia sino también esa remuneración que va implícita que lo convierte estrictamente en ese vínculo que se considera un trabajo bajo dependencia continuada entre el patrono y el trabajador, o bien como expresa el autor un trabajo realizado a un tercero. Ahora bien puede considerarse también como un trabajo a domicilio así como lo manifiesta el Código de Trabajo pues el desempeño de la función se realizará en el lugar elegido libremente por el trabajador como lo establece el artículo 156 en su parte conducente, por lo que es eminente que al utilizar el teletrabajo existe la relación o vinculación laboral, pues como se manifestó en otro apartado cabe la

posibilidad de poder considerarlo como un régimen especial de trabajo debido a las similitudes existentes, y que tenga las medidas protectoras en relación a los principios ideológicos del Código de Trabajo.

Otra alternativa legal es la de optar por la realización de un contrato laboral como lo regula el artículo 18, si bien es cierto en la parte que interesa dice que no importa la denominación que se le dé al documento, pues este se considerará como un contrato laboral. Sin duda alguna la normativa laboral es excepcional, pues cubre y garantiza al trabajador. En este mismo sentido, es necesario poder definir y dialogar entre las partes cual será el horario que el trabajador estará a disposición del patrono pues si esto no se establece se corre el riesgo de entrar en conflicto pues el patrono podrá disponer en cualquier horario del trabajador, y hay que dejar claro que el Derecho Laboral durante mucho tiempo ha luchado para que no se caiga en un trabajo de explotación, pues si bien es cierto puede correrse el riesgo de esta forma y el trabajador prácticamente viviría a disposición de su patrono. Por lo que la fijación de un horario es necesario para no caer en ilegalidades ya que el Código de Trabajo regula las jornadas laborales especificando en cada una de ellas los horarios en los que el trabajador puede estar a disposición del patrono.

Lo que al final también debe tomarse en cuenta para fijar los horarios es que realmente exista ese equilibrio entre trabajo y vida pues al ser el teletrabajo una alternativa que puede ser ventajosa se requiere considerar ese equilibrio pues de lo contrario no tendría ningún sentido la utilización, es así como el informe en conjunto de la OIT-Eurofound (2016) manifestaron: “uno de los principales impulsores para la adopción (...) y las formas de empleo flexible en general es la mejora de conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados.” (p. 9). Entonces es necesario que se fije ese importante elemento pues la jornada de trabajo será ese tiempo que el trabajador se encuentre a disposición del patrono. Por consiguiente, si bien es cierto los derechos de los trabajadores son irrenunciables por lo que su derecho a tener una jornada delimitada no se le puede negar por el simple hecho que tendrá a disposición todos los elementos necesarios para estar en contacto con su patrono que prácticamente podría ser las 24 horas del día.

Otra implicación para la utilización del teletrabajo es que debe adoptarse el derecho a la desconexión que viene y se deriva de esa misma fijación de un horario pues como se indicó no se puede estar las 24 horas los 365 días del año a la disposición de un patrono pues es necesario que el trabajador tenga sus días libres, sus vacaciones normales, permisos que necesite independientemente que su trabajo sea realizado en su casa, pues esto no implica que deba disponer de su propio tiempo en la realización

de su trabajo, de esta manera estaría el patrono incumpliendo derechos que la ley le otorga al trabajador.

El derecho a la desconexión es algo que nace y se desarrolla como la tecnología misma pues su enfoque está directamente relacionado con ello. Un concepto que puede ilustrarlo es el siguiente:

El derecho a la desconexión digital es el derecho de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo fuera de su horario laboral. Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de los trabajadores. Recuperado <https://cincodias.elpais.com/cincodias/> 05/09/2020.

De esta forma la Declaración Universal de los Derechos Humanos juega un papel muy importante pues debe prevalecer ya que, al hablar de elementos como vacaciones, permisos, licencias, etcétera claramente se manifiesta la intimidad de la persona y en base al artículo 2 de esa Declaración todos los seres humanos tienen los derechos que le otorga dicho documento, así como también lo manifiesta la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 2 donde es clara al indicar que el Estado le garantiza desarrollo integral a la persona, pues si bien es cierto una persona necesita tiempo para poder desarrollarse integralmente y tener su espacio para hacer libremente lo que desee.

Así mismo, la Carta Magna en su artículo 44 es clara cuando en los derechos inherentes a la persona humana.

Otro aspecto importante que debe considerarse en el hecho de la información que se va a manejar en el sentido que tanto el trabajador como el patrono tendrán información que debe ser manejada de forma tal que no salga de los canales de la institución, tanto toda la información del trabajador como información del empleador, o softwares entre otros, pues debe velarse por la confidencialidad de la información y por el tipo de institución que se pueda tratar.

En este sentido la información personal del trabajador puede ser sensible ya que contiene prácticamente la vida del empleado desde donde nació, quienes son sus familiares incluso hasta donde se encuentra viviendo, la Declaración de los Derechos Humanos protege estos aspectos pues se relacionan al derecho de la vida misma de la persona al pronunciarse “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”, y en ese mismo sentido lo protege la Carta Magna, pues nadie tiene el derecho de intervenir en la vida privada de la persona.

Lo antes expuesto nace de lo importante que es definir aspectos que parecieran ser sencillos pues para algunos podría decirse que no son aspectos relevantes sin embargo el alcance de los mismos tienen un gran impacto en la relación laboral y son muchos más aspectos que se

relacionan con la implementación de esta forma de trabajo, sin embargo en base a los principios del Derecho Laboral se resalta la importancia de brindar las garantías mínimas de los trabajadores, claro está que entre trabajador y patrón pueden pactarse más allá de esos mínimos, sin embargo es importante dentro del marco de la ley estar claros, pues no acatar o seguir lo establecido en la normativa Laboral traería implicaciones legales.

Medidas protectoras estandarizadas en base a los principios del Derecho Laboral guatemalteco

Los principios del Derecho Laboral fundamentan la normativa en esta materia, y es importante que en las relaciones laborales se manifiesten los mismos pues en la correcta aplicación del Código de Trabajo se materializan y se crean las medidas protectoras de los trabajadores. Si bien es cierto el teletrabajo trae oportunidad de empleo, de desarrollo para una vida digna de la clase trabajadora, sin embargo, una utilización de esta forma de trabajo bajo condiciones que menoscaben los derechos de los trabajadores contrarrestaría toda una lucha significativa durante la historia de los trabajadores.

Es así como el teletrabajo es un trabajo como se ha manifestado que posee los mismos derechos y obligaciones para los trabajadores y hasta cierto punto igual a los patronos, pues en la medida que se vaya adoptando podrían ir mejorando y tomando nuevas medidas protectoras. El Código de Trabajo en este sentido en su artículo 15 manifiesta: “ Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo ...” esta parte es la que interesa resaltar, ya que como se ha venido explicando los principios del Derecho de Trabajo son el pilar fundamental para la protección del trabajador para poder garantizarle un trabajo digno o decente como lo manifiesta la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues el trabajo decente resalta o lleva implícitos muchos elementos que protegen y dignifican al ser humano.

Al respecto el teletrabajo se considera que es el futuro de la sociedad para el desarrollo de la misma pues los avances tecnológicos siguen en auge, y la pandemia que se vive no será la última, en este sentido se deben tomar ciertas consideraciones que como se recalca deben ser en función de dignificar y no contrarrestar los derechos de los trabajadores pues estos dentro de los principios se destaca el de irrenunciabilidad, en el cual sencillamente lo que la ley le ha otorgado al trabajador no se le puede negar; y la humanidad constantemente evoluciona para mejorar.

En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo (2019) en la Comisión Mundial sobre el futuro del Trabajo manifestó:

Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo (...) Nos esperan innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles (...), tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan estas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social; así como, en última instancia, reforzar nuestro tejido social. (p. 1)

Es así que la Organización Internacional del Trabajo ve la objetividad de los cambios en el trabajo pero esto implica que deben realizarse cambios en el sentido positivo para beneficio del trabajador y que pueda haber una mejora real que el teletrabajo vea la normativa y proteja los derechos fundamentales de la persona, en ese sentido que la norma laboral sea cumplida, pues como se mencionó deberán establecer reglas claras para el desempeño del teletrabajo, donde se respeten los horarios del trabajador, que tenga derecho a lo que por ley le corresponde como en el trabajo presencial y que esta forma de trabajo no sea una sobrecarga o forma explotada de laborar que vulnere los derechos laborales o fundamentales.

Las medidas protectoras no es más que la ley misma que protege al trabajador, y puede decirse entonces que dentro de estas medidas está el cumplimiento de los Derechos Humanos, y los Derechos Fundamentales del trabajo manifestados por la Organización Internacional del Trabajo, si bien los artículos 23 y 24 de los Derechos Humanos proporcionan una serie de elementos importantes que se deben proteger como el derecho al trabajo, a su libre elección, igual salario, y derecho a un descanso, a la limitación de su jornada sus vacaciones entre otros son prácticamente lo que se debe proteger principalmente para que el trabajador tenga una vida digna pues de lo contrario estaría en una forma de explotación situación que debió quedarse atrás pues existen estas medidas que deben ser cumplidas.

Así como los derechos fundamentales del trabajo que se enfocan en la dignidad de la persona en el desempeño de un trabajo decente, por lo que al respecto la OIT (2009) manifiesta que el trabajo decente es aquel que le permite al ser humano desarrollar un trabajo en condiciones de igualdad donde se le proporcione protección social incluso a su núcleo familiar, un salario que pueda generar la satisfacción de su vida en condiciones dignas y, que no existe discriminación alguna en cuanto a su género. Por esa razón es importante que se cumplan estos derechos fundamentales que son universales para el hombre pues forman parte de los Derechos Humanos, y los mismos son consagrados en la

Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 44 derechos inherentes a la persona humana.

En ese contexto es importante el dialogo entre los patronos y trabajadores para crear ese modelo del nuevo teletrabajo bajo normativas legales que no vulneren ningún derecho pues como se ha indicado los derechos son tutelares e irrenunciables del trabajador, por consiguiente, el dialogo y la voluntad de las partes es esencial para la transformación que se está dando en el contexto de la pandemia y el teletrabajo.

Es importante después de haber expuesto los fundamentos primordiales de las medidas protectoras, ver según el Código de Trabajo que manifiesta pues es entendido que su base fundamental son los principios del Derecho Laboral y que están inmersos en cada una de sus normas. Ahora bien, siendo el teletrabajo una forma nueva de trabajo es necesario que dentro de ese dialogo que es necesario entre trabajador y patrono exista internamente un documento que respalde las directrices de acuerdo a la nueva forma de trabajo pues es necesario dejar clara las reglas según lo manifiesta el artículo 60 del Código de Trabajo el Reglamento Interior puede ser una alternativa, en relación al orden técnico y administrativo, para tener una guía que ayude a cumplir las nuevas disposiciones adoptadas en relación al teletrabajo.

Si bien es cierto el teletrabajo en relación al coronavirus 2019 o Covid-19 es para muchas instituciones relativamente nuevo y no tienen una estructura que oriente los mecanismos y medidas normadas en ley para su desarrollo en ese sentido una medida protectora y orientadora para ambas partes puede ser una modificación al reglamento interno pues en el mismo contendrá como se indicó normas de orden técnico y administrativa, así como especificaciones en cuanto a normas internas de esta nueva forma de trabajo que puede ser regular su horario, capacitación, entre otras para poder tener reglas claras.

En este sentido El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una institución que dentro de sus funciones y en base al espíritu de lo que fundamentan los principios ideológicos del Derecho Laboral, tiene gran injerencia para fomentar el teletrabajo pues según el artículo 274 del Código de Trabajo:

(...) tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos, relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias que no sean competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene un papel muy importante en relación a esta nueva forma de trabajo, pues si bien es cierto cuenta con la normativa para un trabajo a tiempo parcial, según el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Acuerdo Gubernativo 89-2019 el cual puede ser una referencia que el Teletrabajo puede ser una opción dentro de la normativa legal guatemalteca, pues es una forma de desarrollo y progreso para el trabajador y se puede ver que el concepto que dan al trabajo parcial es prácticamente el que establece el Código de Trabajo con la indicación que es a tiempo completo o parcial.

En este sentido el teletrabajo puede incluso considerarse como ya se analizó dentro de los trabajos sujetos a regímenes especiales, por consiguiente, el teletrabajo tiene carácter protector para el trabajador pues existen alternativas que protegen y no dejan vulnerar a los trabajadores. El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo en este sentido manifiesta uno de sus principios, es así que de esta manera cabe la necesidad de fomentar este tipo de trabajo siempre y cuando se garanticen sus derechos fundamentados en base a sus principios ideológicos, pues son la fuente de la inspiración del Derecho Laboral.

Las medidas protectoras siempre tendrán su base en la norma laboral y esa misma la proporciona el Código de Trabajo y demás leyes relacionadas así como lo establece y siendo su naturaleza de orden público, lo que quiere decir que incluye a toda la población del territorio sin exclusión alguna como se manifiesta en el artículo 153 constitucional y artículo 14 del Código de Trabajo el cual es bastante explícito en cuanto establece su naturaleza pública y la igualdad de aplicación de medidas protectoras.

Conclusiones

Los principios del Derecho Laboral son base fundamental en las normas que rigen la ley de la materia, pues desde sus orígenes se ha buscado la protección del trabajador en la obtención de la justicia y equidad de los trabajadores ante el patrono, que se respeten sus derechos fundamentales sin excepción alguna, en este mismo sentido la Organización Internacional del Trabajo entidad que a nivel mundial vela por los derechos de los trabajadores y que en distintas asambleas manifiestan la preocupación del cumplimiento y garantía de los derechos fundamentales del trabajador pues en muchas ocasiones son vulnerados por el patrono; así también al no cumplirse y garantizarse los derechos de los trabajadores se ven afectados los Derechos Humanos que como persona le corresponden, pues no tiene un trato digno que garantice un desarrollo integral, situaciones que pueden ser muy factibles actualmente pues ante la implementación del teletrabajo los trabajadores deben acomodar su tiempo al trabajo pues no se tienen reglas claras en cuanto a la forma, horarios o mecanismo de cómo se realizará.

El teletrabajo es una herramienta que puede ser utilizada de acuerdo a la normativa laboral vigente pues no tiene discrepancia con la ley ya que de acuerdo al análisis realizado puede decirse que es una forma de régimen especial legalmente establecido y que no afectaría los derechos

y obligaciones del trabajador y empleador pues se tienen las bases para esta forma de trabajo; así también es importante considerar actualmente las condiciones en los avances de la tecnología, o situaciones como la actual pandemia que afectan a la humanidad pues deben ser consideradas como un impulso para el teletrabajo que debería ser una alternativa frecuente y común en el empleo guatemalteco, y que el Estado a través del Ministerio de Trabajo debería estar más relacionado y tener fundamentos sólidos que le proporcionen un adecuado manejo tanto al patrono y trabajador.

El teletrabajo surge de una forma emergente utilizada en diferentes regiones del mundo en este contexto la OIT ha creado diferentes documentos que pueden orientar la implementación de esta modalidad, y debería ser a través del Ministerio de Trabajo que es el ente encargado de impulsarlo; así también existe una iniciativa de ley número 5764 para la creación de la Ley de Teletrabajo el cual se pudo determinar prácticamente se fundamenta en la normativa ya existente como se ha planteado en la presente investigación y a pesar de ser un tema realmente urgente y necesario no ha tenido mayores avances, sin embargo de la presente investigación se considera que si los principios del Derecho Laboral son aplicados de la forma correcta en la norma no se vulneran los derechos y obligaciones de los trabajadores. En este sentido se quiere dar a comprender que no necesariamente es indispensable una ley del

teletrabajo pues la normativa guatemalteca provee lo necesario para proteger al trabajador y garantizarle sus derechos con base a los principios ideológicos del Derecho Laboral.

Referencias

Libros

Bottos, A. (2008). *Teletrabajo su protección en el Derecho Laboral*.

Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>.

Buen, N. & Morgado, E. (1997). *Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Buira, J. (2012). *El Teletrabajo entre el mito y la realidad*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>.

Escobar, E. & González, E. (2003). *Antología Historia de la Cultura de Guatemala*. Guatemala: Orión.

Fernández, L. (2017). *Derecho Laboral Guatemalteco*. (7^a. ed.) Guatemala: IUS. Franco López, C. (2006). *Derecho Sustantivo del Trabajo*. Guatemala: Fénix.

Luján, J. (1999). *Historia General de Guatemala Época Precolombina*. Guatemala: [s.e.].

Llamosas, A. (2015). *Relaciones Laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>.

Pereira, A. & Richter, M. (2011). *Derecho Constitucional*. (6ª. ed.) Guatemala: Pereira.

Torres, J. (1998). *Introducción al Estudio del Derecho*. Guatemala: [s.e.]. Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Democracia y Trabajo Decente en América Latina*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo*. San José: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Riesgos emergentes nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*.

Buenos Aires. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo (resumen)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Observatorio de la OIT El Covid-19 y el mundo del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Legislación Nacional

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Promulgada el 31 de mayo de 1985. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo*. Decreto número 1441. Publicado en el Diario de Centro América el 29 de abril de 1961. Guatemala.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2019). Acuerdo Gubernativo 89-2019. *Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre trabajo a tiempo parcial*. Publicado en el diario de Centroamérica el 27 de junio de 2019. Guatemala.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2020) Acuerdo Ministerial 140-2020. *Suspensión de Contratos de Trabajo*. Publicado en el diario de Centroamérica el 7 de abril de 2020. Guatemala.

Presidencia de la República de Guatemala. (2020). Decreto Gubernativo 5-2020. *Estado de Calamidad Pública*. Publicado en el diario de Centroamérica el 6 de marzo de 2020. Guatemala.

Legislación Internacional

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración*

Universal de los Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948. París.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Los Derechos Humanos Laborales*. México: [s.e.].

Consejo de Administración de la Oficina internacional del trabajo.

(1994). *Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial*. Ginebra:

Organización Internacional del Trabajo.

Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.
(2017). *Recomendación*

sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia.

Ginebra. Organización Internacional del trabajo.

Páginas electrónicas

El País Economía Cinco Días. (2020) Derecho a la Desconexión.

Recuperado de:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/30/legal/1585568649_777945.html#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital%20es%20el%20derecho%20de,y%20familiar%20de%20los%20trabajadores

Cabanellas, G. (2020) Diccionario Social/Enciclopedia Jurídica Online. definición de emergente. Recuperado de:

<https://diccionario.leyderecho.org/emergente>

Real Academia Española (2019) definición principio. Recuperado de

<https://dle.rae.es/principio>